

Brochure n° 3283

Convention collective nationale

IDCC : 2021. – **GOLF**

AVENANT N° 42 DU 17 NOVEMBRE 2008
RELATIF AU DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION (DIF)

NOR : *ASET0950024M*

IDCC : 2021

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux du golf réaffirment que la formation professionnelle constitue une priorité pour les entreprises de la branche. Ils considèrent que l'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle constitue pour les salariés des opportunités d'évolution professionnelle, de développement des compétences et d'enrichissement personnel.

Les partenaires sociaux du golf souhaitent en conséquence :

- réaffirmer le rôle de la commission paritaire nationale emploi formation (CPNEF) comme outil paritaire de définition d'une politique de formation de la branche ;
- confirmer Uniformation comme organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) dans son rôle de collecte et de gestion des fonds de la formation ;
- utiliser l'observatoire des métiers du golf pour la gestion prévisionnelle de l'emploi et de la formation ;
- inciter les entreprises à anticiper leur besoin en compétences et les salariés à mettre en œuvre le droit individuel à la formation tenant compte de la spécificité de la branche.

Le présent accord porte exclusivement sur le droit individuel à la formation.

Le chapitre IX de la convention collective du golf est complété par les dispositions suivantes.

Article 1^{er}

Il est créé un article :

« Article 9.12

Droit individuel à la formation (DIF)

En application des articles L.6323-1 et suivants du code du travail (art. L. 933-1 et suivants de l'ancienne version du code du travail), un droit individuel à la formation (DIF) est instauré au bénéfice des salariés.

Les salariés en contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation ne sont pas concernés par le DIF.

9.12.1. Priorités d'utilisation

Le DIF a pour première priorité d'accompagner le salarié dans la réalisation de son projet de promotion professionnelle ou personnelle, pour seconde priorité de permettre l'acquisition, l'entretien ou le perfectionnement de ses connaissances, l'acquisition de compétences ou d'une qualification plus élevée développant une meilleure employabilité telles que mentionnées aux articles L. 6313-1 et suivants et L. 6314-1 et suivants du code du travail (art. L. 900-2 et L. 900-3 de l'ancienne version de code du travail).

9.12.2. Acquisition du DIF

9.12.2.1. Salariés en CDI

A compter du 1^{er} janvier 2009, tout salarié employé en contrat à durée indéterminée et disposant d'une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise qui l'emploie :

- à temps plein ou à temps partiel avec une durée supérieure à 2/3 de temps plein bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 21 heures cumulables pendant 6 ans ;
- à temps partiel avec une durée supérieure à 1/2 temps plein et inférieure ou égale à 2/3 de temps plein bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 14 heures cumulables ;
- à temps partiel avec une durée supérieure à 1/3 de temps plein et inférieure ou égale à 1/2 temps plein bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 10,50 heures cumulables ;
- à temps partiel sur une durée inférieure ou égale à 1/3 de temps plein bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 7 heures cumulables.

En tout état de cause, les droits acquis au titre du DIF sont cumulables jusqu'à concurrence d'un plafond fixé à 126 heures.

Les heures DIF sont calculées sur la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année. Les droits ainsi acquis sont ouverts à compter du 1^{er} janvier de l'année suivante.

En conséquence, les salariés bénéficient pour la période transitoire du 7 mai 2008 au 31 décembre 2008 d'un contingent d'heures équivalent aux règles établies plus haut.

A titre d'exemple : un salarié employé en contrat à durée indéterminée et disposant, au 7 mai 2008, d'une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise qui l'emploie à temps plein ou à temps partiel avec une durée supérieure à 2/3 de temps plein, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 21 heures cumulables pendant 6 ans.

9.12.2.2. Salariés en CDD

A compter du 1^{er} janvier 2009, tout salarié employé en contrat à durée déterminée et justifiant avoir travaillé pendant au moins 4 mois consécutifs ou non au cours des 12 derniers mois dans la même entreprise, bénéficie d'un droit individuel à la formation d'une durée calculée *pro rata temporis* de la durée annuelle du travail et de la durée du contrat de travail.

Le salarié :

- à temps plein ou à temps partiel avec une durée supérieure à 2/3 de temps plein, bénéficie d'un droit individuel à la formation d'une durée calculée sur une base de 21 heures pour une période de 12 mois ;
- à temps partiel avec une durée supérieure à 1/2 temps plein et inférieure ou égale à 2/3 de temps plein bénéficie d'un droit individuel à la formation d'une durée calculée sur une base de 14 heures pour une période de 12 mois ;
- à temps partiel avec une durée supérieure à 1/3 de temps plein et inférieure ou égale à 1/2 temps plein bénéficie d'un droit individuel à la formation d'une durée calculée sur une base de 10,50 heures pour une période de 12 mois ;
- à temps partiel sur une durée inférieure ou égale à 1/3 de temps plein bénéficie d'un droit individuel à la formation d'une durée calculée sur une base de 7 heures pour une période de 12 mois.

