

Droit individuel à la formation

ENTREPRISES DES SECTEURS EXPLOITATION CINÉMA ET DISTRIBUTION DE FILMS



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, ou à l'issue de son contrat de travail.



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

1 - Publics visés

- **Salariés en CDI*** ayant au moins 1 an d'ancienneté
- **Salariés en CDD*** ayant au moins 4 mois d'ancienneté consécutifs ou non au cours des 12 derniers mois.

Les salariés ayant acquis des heures de DIF portable lors de contrats antérieurs n'ont pas à justifier des conditions ci-dessus pour bénéficier de leur DIF.

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

2 - Acquisition du DIF

- **Base pour 1 an à temps complet : 20 heures**
- **Plafond : 120 heures**

Pour les salariés sous CDD ou à temps partiel, le nombre d'heures de DIF est déterminé prorata temporis.

3 - Information des salariés

3.1- Information annuelle des salariés (CDI et CDD).

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

3.2- Informations en cas de départ de l'entreprise (rupture de CDI, sauf faute lourde et départ à la retraite, et fin de CDD).

- l'employeur est tenu d'indiquer sur le certificat de travail : les heures de DIF acquises et non utilisées, la somme correspondant à ce solde d'heures, et l'Afdas, en tant qu'OPCA de l'entreprise de «départ».
- En cas de licenciement (sauf faute lourde), 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 information doit figurer sur le courrier notifiant le licenciement.

4- Actions de formation éligibles et DIF prioritaires de la branche exploitation cinéma et distribution de film

4.1 - Actions de formation éligibles

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

4.2 - DIF prioritaires de la branche distribution de film :

les DIF prioritaires sont financés sur les fonds mutualisés de la professionnalisation. L'employeur conserve ainsi son budget formation pour les actions qui relèvent de sa propre initiative (dans le cadre du plan de formation) et pour les DIF non prioritaires.

Attention : les dépenses de DIF prioritaires sont désormais plafonnées par entreprise

- Langues étrangères*,
- Informatique et bureautique*,
- Droit et gestion,

- Perfectionnement technique : nouvelles technologies du cinéma, projection numérique,
- Toute action de formation consécutive à une demande de VAE*
- Tout DIF demandé à la suite d'un licenciement, (sauf faute grave ou lourde).

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

* Sous réserve d'éligibilité de l'organisme de formation. Plus d'informations sur www.afdas.com.

5 - Accord salarié / employeur

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur (sauf certains cas de licenciement, pour lesquels l'employeur ne peut pas refuser le DIF (cf. 8-)).

Les modalités d'accord sont différentes selon que le salarié demande à utiliser des heures de DIF acquises lors du contrat de travail en vigueur, ou lors d'un contrat antérieur dans une autre entreprise.

5.1- Si le salarié (CDI ou CDD) demande à bénéficier du DIF acquis dans l'entreprise, lors du contrat en vigueur.

→ 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, sa durée (date de début et de fin), son coût ainsi que la dénomination de l'organisme.

Pour formaliser cet accord, il est possible d'utiliser le modèle Afdas « accord salarié / employeur»

→ Réponse de l'employeur.

L'employeur doit répondre dans le délai d'1 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.

→ 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 2 exercices civils consécutifs, le salarié peut présenter sa demande auprès de l'Afdas, dans le cadre du CIF. 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 par heure).

5.2 - Si le salarié (CDI ou CDD) demande à bénéficier de son DIF acquis lors d'un contrat antérieur dans une autre entreprise (DIF «portable»).

La demande doit être formulée dans les 2 ans suivant le début du contrat.

- En cas d'acceptation de l'employeur, la demande est transmise par l'employeur à l'Afdas.
- En cas de refus de l'employeur, le salarié peut demander à l'Afdas à bénéficier de l'une des actions suivantes : congé bilan de compétences, VAE, et DIF définis comme prioritaires par accord de branche. Dans ce cas, la formation doit avoir lieu en dehors du temps de travail et ne fait pas l'objet du versement de l'allocation de formation.
- Le montant pris en charge par l'Afdas sur les fonds de la professionnalisation est celui indiqué sur le certificat de travail (cf. 3.2). Le solde éventuel est à la charge du salarié.

6- Demande de prise en charge Afdas et modalités de financement

6.1 - Demande de prise en charge Afdas

Il appartient à l'employeur de formuler la demande de financement auprès de l'Afdas (sauf pour un DIF «porté» refusé par l'employeur).

Les demandes peuvent s'effectuer en ligne sur www.afdas.com/employeurs, rubrique «services interactifs».

6.2 - Modalités de financement pour le DIF acquis et utilisé dans la même entreprise

Attention : des modalités spécifiques s'appliquent pour les DIF demandés lors des préavis de licenciement ou de démission (cf. 8-).

