



ACTUALITÉ

Tout sur... le Droit individuel à la formation des salariés

Cette année marque l'entrée en vigueur du DIF, le Droit individuel à la formation. Depuis le 1er janvier pour certains secteurs d'activité et depuis le 7 mai pour la grande majorité des salariés, chacun bénéficie d'un crédit d'heures de formation.

Transposant dans le Code du travail l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003, la loi du 4 mai 2004 crée un nouveau dispositif de formation : le Droit individuel à la formation (DIF). Celui-ci permet au salarié de se constituer un capital individuel déterminé en heures de formation qu'il pourra ensuite utiliser à son initiative, avec l'accord de son employeur.

Qui est concerné ?

Le DIF concerne les salariés en CDI du secteur privé disposant d'une ancienneté d'au moins un an dans leur entreprise. Chaque année, le salarié acquiert vingt heures de formation cumulables pendant six ans. Les salariés en CDD ne sont pas en reste, au prorata temporis, à l'issue de quatre mois, consécutifs ou non, au cours des douze derniers mois. L'Opacif assure la prise en charge des frais de formation, de transport et d'hébergement ainsi que l'allocation de formation de ces salariés. Les intérimaires, quant à eux, doivent justifier de 2 700 heures de missions dont 2 100 heures dans l'entreprise de travail temporaire où ils effectuent leur demande, sur une période de 24 mois consécutifs. La durée du DIF s'élève alors à 40 heures par tranche de 2 700 heures travaillées, dans la limite de 120 heures.

Concrètement...

Le salarié peut exprimer sa demande par simple lettre à son employeur qui dispose alors d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse, son silence valant acceptation du choix de l'action de formation. Il est cependant préférable de choisir sa formation d'un commun accord avec son entreprise.

Fongecif et Opacif

Le Fongecif est le fonds de gestion du congé individuel de formation.

L'Opacif est l'organisme paritaire au titre du congé individuel de formation

Ses missions sont de collecter et gérer les contributions des entreprises ; développer une politique incitative du CIF (congé individuel de formation) et du CBC (congé bilan de compétence) des salariés en CDI ou en fin de CDD ; de définir les priorités, les critères et l'échéancier pour l'examen des demandes de prise en charge ; de prendre en charge tout ou une partie des dépenses afférentes au CIF et au CBC ; d'assurer l'information et le conseil des salariés sur le CIF et les formations existantes et sur le CBC.

Les priorités des actions de formation des salariés peuvent être définies par convention ou accord collectif de branche ou d'entreprise ou, à défaut, par accord collectif interprofessionnel. Si aucun accord n'existe, le DIF peut être utilisé pour des actions de promotion ou d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances. Ces actions de formation peuvent porter sur un bilan de compétences ou des actions de Validation des acquis de l'expérience (VAE).

La formation se déroule en dehors du temps de travail sauf si la convention collective ou un accord

de branche ou d'entreprise prévoit que le DIF s'exerce en partie pendant le temps de travail. Dans ce cas, le salarié conserve sa rémuné-

Le DIF est encore largement méconnu des salariés et sa mise en œuvre se révèle plus complexe que prévue.

Aujourd'hui, seuls 11 % des salariés ont pu en bénéficier.

ration. Lorsque les heures de formation se déroulent en dehors du temps de travail, le salarié perçoit, en complément de sa rémunération, une allocation formation représentant 50% de son salaire net habituel. Il bénéficie en outre de la protection contre les accidents du travail. Le montant de cette allocation ainsi que les frais de formation correspondant au DIF sont pris en charge par l'employeur et sont imputables par ce dernier sur sa participation au dé-

veloppement de la formation professionnelle continue. L'employeur peut s'acquitter de ses obligations relatives aux frais de formation par l'utilisation d'un titre spécial de paiement. Sa mise en œuvre par accord de branche s'effectuera dans des conditions fixées ultérieurement par décret.

En cas de licenciement du salarié, sauf pour faute grave ou lourde, celui-ci pourra bénéficier des droits acquis au titre du DIF pour suivre une action de formation, de bilan de compétences ou de VAE, à condition d'en faire la demande à son employeur pendant le préavis de licenciement. Le salarié peut demander à bénéficier de son DIF en cas de démission sous réserve que l'action de bilan de compétences, de VAE ou de formation soit engagée avant la fin du délai-congé.

Et en cas de clash ?

Si pendant deux années consécutives, le salarié et l'employeur sont en désaccord sur le choix de la formation, l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation (CIF) dont relève l'entreprise (Opacif : Fongecif ou OPCA de branche agréés) assure en priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un CIF, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par l'organisme.

Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à l'organisme paritaire le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par le salarié, ainsi que les frais de formation.

J.-A. F.-S.

