

DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION

INDUSTRIES DES VINS & SPIRITUEUX

➤ PUBLICS CONCERNÉS

■ **Tout salarié en CDI** à temps plein, justifiant d'au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, acquiert chaque année un DIF d'une durée de 20 H. Les salariés à temps partiels acquièrent chaque année, un DIF calculé au prorata de leur temps de travail mais en tenant compte de minima (voir tableau ci-contre).

Le droit au DIF s'apprécie par année civile. Pour la première année d'application, tout salarié présent en CDI au 07/05/04 est réputé

avoir un an d'ancienneté au 01/01/05.

Le nombre d'heures cumulées au titre du DIF est plafonné à 120 heures.

Temps de travail en CDI	DIF acquis annuellement
supérieur ou égal à 80%	20 heures
compris entre 50% et 80%	minimum 15 heures
inférieur à 50%	minimum 8 heures

■ **Tout salarié en CDD** justifiant de 4 mois de CDD (consécutifs ou non) au cours des 12 derniers mois peut bénéficier d'un DIF (calculé au prorata temporis).

A ce titre, le bénéficiaire peut suivre une formation, en dehors de son temps de travail, dès le premier mois d'exécution de son contrat dès lors qu'il bénéficie d'une prise en charge financière du FONGECIF. La durée de l'action de formation ou de bilan est alors plafonnée à 16 heures 30.

Ce qu'il faut retenir

Tout salarié en CDI capitalise un Droit individuel à la formation (DIF) d'une durée de 20 H par an (calculée au prorata de son temps de travail pour un salarié à temps partiel ou en CDD) cumulable dans le temps et plafonné à 120 H.

Les heures acquises lui permettent de réaliser, à son initiative et avec l'accord de l'employeur, une action de formation.

➤ FORMATIONS ÉLIGIBLES

Pour être éligible, l'action de formation doit relever soit :

- des priorités définies par la CPNE (Commission paritaire nationale de l'emploi) de la branche,
- de celles définies par l'entreprise,

■ de l'une des catégories suivantes :

- action de promotion ;
- action d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- action ayant pour objectif l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre professionnel,

d'une qualification professionnelle établie par la CPNE ou reconnue dans les classifications de la convention collective nationale ;

- action de bilan de compétences ou de Validation des acquis de l'expérience.

➤ DÉROULEMENT DU DIF

■ Le DIF relève de l'initiative du salarié, mais le choix de l'action de formation doit recueillir l'accord de l'employeur.

Au moins deux mois avant le début de l'action de formation souhaitée, le salarié formule une demande écrite à son employeur. Ce dernier dispose d'un délai d'un mois pour répondre (l'absence de réponse valant accord).

■ L'action de formation se déroule hors temps de travail, sauf si un accord d'entreprise ou un accord entre les deux parties prévoit d'autres modalités. Les heures de formation effectuées hors temps de travail donnent lieu au versement par l'employeur d'une allocation de formation égale à 50% du salaire net de référence.

■ La durée de la formation peut excéder le nombre d'heures cumulées par le salarié au titre du DIF dans le seul cas où la demande porte sur une action de formation inscrite dans le plan de formation de l'entreprise. Les heures de formation excédant le droit acquis sont alors prises par anticipation sur les droits à venir. En cas de démission du bénéficiaire dans les

DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION

Industries des Vins
& Spiritueux

12 mois suivant la fin de l'action de formation et si l'excédent de DIF est au moins égal à 40 heures, l'employeur pourra exiger une compensation au démissionnaire.

■ A noter qu'en cas de désaccord de l'employeur sur le choix de l'action de formation durant deux années civiles consécutives, le salarié a la possibilité de présenter cette action dans le cadre d'un CIF au FONGECIF qui

assurera, en priorité, sa prise en charge financière (sous réserve qu'elle corresponde aux priorités définies par les partenaires sociaux).

> DÉMARCHES & PRISE EN CHARGE - DIF DÉBUTANT EN 2008

L'entreprise règle les frais de formation et verse au bénéficiaire l'allocation de formation pour chaque heure de formation se déroulant hors temps de travail et/ou sa rémunération pour les heures de formation se déroulant pendant le temps de travail.

Au terme de la formation, il envoie au FAFSEA une demande de remboursement et les pièces justificatives (facture acquittée du centre de forma-

tion, attestations de présence, bulletins de salaire...).

Si toutes les conditions d'éligibilité sont remplies, **le FAFSEA** verse à l'entreprise, au titre des coûts pédagogiques et, le cas échéant des frais d'hébergement, de restauration et de transport, une participation financière (sous réserve des fonds disponibles) qui diffère selon le type d'action suivie :

■ pour une action de formation : 25 € TTC maxi-

mum par heure de formation suivie ;

■ pour un bilan de compétences : 66 € TTC maximum par heure suivie, dans la limite de 24 heures ;

■ pour une VAE : de 50 € à 66 € TTC par heure selon le niveau de formation du bénéficiaire au moment du DIF.

La prise en charge du FAFSEA ne s'applique pas aux heures de DIF prises dans le cadre de l'anticipation.

> TRANSFÉRABILITÉ

■ **En cas de démission** : le salarié démissionnaire peut demander à bénéficier de son DIF. Il doit formuler sa demande par écrit et débiter l'action avant la fin de son préavis. L'action peut prendre la forme d'une formation, d'un bilan de compétences ou d'une VAE.

■ **En cas de licenciement** (sauf pour faute grave ou lourde) : le salarié qui souhaite bénéficier de son DIF, doit formuler sa demande avant la fin de son préavis. Dans ce cas, le montant de l'allocation formation, correspondant aux heures acquises et non utilisées, lui permet de financer

tout ou partie d'une formation, d'une VAE ou d'un bilan de compétences.

L'employeur ne peut refuser la demande. Si le salarié ne formule aucune demande, le montant de l'allocation de formation n'est pas due et les droits acquis perdus.

