



Les actions de formation dans le cadre du DIF

(le droit individuel à la formation)

Mémo juridique

Réalisé par : BENSOUSSAN Raphaëlle
BREGÉARD Lucie
DESNOS Benoît
FRAYE Louis-Henri
MONTVERNAY Angélique

Master 2 Juriste d'entreprise, spécialité relations de travail
Université de Tours François Rabelais
2006/2007





AVANT PROPOS.....	3
PARTIE I.....	4
LA FORMATION PROFESSIONNELLE.....	4
I – LES DIFFERENTES VOIES OUVERTES A LA FORMATION.....	4
II – LE DIF.....	5
PARTIE II.....	8
LES ACTIONS DE FORMATION ENTRANT DANS LE CADRE DU DIF....	8
Annexe.....	12

Avant propos

Il nous a été confié, pour cette année universitaire, la réalisation d'un projet professionnel intitulé « Mémo juridique », qui consiste à guider les entreprises face aux éventuels problèmes qu'elles rencontrent en droit social.

La société Brother nous a proposé de travailler sur le thème des actions de formation qu'une entreprise peut proposer à ses salariés dans le cadre du DIF. Vous trouverez ici une réponse synthétique, mais précise. Nous espérons que notre travail répondra à vos attentes et vous permettra de trouver des solutions à vos interrogations. Nous remercions la société Brother de nous avoir accordé sa confiance.

Nous tenons également à remercier Messieurs les professeurs Daniel LANGE, Jean-François CESARO et Martin OUDIN, pour nous avoir accompagnés et encadrés tout au long de ce travail.

L'équipe mémo juridique

Les conseils contenus dans ce mémo ne sont que des pistes de réflexion, les conséquences d'une mise en œuvre de cette réflexion ne sont absolument pas garanties

PARTIE I

LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Afin de pouvoir délimiter les actions de formation qui peuvent faire l'objet du DIF, il nous a été nécessaire d'étudier le fonctionnement de la formation professionnelle, puis plus précisément celui du DIF.

I – Les différentes voies ouvertes à la formation

Les différentes voies pour se former	
Formation à l'initiative de l'employeur	<p><u>Le plan de formation de l'entreprise</u></p> <p>Les entreprises sont obligées de financer la formation continue, soit en proposant des programmes de formation, soit en formant ses salariés en interne ou en externe. La formation a principalement pour objet :</p> <ul style="list-style-type: none">▶ D'adapter le salarié à son poste de travail.▶ De maintenir le salarié dans l'emploi.▶ De développer les compétences du salarié. <p>La formation continue se déroule habituellement pendant le temps de travail, mais le salarié peut aussi acquérir de nouvelles compétences hors de son temps de travail.</p>
Formation à l'initiative du salarié	<p><u>Le CIF (congé individuel de formation)</u></p> <p>Le salarié peut participer, quant il le souhaite, à la formation de son choix. Cela n'a pas d'incidence sur ses congés annuels ou sur le plan de formation, il est rémunéré pendant son stage et il réintègrera son poste à l'issue de la formation. Pour bénéficier du CIF, il faut :</p> <ul style="list-style-type: none">▶ Un CDI▶ Une entreprise de plus de 10 personnes▶ Avoir travaillé pendant au moins 24 mois, consécutifs ou non, dont 6 mois dans la même entreprise. <p>La durée maximale du CIF est d'une année pour les formations à temps plein et de 1 200 heures pour celles à temps partiel.</p>

