

LE LICENCIEMENT & LA DEMISSION :

- Le DIF est transférable d'une entreprise à l'autre en cas de licenciement sauf en cas de faute grave ou lourde.
- Si le salarié démissionne, il peut demander à bénéficier de son DIF pour faire un bilan de compétences ou suivre une formation pendant son préavis.
- L'employeur a l'obligation d'informer le salarié en cours de licenciement ou de démission de son droit à utiliser ses heures de formation acquises au titre du DIF pendant son préavis.

L'EMPLOYEUR PEUT-IL IMPOSER UNE FORMATION DANS LE CADRE DU DIF ?

- En accord avec les représentants du personnel ou dans le cadre d'un accord au niveau de la branche professionnelle, l'entreprise peut établir des actions prioritaires dans le cadre du DIF parallèlement au plan de formation. Le salarié n'a aucune obligation et n'a pas à justifier son refus. Sa position ne sera donc pas considérée comme une faute.

SP

FORMATION*CONSEIL



LE DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION

Le DIF permet à tout salarié de suivre des actions de promotion, d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement de ses connaissances ou encore des actions diplômantes ou qualifiantes. Il permet par conséquent de développer les compétences par la loi sur « la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social » du 4 mai 2004 qui suit l'Accord National Interprofessionnel du 5 décembre 2003, titre II, chapitre 3.

VOTRE INTERLOCUTRICE :

Sandrine PROST

Certifiée PCIE



Siège Social : 46 rue des Recouts – 74370 PRINGY

Tél – Fax : 04.50.10.19.88

Tél mobile : 06.22.39.30.95

E-mail : courrier@spformation.com

Site : <http://www.spformation.com>



LES SALARIES CONCERNES :

- **Salariés en CDI :**

- Pour tout salarié en CDI ayant au minimum 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

- **Salariés en CDD :**

- Pour tout salarié en CDD, le droit s'ouvre à compter du 4ème mois de travail consécutif ou non au cours des 12 derniers mois.

- **Salariés à temps partiel :**

- Pour tout salarié à temps partiel, la durée du DIF est calculée au prorata temporis.

- **Intérimaires :**

- Pour tout intérimaire justifiant de 2700 heures dans une entreprise de travail temporaire dont 2100 heures dans celle où est effectuée la demande sur une période de 24 mois consécutifs.

- **Sont exclus :**

- Toute personne suivant une formation en alternance dans l'entreprise.

A NOTER

Les actions de formations peuvent se dérouler entièrement ou partiellement pendant les heures de travail ou au contraire en dehors de celles-ci.

LES DEMARCHES :

- C'est le salarié qui prend l'initiative de sa mise en œuvre. Le choix de l'action de formation fait l'objet d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur. Ce dernier dispose d'un délai de 30 jours pour donner sa réponse. A défaut d'une réponse, l'accord est considéré comme acquis. L'accord favorable doit être constaté par écrit et signé par les deux parties.

LE REFUS D'UN DIF :

- L'employeur peut refuser le DIF autant de fois qu'il le souhaite pendant 2 années civiles consécutives. Néanmoins, il sera confronté à des difficultés de plusieurs ordres : les heures continuent à se cumuler pour enrichir le droit du salarié demandeur. Plus le nombre d'heures auxquelles il a droit pour sa formation augmente, plus le coût de la formation risque d'être élevé. Or c'est à l'employeur d'en assumer les frais sans oublier l'allocation formation, et/ou sans oublier, le plus sûrement, le remplacement du collaborateur pendant son absence (cas de la formation pendant les heures de travail).

LE CALCUL DU MONTANT DES HEURES :

- Le salarié employé en CDI peut à sa demande et avec l'accord de l'entreprise bénéficier de 20 heures de formation par an ou de 120 heures sur 6 ans.
- Pour les salariés en CDD ou à temps partiel, cette durée est calculée au prorata temporis. Un accord de branche ou une convention collective peut prévoir une durée supérieure en nombre d'heures ou d'années.

A SIGNALER

Les salariés en CDI à temps partiel, dont la durée de travail est au moins égale à 80% de la durée légale du travail, se voient appliquer les règles prévues pour les salariés à temps plein.

L'ancienneté requise pour l'accès au DIF s'apprécie au 1er janvier de chaque année.

Chaque année, l'entreprise est tenue d'indiquer par écrit le total des heures acquises et restant dues au titre du DIF.

LE COUT DU DIF :

- Si les actions de formation sont effectuées hors du temps de travail, l'employeur doit verser une allocation de formation correspondant à 50% du salaire horaire net du salarié (hors charges sociales) et assurer les frais de formation et de transport. L'allocation n'est pas considérée comme un salaire et n'est donc ni imposable ni taxable au titre des cotisations sociales. Elle représente une forme de prime pour l'effort consenti à la formation. Elle doit être versée au salarié à la date normale d'échéance de la paie du mois qui suit celui durant lequel les heures de formation hors temps de travail ont été réalisées.
- Si la formation se déroule pendant les heures de travail, le salarié continue à percevoir son salaire. L'entreprise règle parallèlement les frais de formation.

LES FORMATIONS PRIORITAIRES :

- Le salarié peut consommer son DIF pour suivre des formations considérées comme prioritaires par les organismes collecteurs (AGEFOS PME par exemple) si elles donnent lieu à une qualification reconnue par une branche ou au développement de parcours personnalisés, notamment qualifiants.

