

# Droit individuel à la formation

ENTREPRISES DU SECTEUR "SPECTACLE VIVANT"

[ NOTE D'INFORMATION À DESTINATION DES SALARIÉS SOUS CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE ]



Le DIF (droit individuel à formation) est un dispositif permettant au salarié de se constituer un capital formation qu'il pourra utiliser à son initiative, en accord avec l'employeur.



L'ensemble des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée est concerné, quelle que soit la taille de l'entreprise.

## Les DIF prioritaires

Les DIF prioritaires sont financés sur les fonds mutualisés de la professionnalisation (selon les modalités définies par le conseil de gestion).

L'employeur conserve son budget formation pour les actions qui relèvent de sa propre initiative et les DIF non prioritaires.

### FORMATIONS PRIORITAIRES

- Administration et gestion culturelle
- Apprentissage des langues étrangères dans la limite de 30 heures par an.

Cette liste a été établie par la CPNEF-SV\*. Elle peut être révisée chaque année.

Chaque entreprise, dans le cadre d'un accord collectif, peut définir ses propres priorités si les actions de formation concernées sont financées sur le budget plan de formation de l'entreprise.

\* Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation dans le spectacle vivant

### > LES PUBLICS VISÉS

#### Salariés en contrat à durée indéterminée

Les salariés\* à temps plein ou temps partiel sous contrat à durée indéterminée ayant au moins un an d'ancienneté.

NB : Les salariés\* sous contrat à durée déterminée du secteur du spectacle vivant bénéficient d'un régime spécifique décrit dans le document : « Droit individuel à la formation - Salariés sous contrat à durée déterminée - Secteur spectacle vivant ».

\* A l'exclusion des salariés bénéficiant d'une formation en alternance (contrat de professionnalisation, ...)

### > ACTIONS DE FORMATION ELIGIBLES

- >| **Formations prioritaires (voir rubrique ci-contre)**
- >| Actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances.
- >| Actions destinées à l'acquisition d'une qualification professionnelle.
- >| Bilans de compétences, actions de VAE (validation des acquis de l'expérience).

**Attention :** si la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures de DIF acquises, sa prise en charge, dans le cadre du DIF, est limitée à ce nombre d'heures.

### > ACQUISITION DU DROIT ET INFORMATION DES SALARIÉS

- >| Pour les salariés en CDI à temps complet :  
DIF de 20 heures par année civile, (14 heures au titre de l'année 2004) dans la limite de 120 heures.
- >| Pour les salariés en CDI à temps partiel :  
Durée du DIF calculée pro rata temporis par rapport aux 20 heures allouées pour un salarié à temps plein, dans la limite de 120 heures.

Chaque salarié sous CDI doit être informé par son entreprise du total des droits acquis au titre du DIF. Cette information doit intervenir une fois par an et par écrit.

### > BÉNÉFICE DU DIF EN CAS DE DÉPART DE L'ENTREPRISE

#### Démission

Le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de formation soit engagée avant la fin du préavis.

#### Licenciement (sauf faute lourde ou grave)

L'employeur est tenu d'informer le salarié de ses droits en matière de DIF, notamment de la possibilité de demander, avant la fin du préavis à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. Cette action peut se dérouler pendant ou à l'issue du préavis.

Le coût pédagogique du DIF est pris en charge à concurrence du montant de l'allocation de formation acquise.

> MISE EN ŒUVRE DU DIF : ACCORD SALARIÉ / EMPLOYEUR

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur.

**Demande du salarié**

Le salarié doit formuler sa demande auprès de son employeur par écrit et doit préciser la nature de l'action de formation, son intitulé, la durée (date de début et de fin), son coût ainsi que la dénomination de l'organisme.

**Réponse de l'employeur**

L'employeur doit répondre dans le délai d'un mois de date à date suivant la réception de la demande du salarié. Son silence vaut acceptation du choix de l'action de formation.

En cas de refus, sa réponse doit être motivée.