	<p>Le salarié doit présenter sa demande 60 jours avant le début du stage, si celui-ci dure moins de 6 mois à temps plein et 120 jours à l'avance si la formation est d'une durée supérieure à 6 mois. Quant à l'employeur, il peut différer la demande de seulement 9 mois s'il informe le salarié dans les 30 jours qui suivent la réception de la demande de congé.</p>
<p>La validation des acquis de l'expérience (VAE)</p>	<p>Chaque salarié, ayant au moins trois ans d'expérience professionnelle, peut déposer un dossier de VAE auprès d'un établissement d'enseignement supérieur pour obtenir la validation de ses expériences en un diplôme professionnel de l'enseignement secondaire ou supérieur. Un jury décide soit :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Une validation totale qui attribuera alors le diplôme. ▶ Une validation partielle : le salarié devra alors suivre des enseignements et passer des examens pour valider son diplôme. ▶ Un refus de validation. <p>Le salarié peut demander un congé à son employeur afin de préparer ses examens.</p>
<p>Le congé pour bilan de compétences</p>	<p>Un bilan peut être réalisé afin d'analyser les compétences professionnelles et personnelles qui permettraient au salarié de bâtir un projet professionnel ou de formation.</p> <p>Ce bilan est ouvert à tous les salariés ayant travaillé plus de 5 ans, dont 12 mois au moins au sein de la même entreprise. Mais l'absence ne peut dépasser 24 heures de temps de travail.</p>
<p>La promotion sociale du travail</p>	<p>En désuétude, la promotion sociale du travail permet une formation individuelle (cours du soir ou à distance). Le salarié peut bénéficier des dispositions de la loi du 20 juillet 1992 sur la VAE.</p>
<p>Concertation : employé employeur</p>	<p>Le droit individuel à la formation. (Loi n°2004-391 du 4 mai 2004)</p>

II – Le DIF

Le droit individuel à la formation (DIF) permet à tout salarié de constituer un crédit d'heures de formation de 20 heures par an, cumulable sur six ans et dans une limite de 120 heures. L'initiative d'utilisation de ce crédit d'heures et le choix de l'action de formation appartient au salarié, mais sous condition de l'accord de l'employeur. La formation a lieu hors du temps de travail, sauf disposition conventionnelle contraire, et elle est prise en charge par

l'employeur. En cas de non utilisation de ce droit, aucune compensation financière ne peut être demandée à l'employeur au titre des heures acquises et non utilisées.

<p>Bénéficiaire du DIF</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Les salariés en CDI ou en CDD ▶ Ayant au moins un an d'ancienneté ▶ Employés à temps complet ou à temps partiel. En cas de temps partiel, la durée des droits acquis au titre du DIF est calculée au prorata de leur durée de travail. <p>Sont exclus, les apprentis et les salariés en contrat de professionnalisation ou titulaires d'un contrat de qualification</p> <p><i>Remarque : Les contrats de qualification ne peuvent plus être conclus depuis le 16 novembre 2004</i></p>
<p>Heures de formation</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Les salariés en CDI à temps complet ont droit à 20 heures de formation minimum par an. ▶ Les salariés à temps partiel dispose d'un crédit d'heures calculé au prorata de leur durée de travail.
<p>Cumul des droits</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Les salariés en CDI qui n'utilisent pas leurs heures, peuvent les cumuler d'une année sur l'autre. <ul style="list-style-type: none"> - Les salariés à temps complet peuvent cumuler leurs heures pendant six ans, dans un plafond de 120 heures. - Les salariés à temps partiel disposent d'un plafond de 120 heures sans limite de temps. <p>Toute formation effectuée dans le cadre du DIF vient s'imputer sur le capital acquis. L'employeur a l'obligation d'informer annuellement par écrit le salarié sur le total de ses droits acquis. <i>Voir modèle en annexe.</i></p>
<p>Mise en oeuvre</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ <u>La demande du salarié</u> : Aucune procédure n'est prévue, mais il est préférable d'utiliser un écrit indiquant la formation envisagée et la durée. Aucun délai n'est prévu par la loi pour formuler la demande, mais le salarié doit s'y prendre suffisamment à l'avance. ▶ <u>La réponse de l'employeur</u> : L'employeur doit donner son accord sur le choix de la formation dans un délai d'un mois L'absence de réponse vaut acceptation. En cas de refus de l'employeur, le salarié ne dispose d'aucun recours, il peut seulement 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). ▶ <u>Le choix de la formation</u> : Les actions formations accessibles au titre du DIF sont les actions de promotion ou d'acquisition (celles permettant d'acquérir une qualification plus élevée), d'entretien ou de perfectionnement des connaissances.

