



La Section Syndicale CGT des établissements du COS sud et nord 77

Information sur le droit individuel à la formation

Qui peut bénéficier du DIF ?

Les salariés en contrat de travail à durée indéterminée ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise. Ce droit leur est ouvert qu'ils soient employés à temps complet ou à temps partiel.

Pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement pris en compte. (L 6323-2 du code du travail)

Les salariés en contrat à durée déterminée peuvent bénéficier du DIF à condition d'avoir travaillé au moins 4 mois (consécutifs ou non) en CDD, dans les 12 derniers mois. (L 6323-3 du code du travail)

(Sont en revanche exclus du DIF, les apprentis ainsi que les salariés en contrat de professionnalisation.)

A combien d'heures de formation ouvre droit le DIF ?

Au titre du DIF, les salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) travaillant à temps complet ont droit, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, à 20 heures de formation minimum par an. Ceux qui sont employés à temps partiel acquièrent un crédit d'heures calculé au prorata de leur durée de travail. (L 6323-1)

Les droits acquis au titre du DIF peuvent ils se cumuler ?

Les salariés en contrat à durée indéterminée qui n'utilisent pas leurs droits acquis au titre du DIF peuvent les cumuler d'une année sur l'autre, dans les conditions suivantes :

Pour les salariés à temps complet, le cumul peut se faire sur six ans au maximum, sans pouvoir dépasser le plafond de 120 heures ;

Pour les salariés à temps partiel, c'est le plafond de 120 heures qui s'applique quel que soit le temps mis pour l'atteindre. Ainsi, par exemple, un salarié travaillant à mi-temps qui acquiert 10 heures par an au titre du DIF pourra cumuler ses droits sur 12 ans.

Un salarié à temps plein qui n'a pas utilisé ses droits pendant 6 ans et qui a donc atteint le plafond de 120 heures ne peut plus, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, acquérir de droits à formation au titre du DIF.

Toute action de formation effectuée dans le cadre du DIF vient s'imputer sur le capital acquis. Ainsi le salarié qui avait atteint le plafond de 120 heures tombe à 80 s'il entreprend une formation de 40 heures. Il peut ensuite de nouveau acquérir des droits dans la limite de 120 heures. **L'employeur a l'obligation d'informer chaque salarié, par écrit et annuellement, du total des droits qu'il a acquis au titre du DIF.**

Comment le DIF est-il mis en oeuvre ?

La mise en oeuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur.

La loi ne précise pas les modalités de la demande. En toute logique, elle doit s'effectuer par écrit en indiquant les informations nécessaires à l'employeur pour qu'il se prononce sur cette demande (formation envisagée, durée...). Aucun délai n'est prévu par la loi pour formuler la demande, mais le salarié doit s'y prendre suffisamment à l'avance sachant que l'employeur dispose d'un délai d'un mois pour répondre. D'ailleurs, des accords collectifs peuvent prévoir des délais pour présenter cette demande. **Pour éviter toute contestation sur les délais, il semble préférable que la demande du salarié s'effectue par lettre recommandée avec accusé de réception.**

La réponse de l'employeur

L'employeur doit donner son accord sur le choix de l'action de formation. Il dispose d'un délai d'un mois pour répondre au salarié qui a sollicité son accord pour exercer son droit au titre du DIF. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation du choix de l'action de formation proposée par le salarié. (L 6323-10 du code du travail)

Face au refus de l'employeur, le salarié ne dispose d'aucun recours sauf celui de réitérer sa demande ultérieurement. Si le désaccord persiste pendant deux exercices successifs, le salarié peut déposer sa demande dans le cadre du congé individuel de formation (CIF). L'organisme paritaire de gestion du CIF dont relève l'entreprise doit alors examiner en priorité cette demande de prise en charge sous réserve que la formation choisie par le salarié corresponde aux priorités et aux critères fixés par cet organisme. En cas d'acceptation, l'employeur est tenu de verser à cet organisme une somme égale au montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du DIF et aux frais de formation, ceux-ci étant appliqués sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation. La durée de la formation ainsi réalisée se déduit du contingent d'heures de formation acquis au titre du DIF. (L 6323-12 du code du travail)

Le choix de la formation

Des actions de formation prioritaires peuvent être définies par accord collectif d'entreprise ou de branche ou par accord interprofessionnel. Le salarié peut alors choisir une formation parmi celles-ci, bien que ce ne soit pas une obligation. A défaut d'un tel accord, les actions de formation accessibles au titre du DIF sont les actions de promotion (celles permettant d'acquérir une qualification plus élevée) ou d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances.

Le choix de l'action de formation mise en oeuvre dans le cadre du DIF doit être arrêté par accord écrit du salarié et de son employeur.

