

Le Droit Individuel à la Formation*

(CULTURES MARINES)

(*) Réf. Loi N° 2004-391 du 04/05/2004 - Décret 2004-968 du 13/09/2004 – Décret 2004-1093 du 15/10/2004

Le **Droit Individuel à la Formation (DIF)** est un droit **nouveau pour le salarié**, mis en place par la loi du 4 mai 2004. Il prend la forme d'un quota d'heures utilisable à **son initiative avec l'accord de son employeur** sur le choix de l'action de formation. Toutefois, l'employeur et le salarié peuvent utiliser ce DIF pour financer des parcours professionnalisants, intégrant différents dispositifs comme la période de professionnalisation (Cf. fiche « période de professionnalisation ») et la validation des acquis de l'expérience (Cf. fiche « validation des acquis de l'expérience ») dans le cadre d'une co-décision salarié/employeur.

Objectif :

Le DIF a pour objet de permettre et de financer la rencontre de deux projets d'intérêt commun :

- **Celui du salarié** : se perfectionner, élargir ou acquérir une qualification pour s'adapter aux évolutions des technologies et de l'emploi.
- **Celui de l'entreprise** : développer les compétences de ses salariés pour faire face aux mutations industrielles

Bénéficiaires :

Tout salarié, titulaire d'un contrat de travail à **durée indéterminée**, bénéficie d'un droit individuel à la formation. Les nouvelles recrues en bénéficient à partir du 1^{er} janvier de l'année suivant leur embauche.

Tout titulaire d'un contrat de travail à **durée déterminée** peut également, à l'issue d'une période de 4 mois consécutifs ou non au cours des 12 derniers mois, bénéficier d'un DIF calculé prorata temporis.

Nota :

Les salariés titulaires d'un contrat en alternance (apprentissage ou professionnalisation) sont exclus du bénéfice du DIF.

Capitalisation des droits :

Le crédit d'heures est de **20 heures** par an sur 6 années avec **plafonnement à 120 heures**. Une fois le plafond atteint, les droits cumulés sont écartés.

La capitalisation s'effectue au terme de la première année d'ancienneté dans l'entreprise et le calcul du droit s'apprécie chaque 1^{er} janvier. Chaque année, **l'employeur est tenu d'informer individuellement ses salariés, par écrit, des droits qu'ils ont capitalisés.**

Nota : Précisions :

- Pour l'année 2004, l'accord de branche conchylicole précise que les droits ne sont pas calculés à partir du 04 mai mais à partir du 01 janvier 2004.
- sont prises en compte pour le calcul du DIF, toutes les périodes de suspension du contrat de travail sans exclusion (accident du travail, maladie professionnelle, congé de maternité ou de paternité, congé de maladie, etc...).
- Pour les salariés à temps partiels (CDI ou CDD) les droits sont proratisés en rapportant la durée de travail contractuelle à la durée légale ou conventionnelle de travail dans l'entreprise. Cependant, le plafond de 120 heures est maintenu, mais pas celui des 6 ans. La durée de capitalisation des droits d'un salarié à temps partiel est ainsi inversement proportionnelle à sa durée de travail. (par exemple : pour un salarié à mi-temps, le plafond est de 120 heures à raison de 10 heures par an sur 12 ans).
- Pour les salariés embauchés en contrat intermittent, le DIF est calculé au prorata du temps annuel de travail par rapport à 1607 heures.

Mobilisation des droits :

La mise en œuvre du DIF est à l'**initiative du salarié**. Par lettre recommandée ou contre décharge, il dépose une demande écrite deux mois minimum avant le début de l'action. Celle-ci doit comporter l'intitulé de l'action, la durée, les dates, les coûts ainsi que le nom du prestataire.

La réponse de l'employeur doit être notifiée au salarié, en recommandé ou contre décharge, dans le mois qui suit la demande. Passé ce délai, le silence de l'employeur vaut acceptation.

En cas de désaccord, le salarié peut renouveler sa demande sans limitation. Par contre si le désaccord persiste deux années civiles consécutives, le salarié peut adresser sa demande au FONGECIF. Si l'action correspond aux priorités et aux critères de cet organisme, ce dernier en assure la prise en charge. L'employeur doit alors verser au FONGECIF, le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par le salarié au titre du DIF et les frais de formation calculés sur la base du forfait horaire applicable aux contrats de professionnalisation.

Nota :

Des modèles de courriers sont disponibles au FAF Pêche et Cultures Marines

Actions et formations éligibles :

Le DIF peut être mobilisé pour suivre une formation, réaliser un bilan de compétences ou valider des acquis de l'expérience (VAE). Pour le secteur des Cultures Marines, les formations **prioritaires** retenues au titre du DIF sont les modules de formation préparant aux **Certificats de Qualification Professionnelle** « ouvrier conchylicole qualifié » ou « responsable d'exploitation conchylicole » définis par un accord spécifique de la branche conchylicole.

Modalités de réalisation :

Sauf accord d'entreprise ou décision individuelle du chef d'entreprise, la formation au titre du DIF se déroule **hors du temps de travail**. Les heures de formation réalisées hors temps de travail donnent lieu au versement d'une allocation de formation (Cf. fiche « Allocation de formation »). Si le DIF se déroule en tout ou partie hors temps de travail, cette allocation s'ajoute au salaire.

Nota :

Si le DIF est réalisé dans le temps de travail, la rémunération habituelle du salarié est maintenue.

Financement :

Pour les salariés en CDI, le **FAF Pêche et Cultures Marines** finance dans la limite des fonds disponibles et selon les modalités de son règlement intérieur, les frais relatifs aux formations **prioritaires** (modules préparant aux CQP). La prise en charge concerne les coûts suivants :

- Frais pédagogiques, de déplacement et d'hébergement
- Rémunération et/ou allocation de formation (Cf. Fiche « allocation de formation »).
Les modalités de remboursement de la rémunération s'effectuent en application du règlement intérieur.

Nota :

Pour les salariés en CDD, tous les frais engendrés par le DIF (pédagogie, déplacement, allocation de formation) ne sont pas pris en charge par le **FAF Pêche et Cultures Marines** mais par le FONGECIF.