	Des actions de formation prioritaires peuvent être définies par accord collectif d'entreprise ou de branche ou par accord interprofessionnel.
La formation	<ul style="list-style-type: none"> ▶ La formation se déroule en dehors du temps de travail. ▶ Le salarié perçoit une « allocation de formation » représentant 50 % de sa rémunération nette de référence, de la part de l'employeur. <p><i>Remarque : le salarié bénéficie toujours de la législation des accidents de travail et des maladies professionnelles.</i></p>
Frais de formation	Ils sont à la charge de l'employeur et sont imputables sur sa participation au développement de la formation continue.
En cas de rupture du contrat de travail	<ul style="list-style-type: none"> ▶ En cas de licenciement : (sauf pour faute grave ou lourde) le salarié peut demander à bénéficier d'une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience (VAE) au titre du crédit d'heures acquis dans le cadre du DIF. Cette demande doit avoir lieu avant la fin du préavis et l'employeur est alors tenu de verser le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises non utilisées. <p><i>Remarque : L'employeur est tenu de mentionner dans la lettre de licenciement les droits acquis au titre du DIF et la possibilité de bénéficier d'une action de bilan de compétences, de vae ou de formation pendant le préavis.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ En cas de démission : Le salarié peut demander à bénéficier de son DIF, à condition que l'action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis soit engagée avant la fin du préavis. ▶ En cas de départ à la retraite : Le salarié perd les droits non utilisés.
Dispositions spécifiques aux salariés en CDD	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Ils peuvent bénéficier du DIF à condition d'avoir travaillé au moins 4 mois (consécutifs ou non), dans les 12 derniers mois. ▶ Le volume d'heures acquis au titre du DIF est calculé au prorata de la durée de leur contrat ▶ 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 la part de l'employeur la contribution de 1 % destinée au financement du congé individuel de formation des salariés en CDD. <p>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...</p> <p><i>Remarque : L'employeur est tenu d'informer les salariés en CDD de leurs droits au titre du DIF.</i></p>

Remarque : Des accords collectifs interprofessionnels, de branche ou d'entreprise peuvent déroger favorablement au dispositif légal du DIF.

Partie II

Les actions de formation entrant dans le cadre du DIF

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur. L'article L.933-2 du Code du travail énonce qu'une convention ou un accord collectif peut aménager des actions de formation particulières. A défaut, les actions de formation permettant l'exercice du DIF sont celles exposées dans le Code du travail.

Les actions de promotion	Elles ont pour objet de permettre à des travailleurs d'acquérir une qualification plus élevée.
	<p><u>Exemple :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>L'élargissement du champ d'activité professionnelle.</i> ▪ <i>Le bilan de compétences.</i> ▪ <i>Perfectionnement des techniques de vente.</i>
Les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances	Elles ont pour objet d'offrir aux travailleurs « dans le cadre de l'éducation permanente » les moyens d'accéder à la culture, de maintenir ou de parfaire leur qualification et leur niveau culturel ainsi que d'assumer des responsabilités accrues dans la vie associative.
	<p><u>Exemple :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Créer une association, financer un projet associatif.</i> ▪ <i>Perfectionner sa communication orale.</i> ▪ <i>Gérer son stress et ses émotions.</i> ▪ <i>Comprendre et gérer les différences culturelles.</i>

Les actions de qualification	Elles ont pour objet de permettre aux travailleurs, quel que soit leur statut, d'acquérir «une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme », soit enregistrée dans le répertoire national de certifications professionnelles, ou reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche, ou figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle.
	<u>Exemple :</u> <ul style="list-style-type: none">▪ <i>Formation à la fonction de responsable qualité.</i>▪ <i>Formation tenant compte des mutations industrielles, technologiques, scientifique et réglementaires et de l'évolution des systèmes de production.</i>▪ <i>Formation sur la création d'entreprise</i>

En réalité les salariés disposent de plus de 1400 thématiques de formation, couvertes dans le catalogue interentreprises, disponibles dans le cadre du DIF et d'une capacité à créer des modules sur mesure pour répondre à des problématiques spécifiques.