DIF prioritaires - coût pédagogique (1), - frais de déplacement (2), d'hébergement et de repas (3)	Fonds mutualisés de la professionnalisation (4) Plafond : 150% de la contribution professionnalisation (salaires versés en 2009), sans être inférieur à 3500 €. Ce plafond inclut le financement des périodes de professionnalisation non diplômantes.
DIF non prioritaires Coût pédagogique	Entreprises de 10 salariés et plus : budget plan de formation de l'entreprise
Pour tous les DIF Allocations de formation ou salaires et charges	Entreprises de moins de 10 salariés : fonds mutualisés du plan de formation (1) (4)

- (1) Plafonds de prise en charge applicables aux coûts pédagogiques.
- Formations à la PAO/DAO et formations audiovisuelles : 60 euros / heure
 - Formations transversales (gestion, management, comptabilité, RH...) : 40 euros / heure si durée inférieure ou égale à 70 heures, 25 euros / heure si durée supérieure à 70 heures
 - Formations langues et bureautique : 40 euros / heure
 - Formations universitaires, cours par correspondance : 25 euros / heure si durée inférieure ou égale à 70h, 15 euros / heure si durée supérieure à 70 h
- (2) Base SNCF en 2ème classe ou 0,12 euro/km.
- (3) 10 fois le minimum garanti (soit 33,10 euros par jour au 01.07.2009) 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) Pour les formations en langues étrangères, logiciels bureautiques, infographie, multimédia, son et vidéo, les organismes doivent répondre à certains critères pour permettre une prise en charge sur les fonds mutualisés. Plus d'informations sur www.afdas.com.

6.3 - Modalités de financement pour le DIF «porté» (acquis lors d'un contrat antérieur dans une autre entreprise).

Prise en charge du coût pédagogique par l'Afdas, sur les fonds mutualisés de la professionnalisation, dans la limite de 9,15 euros par heure de DIF acquises lors du contrat antérieur, et dans la limite des budgets disponibles.

7- Rémunération ou allocation pendant la formation

7.1- Si la formation est effectuée pendant le temps de travail.

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

7.2- Si la formation est effectuée hors temps de travail.

Le salarié reçoit une allocation de formation qui représente 50% de sa rémunération nette de référence, sauf dans le cas

d'un DIF «porté» réalisé sans l'accord du nouvel employeur. L'allocation est versée par l'employeur au plus tard à la date normale d'échéance de la paie du mois suivant la formation.

→ Calcul du salaire horaire de référence dans le cas d'une durée du travail fixée en heures

Salaire horaire de référence = Rémunérations nettes versées au cours des 12 derniers mois précédant le début de la formation / (divisé par) Nombre d'heures rémunérées au cours de ces mêmes 12 derniers mois.

→ Calcul du salaire horaire de référence dans le cas des forfait-jours

Salaire horaire de référence = Rémunérations nettes versées au cours des 12 derniers mois précédant le début de la formation / (divisé par) [(151,67 x Nombre de jours de la convention individuelle de forfait x 12) / (divisé par) 217]

8- Financement du DIF en cas de départ de l'entreprise

Certains cas de départ de l'entreprise autorisent la portabilité du DIF. Le DIF est alors utilisable dans la limite du plafond suivant :

9,15 euros ☉ Nombre d'heures de DIF acquises (montant indiqué sur le certificat de travail, cf. 3.2)

8.1- En cas de licenciement (sauf faute lourde ou licenciement économique avec acceptation de la CRP), et si la demande est formulée pendant le préavis.

L'employeur ne peut pas refuser la demande, et doit financer l'action dans la limite du plafond applicable aux DIF portés.

→ Si l'action débute pendant le préavis.

L'action doit se dérouler pendant le temps de travail, avec maintien du salaire.

→ Si l'action débute après le préavis.

L'employeur doit provisionner le coût du DIF.

8.2 - En cas de licenciement économique avec acceptation de la convention de reclassement personnalisée (CRP).

Le DIF ne peut pas être réalisé et l'employeur doit verser à Pôle emploi le solde du DIF :

Allocation de formation ☉ Nombre d'heures de DIF acquises.

8.3 - En cas de fin de CDD, ou de rupture conventionnelle, ou de licenciement (si le DIF n'a pas été demandé pendant le préavis).

Le DIF peut être utilisé en tant que demandeur d'emploi ou lors d'un nouveau contrat de travail. Le financement est alors assuré par l'Opca.

→ Demande en tant que demandeur d'emploi

C'est l'Afdas qui finance, en tant qu'Opca de l'entreprise de «départ», après l'avis de Pôle emploi.

→ Demande lors d'un nouveau contrat de travail.

C'est l'Opca de l'entreprise d'arrivée qui finance.

8.4 - En cas de démission

→ Si la demande est formulée pendant le préavis, l'employeur n'est pas tenu d'accepter la demande. S'il l'accepte, la formation est financée selon les modalités indiquées en 6- l'action doit débiter pendant le préavis.

→ Si aucune action n'a débuté pendant le préavis et que la démission ouvre droit aux allocations chômage, le DIF est porté dans les mêmes conditions que celles prévues en cas de fin de CDD ou de rupture conventionnelle (cf. 8.3).

WWW.AFDAS.COM