 Pour formaliser cet accord, il est possible d'utiliser le modèle AFDAS " accord salarié / employeur ", téléchargeable sur [www.afdas.com](http://www.afdas.com).



**En cas de refus par l'employeur**

Le salarié peut réitérer sa demande l'année suivante. Si l'accord de l'employeur n'est pas obtenu pendant deux exercices civils consécutifs, le salarié peut présenter sa demande auprès de l'AFDAS, dans le cadre du CIF (congé individuel de formation). Le dossier est alors examiné suivant les priorités d'instruction et de prise en charge financière qui sont en vigueur au sein de l'AFDAS. En cas d'acceptation du dossier CIF, l'employeur est tenu de verser à l'AFDAS l'allocation de formation ainsi qu'une participation au financement des frais de formation (plafonnée à 9,15 euros/heure).

> REMUNERATION OU ALLOCATION PENDANT LA FORMATION

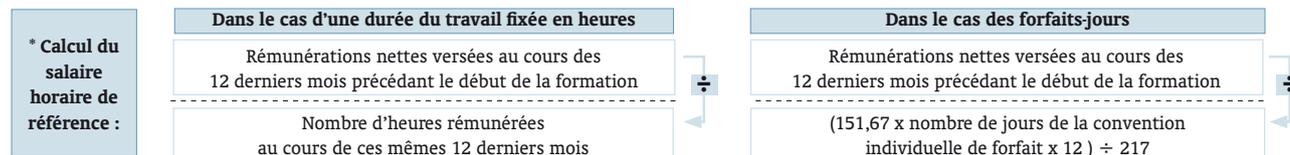
**Lorsque la formation est effectuée pendant le temps de travail**

les heures de formation donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié.

**Lorsque la formation est effectuée hors temps de travail**

le salarié reçoit une allocation de formation qui représente 50% de sa rémunération nette de référence\*.

L'allocation est versée par l'employeur au plus tard à la date normale d'échéance de la paie du mois suivant la formation.



> FINANCEMENT

Le formulaire de demande de prise en charge est disponible sur [www.afdas.com](http://www.afdas.com), ou sur simple appel auprès de votre conseiller Afdas. Le financement du dispositif est organisé de la manière suivante :

<b>DIF PRIORITAIRES</b>	Coût pédagogique <sup>(1)</sup> , frais de déplacement <sup>(2)</sup> , d'hébergement et de repas <sup>(3)</sup>	Fonds mutualisés de la professionnalisation <sup>(4)</sup>
<b>DIF NON PRIORITAIRES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Coût pédagogique</li> <li>Frais de déplacement<sup>(2)</sup>, d'hébergement et de repas<sup>(3)</sup></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Entreprises de 10 salariés et plus : budget plan de formation de l'entreprise</li> <li>Entreprises de moins de 10 salariés : fonds mutualisés du plan de formation<sup>(4)</sup></li> </ul>
<b>Allocations de formation ou salaires et charges</b>		Fonds mutualisés du plan de formation de la branche professionnelle

- (1) La prise en charge Afdas sur les fonds mutualisés est plafonnée à :
- **70 euros / h** : PAO/DAO, formations techniques audiovisuelles lourdes
  - **60 euros / h** : langues, gestion, management et autres
  - **40 euros / h** : bureautique
  - **25 euros / h** : formations universitaires, cours par correspondance

(2) Base SNCF en 2<sup>ème</sup> classe ou 0,12 euro/km.

(3) 10 fois le minimum garanti (soit 33,10 euros par jour au 01.07.08).

Pour bénéficier du remboursement des frais de déplacement, d'hébergement et de repas, la formation doit être éloignée d'au moins 50 km de l'entreprise.

(4) **Attention** : Pour les formations en langues étrangères, logiciels bureautiques, infographie, multimédia, son et vidéo, les organismes situés en Ile-de-France doivent répondre à des critères arrêtés par les instances paritaires de l'Afdas pour permettre une prise en charge sur les fonds mutualisés. Plus d'informations sur [www.afdas.com](http://www.afdas.com).