

Le droit individuel à la formation* (PÊCHE MARITIME)

(*) Réf. Loi n°2004-391 du 4 mai 2004 - Décret n°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 ans** 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 :

- > 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).

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.

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 pêches maritimes, les formations prioritaires retenues au titre du DIF sont :

1. **L'évolution professionnelle** s'inscrivant dans le cadre de l'activité de la pêche maritime,
2. L'acquisition de **compétences spécifiques** ou la maîtrise de **langues étrangères** utiles à l'exercice de la profession,
3. **La validation des acquis de l'expérience** ou un **bilan de compétences**.

Nota :

Ces priorités ont une incidence sur les modalités de financement des actions (Cf. fiches "Contributions").

Modalités de réalisation :

Sauf accord d'entreprise ou décision individuelle de l'employeur, 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.

- En cas de **licenciement**, sauf cas de faute grave ou lourde, le salarié peut demander, avant la fin de son préavis, à ce que le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF et n'ayant pas été utilisées soit consacré au financement de tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation. A défaut d'une telle demande le montant correspondant au DIF n'est pas dû par l'employeur. L'employeur doit préciser dans la lettre de notification du licenciement les droits acquis par le salarié au titre du DIF et la possibilité offerte au salarié de faire sa demande avant la fin du préavis.
- En cas de **démission**, l'action de formation, de bilan de compétences ou de VAE dans le cadre du DIF devra être engagée avant la fin du délai-congé.
- En cas de départ en **retraite**, les droits acquis au titre du DIF sont perdus.

Financement :

Pour les salariés en CDI, le **FAF Pêche et Cultures Marines** prend en charge dans la limite des fonds disponibles les coûts réels de l'action réalisée :

- Frais pédagogiques, de déplacement et d'hébergement,
- Rémunération et/ou allocation de formation (Cf. Fiche "Allocation de formation").

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.