Les droits ainsi acquis sont ouverts à compter du 4^e mois en CDD.

9.12.2.3. Absences et information au salarié

Pour le calcul des droits ouverts, les périodes d'absence du salarié, pour un congé maladie, de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation, sont intégralement prises en compte.

Chaque salarié en CDI est informé par écrit annuellement du total des droits acquis au titre du DIF au 1^{er} janvier, au plus tard le 31 janvier suivant.

Chaque salarié en CDD est informé par écrit des droits acquis au titre du DIF, à l'issue de ses 4 premiers mois, consécutifs ou non, de travail dans l'entreprise.

Il est conseillé d'informer régulièrement le salarié de ses droits acquis.

9.12.3. Mise en œuvre du DIF

Le DIF relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur. Cet accord est arrêté par écrit entre le salarié et l'employeur. L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse à la demande écrite du salarié. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

Les dépenses effectuées par l'employeur dans le cadre de cet accord (prise en charge du coût pédagogique, abondement du nombre d'heures prises en charge, rémunération ou allocation...) sont imputables sur son plan de formation.

Après avoir le cas échéant consulté l'OPCA désigné par la branche, Unifformation, sur les possibilités de financement, l'employeur informe le salarié des modalités de financement du DIF (coût pédagogique, frais annexes...).

Conformément à l'article L. 6323-12 du code du travail (art. L. 933-5 de l'ancienne version du code du travail), lorsque, durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'employeur sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du DIF, l'OPACIF désigné par la branche, Unifformation, assure la prise en charge financière de l'action, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et critères définis en son sein.

9.12.3.1. Cumul avec d'autres moyens d'accès à la formation

Les actions de formation au titre du DIF peuvent être réalisées en utilisant les droits acquis avec d'autres moyens d'accès à la formation (périodes de professionnalisation, plan de formation...).

9.12.3.2. Temps du DIF

Afin de faciliter l'utilisation du DIF, sa mise en œuvre peut s'effectuer en tout ou partie pendant le temps de travail ou hors temps de travail selon les conditions fixées par accord écrit entre l'employeur et le salarié.

Les heures de formation exécutées hors du temps de travail au titre du DIF sont indemnisées par une allocation de formation égale à 50 % du salaire net de référence (art. D. 6321-6 et D. 6321-7 du code du travail ou art. D. 933-1 de l'ancienne version du code du travail).

Les heures de formation exécutées pendant le temps de travail ouvrent droit au maintien de la rémunération du salarié.

9.12.3.3. Mise en œuvre du DIF à la rupture du contrat de travail

Départ ou mise à la retraite

En cas de départ ou de mise à la retraite, le salarié perd ses droits au DIF.

Démission

En cas de démission, le DIF peut être utilisé pour une action de formation, un bilan de compétences ou une validation des acquis de l'expérience, sous réserve que l'action soit engagée avant la fin du préavis.

Licenciement sauf pour faute grave ou faute lourde

Dans la lettre de licenciement, l'employeur informe, s'il y a lieu, le salarié de ses droits en matière de droit individuel à la formation, notamment de la possibilité de demander pendant le préavis à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

Un montant théorique d'allocation de formation, correspondant aux heures acquises au titre du droit individuel à la formation et n'ayant pas été utilisées, est calculé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise, pour financer l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation dont peut bénéficier le salarié licencié (sauf pour faute grave ou faute lourde).

A défaut de demande, l'allocation n'est pas due par l'employeur. »

Article 2

Il est rajouté un article :

« Article 9.3.4

Répartition de la contribution professionnalisation

L'ensemble des sommes collectées au titre de la professionnalisation sera réservé par l'OPCA pour les actions définies ci-dessous :

- contrats et périodes de professionnalisation ;
- financement des DIF prioritaires ;
- financement des CFA agréés par la branche ;
- financement de l'observatoire de la branche.

Chaque année, une délibération de la CPNEF fixera la part de la collecte affectée à chacun des objectifs ci-dessus.

Cette délibération fixera la liste des CFA (centre de formation des apprentis) bénéficiaires, les modalités de leur financement ainsi que les actions de formation retenues.

La CPNEF établira chaque année la liste des actions de formation pouvant entrer dans la catégorie des "DIF prioritaires" et pouvant être financées par l'OPCA avec les fonds collectés ci-dessus. »

Article 3

Le présent avenant est applicable au 1^{er} janvier 2009.

Article 4

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension. Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction des relations du travail.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

GFGA ;
GGGF.

Syndicats de salariés :

CFDT ;
CGT-FO ;
CFTC ;
CFE-CGC.