Comment se déroule la formation ?

La formation suivie dans le cadre du DIF se déroule en dehors du temps de travail. Toutefois, une convention ou un accord collectif de branche peut prévoir que l'action de formation aura lieu en partie sur le temps de travail. Pour les heures de formation effectuées en dehors de son temps de travail, le salarié perçoit, de son employeur, une allocation de formation égale à 50 % de sa rémunération nette de référence. Si la formation a lieu en partie sur le temps de travail, la rémunération du salarié est maintenue normalement pour les heures passées à se former.

Pendant la durée de sa formation (pendant ou hors temps de travail), le salarié bénéficie de la législation sur les accidents de travail et les maladies professionnelles. (L 6323-15 du code du travail)

Qui prend en charge les frais de formation ?

Les frais de formation, d'accompagnement et les éventuels frais de transport et de repas au titre du DIF sont à la charge de l'employeur, ce dernier pouvant les imputer sur sa participation au développement de la formation continue.

Lorsqu'un accord de branche le prévoit, une majoration d'au moins 10 % de l'allocation de formation est accordée au salarié qui engage des frais supplémentaires de garde d'enfant afin de suivre une action de formation en dehors de son temps de travail. (D. 6321-8 du code du travail). Cette allocation et le cas échéant, sa majoration sont exonérées des cotisations sociales, de CSG et de CRDS et sont imputables, avec les frais de formation, sur la participation de l'employeur au développement de la formation professionnelle continue.

Que deviennent les droits acquis lors de la rupture du contrat de travail du DIF ?

En cas de licenciement non consécutif à une faute lourde ou d'une démission et si le salarié en fait la demande avant la fin du préavis, la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées, multiplié par le montant forfaitaire visé au deuxième alinéa de l'article L. 6332-14 du Code du travail (soit, actuellement, 9,15 €), permet de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. A défaut d'une telle demande, la somme n'est pas due par l'employeur.

Lorsque l'action mentionnée ci-dessus est réalisée pendant l'exercice du préavis, elle se déroule pendant le temps de travail. Dans un souci de bonne information des salariés, l'employeur est tenu de mentionner, dans la lettre de licenciement, les droits que ce dernier a acquis au titre du DIF et la possibilité de demander, pendant le préavis, à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation. Le cas échéant, la lettre doit mentionner les dispositions spécifiques applicables en cas d'adhésion à une convention de reclassement personnalisé. Par ailleurs, le certificat de travail remis au salarié à l'occasion de la rupture de son contrat de travail doit désormais comporter certaines mentions relatives aux droits à DIF acquis par le salarié

Utilisation du DIF après la cessation du contrat de travail

En cas de rupture du contrat de travail non consécutive à une faute lourde ou d'échéance à terme du contrat de travail qui ouvrent droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage (licenciement, démission considérée comme « légitime » par l'Assurance chômage, rupture conventionnelle du CDI dans le cadre de l'article L. 1237-11 du code du travail, fin de CDD, etc.), la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et

non utilisées multiplié par le montant forfaitaire visé au deuxième alinéa de l'article L. 6332-14 du code du travail (soit, actuellement, 9,15 €), est utilisée, selon le cas, soit auprès du nouvel employeur, soit pendant la période de chômage.

Utilisation du DIF chez le nouvel employeur

Lorsque le salarié en fait la demande auprès d'un nouvel employeur, au cours des 2 années suivant son embauche, la somme permet de financer soit, après accord de l'employeur, tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation, soit, sans l'accord de l'employeur, tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation relevant des priorités définies par accord de branche ou d'entreprise. Lorsque le salarié et l'employeur sont en désaccord, l'action se déroule hors temps de travail et l'allocation de formation (visée à l'article L. 6321-10 du code du travail) n'est pas due par l'employeur. Le paiement de la somme est assuré par l'OPCIF (Organisme Paritaire Collecteur Agréé du CIF) dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié est embauché. Cette somme est imputée au titre de la section " professionnalisation ", sauf dispositions spécifiques prévues par accord de branche ou accord collectif conclu entre les organisations d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire agréé interprofessionnel.

Utilisation du DIF pendant la période de chômage

Lorsque le demandeur d'emploi en fait la demande, la somme acquise au titre du DIF et non utilisée permet de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation. La mobilisation de cette somme a lieu en priorité pendant la période de prise en charge de l'intéressé par le régime d'assurance chômage. Elle se fait après avis du référent chargé de l'accompagnement de l'intéressé. Le paiement de la somme est assuré par l'OPCIF dont relève la dernière entreprise dans laquelle il a acquis des droits. Elle est imputée au titre de la section « professionnalisation », sauf dispositions spécifiques prévues par accord de branche ou accord collectif conclu entre les organisations d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire agréé interprofessionnel.