Est-il obligatoire que la formation soit en rapport avec le métier exercé ?
En réalité aucun sujet de formation n'est formellement exclu par la loi.

Quelques mots sur le Droit Individuel à la Formation un an et demi après sa création :

Le GARF (Groupement des Acteurs et Responsables de Formation) et la FFP (Fédération de la Formation Professionnelle) ont mesuré l'impact du DIF et les résultats se montrent positifs. Sur 200 entreprises, 90% ont reçu des demandes de DIF en 2006, soit 12.000 demandes au total. Ce sont les entreprises d'au moins 2000 salariés qui sont les plus sollicitées.

50% des demandes ont concerné les ouvriers, les employés et les agents de maîtrise et 37% les cadres. Les secteurs d'activité les plus sollicités sont l'industrie et le secteur banque assurance finance. Les DIF s'exécutent à 48% sur le temps de travail et à 44% hors du temps de travail.



Ce sont les formations en langue et en informatique qui sont les plus demandées (70% des formations réalisées), mais il y a aussi les formations « métiers » qui représentent 15 % des demandes.

En revanche, près de la moitié des entreprises considèrent que le DIF a compliqué la gestion de la formation.

** Enquête menée en décembre 2006 auprès de 200 entreprises adhérentes du GARF et 100 organismes de formation adhérents de la FFP.*

BIBLIOGRAPHIE

- Encyclopédie Dalloz – Travail
- Mémento Francis Lefebvre « Droit social 2006 »
- Lamy social 2006
- Dictionnaire permanent « social », Editions législatives
- Traité de droit du travail - LexisNexis JurisClasseur
- Code du travail – Dalloz
- Site Internet Legifrance <http://www.legifrance.gouv.fr>
- Site de Ministère de l'emploi et de la cohésion sociale : <http://www.travail.gouv.fr>

Annexe



MODELE TYPE DE COURRIER ET DE RELEVÉ DE DROITS POUR SALARIÉS EN CDI

Objet : Acquisition du droit individuel à la formation.

Madame, Mademoiselle, Monsieur,

En application de l'Accord National Interprofessionnel du 5 décembre 2003, de la loi n°2004-391 du 4 mai 2004 et conformément à l'Accord (accord collectif éventuel applicable), vous avez acquis « **XX heures** » (prorata temporis pour les salariés à temps partiel) au titre du DIF (Droit Individuel à la Formation) pour l'année 2007. Vos droits à formation sont utilisables à compter du 1^{er} janvier 2008.

Nous vous informons que ce droit à la formation est cumulable pendant six ans (ou au-delà pour les salariés à temps partiel) et plafonné à un maximum de 120 heures.

Nous vous rappelons que la mise en œuvre de ce droit est à l'initiative du salarié. Le salarié choisit sa formation en accord avec l'employeur.

Vous serez informé annuellement par écrit du total de vos droits acquis, déduction faite des heures de formation suivies au titre du Droit Individuel à la Formation pendant l'année de référence.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Mademoiselle, Monsieur, l'expression de nos sincères salutations.

Le représentant du personnel.

NB : Vous trouverez ci-joint votre relevé annuel de droits à la formation dans le cadre du DIF.



DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION

Salariés en CDI

Relevé annuel des droits au **XX.XX.200X**

Mme/Mlle/M.
NOM :
Prénom :
Date d'embauche :	
Durée du travail :	<input type="checkbox"/> Temps plein
	<input type="checkbox"/> Temps partiel <i>préciser la durée hebdomadaire ou mensuelle</i>
Mise en œuvre du droit possible à compter du 01/01/2008	
Report du solde des droits acquis au 31/12/2006..... (1)	
Droits consommés en 2007 (année civile)..... (2)	
Droits acquis en 2007 (année civile)..... (3)	
Nouveau solde 31/12/2007..... (1-2+3) <i>au maximum 120 heures</i>	