

ANNEXE 2

LE DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION (D.I.F) Dispositions légales

Le Droit Individuel à la Formation doit permettre aux salariés de bénéficier, **à leur initiative, et avec l'accord de l'employeur**, d'actions de formation réalisées, en principe, en dehors du temps de travail.

Un accord d'entreprise est nécessaire pour que le DIF s'exerce en tout ou partie pendant le temps de travail.

ACQUISITION

Ancienneté

Pour l'ouverture du droit, les salariés doivent justifier d'une ancienneté minimale d'un an dans l'entreprise.

Nombre d'heures

Le crédit d'heures annuel acquis au titre du DIF est fixé légalement à 20 heures, et déterminé au prorata du temps de travail pour les salariés à temps partiel.

Les droits acquis annuellement peuvent être cumulés sur une durée maximale de six ans ou plus pour les salariés à temps partiel, avec un plafond de 120 heures.

Le salarié qui a atteint un plafond de 120 heures sur six ans ne peut plus acquérir de droit supplémentaire.

Période d'acquisition

Pour information, un salarié remplissant les conditions d'ancienneté d'un an et présent le 7 mai 2004 bénéficiera au maximum de 53 heures fin 2006.

Information du salarié

Chaque salarié est informé, par écrit, annuellement du total des droits acquis, par lui, au titre du DIF.

UTILISATION

Choix de la formation

Les actions de formation permettant l'exercice du DIF sont :

- les actions de promotion ou d'acquisition ;
- les actions d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- les actions de qualification, c'est à dire celles qui conduisent à une certification reconnue.

Mise en oeuvre du DIF

Le salarié formule sa demande par LRAR.

L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse.

L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation.

Si l'employeur accepte la demande, un accord écrit doit formaliser le choix de la formation et le fait qu'elle est suivie dans le cadre du DIF.

Lorsque durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'employeur sont en désaccord sur le choix des actions, le salarié bénéficie, en priorité, de la prise en charge de sa formation dans le cadre d'un CIF, sous réserve que sa demande corresponde aux critères définis par l'organisme dont relève l'entreprise.

Dans ce cas, l'entreprise verse à l'organisme le montant de l'allocation de formation, majoré du coût de la formation, calculé sur une base forfaitaire.

Statut pendant la formation

Les heures de formation sont effectuées hors temps de travail et le salarié bénéficie, à ce titre, d'une allocation de formation égale à 50 % de sa rémunération nette de référence.

Cette allocation n'est pas soumise à charges sociales.

Financement

Tous les coûts de formation (allocation, frais de formation) sont à la charge de l'employeur mais sont imputables sur le "0,5 alternance-DIF" et sur le "0,9 plan de formation".

Application à la SAD

Elles sont définies et font l'objet d'un accord collectif d'entreprise signé le 4 décembre 2007.