[Une note d'information](#), établie par Pôle emploi, précise les dispositions relatives à la portabilité du DIF issue de la loi du 24 novembre 2009 précitée lorsque le salarié est en période de chômage et inscrit à Pôle emploi.

En cas de départ à la retraite

En cas de départ à la retraite, le salarié ne peut bénéficier de ses droits acquis au titre du DIF.

Quelles sont les dispositions spécifiques aux salariés en CDD ?

Les salariés en CDD peuvent bénéficier du DIF à condition d'avoir travaillé au moins 4 mois (consécutifs ou non) en CDD, dans les 12 derniers mois. Il n'est pas obligatoire que l'ancienneté ait été acquise au titre du même contrat.

Pour ces salariés :

Le volume d'heures acquis au titre du DIF est calculé au prorata de la durée de leur contrat (à condition qu'ils justifient d'une durée de travail en CDD d'au moins 4 mois dans les 12 derniers mois). Par exemple, un CDD de six mois ouvrira droit à 10 heures de formation au titre du DIF. Si le salarié travaille à temps partiel, il convient d'effectuer une double proratisation en fonction de la durée de son contrat et de son temps de travail. Par exemple, un CDD de six mois à mi-temps ouvrira droit à 5 heures de formation au titre du DIF ;

les frais de formation, de transport et d'hébergement, ainsi que l'allocation de formation due à ces salariés sont pris en charge par l'organisme paritaire agréé qui perçoit de l'employeur la contribution 1 % destinée au financement du congé individuel de formation des salariés en CDD.

Pour le reste, le DIF est mis en oeuvre dans les mêmes conditions que celles prévues pour les salariés en contrat à durée indéterminée : choix de l'action de formation, demande du salarié, réponse de l'employeur, déroulement de la formation, rémunération... L'employeur est tenu d'informer les salariés en CDD de leurs droits au titre du DIF.

Le Droit Individuel à La Formation au COS

L'accord d'entreprise sur la formation tout au long de la vie du 6 mai 2009, a défini que toute demande individuelle de formation serait étudiée prioritairement dans le cadre du DIF.

Les demandes de formation éligibles au DIF, sont celles qui correspondent aux priorités de la branche Sanitaire, sociale et médico-sociale qui sont :

- celles à visée qualifiante : actions de formation ayant pour objet de permettre d'acquérir une qualification plus élevée ou une première qualification professionnelle inscrite au RNCP, actions de formation qualifiante professionnelle d'un niveau supérieur (certification sur liste CPNE) ;
- actions d'alphabétisation,
- actions visant l'acquisition de techniques et de compétences spécifiques
- celles de perfectionnement aux langues étrangères s'inscrivant dans le cadre de l'activité professionnelle exercée.

Pour ces actions, la prise en charge des frais pédagogiques sera réalisée sur le plan de formation, et celle des frais annexes (déplacement, repas, et hébergement) sont pris sur l'enveloppe des fonds de professionnalisation ce qui diminue le budget du plan et permet de satisfaire plus de demande

Les demandes non éligibles au DIF sont :

- Les formations d'adaptation au poste et le maintien ou l'évolution dans l'emploi (catégorie 1 et 2), formations indispensables à l'activité relevant du plan de formation
- Les actions de Bilan de compétences, Accompagnement VAE, période de professionnalisations financées sur d'autres enveloppes.
- Formation ne correspondant pas à des besoins liés à l'activité professionnelle

Par conséquent, les demandes de formation concernant :

- Le développement des compétences (catégorie 3)
- Se déroulant hors de la région parisienne alors qu'il est possible de trouver un autre organisme sur PARIS devra être demandé dans le cadre du DIF.

Dans nos établissements, les demandes individuelles de formation doivent être transmises au service RH avant mi octobre. Et l'inscription en formation doit se faire 3 mois avant le départ, en transmettant au service RH les documents suivants :

- le bulletin d'inscription dûment complété (après accord du chef de service)
- le formulaire : « organisation et inscription en formation » que vous trouverez sur la base qualité : <http://qualite.cos/qualite/Documents internes références/Ressources Humaines/Supports/INS1.xls>

La demande de DIF devra être formulée sur le document « demande de formation à l'initiative du salarié » puis par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en mains propres au responsable RH ou au directeur contre décharge.

Petit rappel :

Les besoins en formation sont exprimés au moment des entretiens annuel, c'est le chef de service qui décide des orientations du service.

Si ce document vous semble compliqué, je vous invite à contacter les instances représentatives du personnel ou le Syndicat CGT