

La formation tout au long de sa vie, c'est possible !

Depuis la loi du 4 Novembre 2004, le salarié peut bénéficier des avantages que lui accorde cette nouvelle loi sur le droit à la formation continue.

Selon votre statut, différentes prises en charge peuvent être envisagées :

- Le DIF : Le Droit Individuel à la Formation
- Le CIF : Le Congé Individuel de Formation
- Le Programme Régional de Formation
- Le contrat de professionnalisation
- Le financement individuel ASSEDIC

Le Droit Individuel à la Formation DIF

Le droit individuel à la formation (DIF) a pour objectif de permettre à tout salarié de se constituer un crédit d'heures de formation de 20 heures par an, cumulable sur six ans dans la limite de 120 heures.

L'initiative d'utiliser les droits à la formation ainsi acquis appartient au salarié, mais la mise en oeuvre du DIF requiert l'accord de l'employeur sur le choix de l'action de formation.

La formation a lieu hors du temps de travail sauf disposition conventionnelle contraire ; elle est prise en charge par l'employeur selon des modalités particulières. Le DIF étant un droit reconnu au salarié, celui-ci est libre ou non de l'utiliser. S'il décide de ne pas l'utiliser, il ne peut pas demander de compensation financière à son employeur au titre des heures acquises et non utilisées.

↳ Qui peut bénéficier du DIF ?

Peuvent 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. Dans ce dernier cas toutefois, la durée des droits acquis au titre du DIF est calculée au prorata de leur durée de travail.

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 prise en compte.

▶ **Les salariés en contrat à durée déterminée** (voir « dispositions spécifiques aux salariés CDD ci-dessous).

↳ 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. Ainsi, par exemple, un travail à mi-temps ouvrira droit à 10 heures de formation par an.

↳ 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 demande du salarié**

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.

▶ **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.

Pour éviter toute contestation sur les délais, il semble préférable que la demande du salarié s'effectue par lettre recommandée avec accusé de réception.

Face au refus de l'employeur, le salarié ne dispose d'aucun recours sauf celui de réitérer sa demande ultérieurement (il existe toutefois des dispositions particulières en cas de rupture du contrat de travail, voir ci-après). 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.

► **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. Le salaire horaire de référence pris en compte pour le calcul de cette allocation s'obtient en divisant le total des rémunérations nettes versées au salarié au cours des 12 derniers mois précédant le début de la formation par le nombre total d'heures rémunérées au cours de ces mêmes 12 derniers mois. Des modalités particulières de calcul sont prévues pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours.

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.

↳ **Qui prend en charge les frais de formation ?**

Les frais de formation, ainsi que l'allocation de formation, sont à la charge de l'employeur, ce dernier pouvant les imputer sur sa participation au développement de la formation continue.

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

▶ **En cas de licenciement** (sauf pour faute grave ou lourde) : Le salarié licencié 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 qu'il a acquis dans le cadre du DIF. Cette demande doit être formulée avant la fin du préavis. Si cette condition est respectée, l'employeur est tenu de verser le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF et non encore utilisées, cette somme devant servir à financer tout ou partie de l'action suivie par le salarié.

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.

▶ **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 qu'il a acquis au titre du DIF, et qu'il n'avait pas encore utilisés.

↳ 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 Congé Individuel de Formation CIF

Le CIF est une autorisation d'absence, qui permet de suivre une formation de son choix, à son initiative, pendant un an à temps plein ou 1200 heures à temps partiel.

Le congé individuel de formation s'adresse à tous les salariés du secteur privé, qu'ils soient en CDI, CDD ou en intérim. Il permet de suivre une formation d'une durée d'un an à temps plein ou de 1200 heures à temps partiel, tout en conservant son emploi.

↳ Quelles sont les conditions requises ?

Vous êtes en CDI.

Vous devez avoir exercé une activité salariée durant 24 mois, consécutifs ou non, dont 12 dans l'entreprise qui vous emploie au moment de votre demande.

Vous êtes, avez été récemment (ou êtes encore) en CDD.

Vous devez avoir travaillé pendant 24 mois, consécutifs ou non, au cours des 5 dernières années, dont au moins 4 mois au cours des 12 derniers mois. Sauf accord de votre employeur, le CIF se déroulera en dehors de la période d'exécution de votre CDD. La formation devra commencer au plus tard un an après la fin de votre contrat.

Si vous êtes demandeur d'emploi et ne remplissez pas ces conditions d'accès, vous pouvez désormais, grâce à l'article 39 de la convention signée avec l'UNEDIC et l'ANPE, ouvrir des droits d'accès dès lors que vous justifiez de 6 mois d'activité salariée consécutifs ou non en CDD au cours des 22 derniers mois dans le secteur privé. L'ASSEDIC vous informe de ce droit dès votre inscription et vous orientera vers l'ANPE (fiche de liaison). Vous pouvez alors vous adresser au FONGECIF Paca afin que celui-ci vérifie que l'entreprise dans laquelle vous avez effectué votre CDD dépend de lui. Vous serez indemnisé par l'ASSEDIC et le FONGECIF interviendra dans la prise en charge des frais de formation et des frais annexes éventuel.

Vous êtes intérimaire.

Vous devez totaliser 1 600 heures d'expérience professionnelle dans une entreprise de travail temporaire au cours des 18 derniers mois, dont 600 dans celle où vous déposez la demande.

↳ Quelle est la marche à suivre ?

Vous devez adresser un dossier de demande de financement auprès de l'Opacif dont dépend votre entreprise. Pour les salariés en CDI ou en CDD, il s'agit, dans 80 % des cas, du Fongecif (Fonds de gestion du congé individuel de formation) et, pour les intérimaires, du FAF-TT (Fonds d'assurance formation du travail temporaire).

Pour octroyer un congé individuel de formation, chaque organisme possède ses propres critères et surtout ses priorités (âge, acquisition d'une certification...). Pour les connaître, n'hésitez pas à contacter l'établissement dont vous dépendez avant de déposer votre demande.

↳ Faut-il l'accord de son employeur pour obtenir ce congé ?

Si vous êtes en CDI, vous devez adresser à votre employeur une demande écrite d'autorisation d'absence (au moins 60 jours avant pour un stage de 6 mois, 120 jours avant pour un stage plus long). Celle-ci doit indiquer l'intitulé du stage, sa date d'ouverture, sa durée et le nom de l'organisme qui le dispense. Votre employeur doit vous répondre dans les 30 jours. S'il ne peut s'opposer à votre départ en formation, il peut cependant demander un report (de 9 mois maximum), pour raisons de service.

↳ Quelle est la rémunération durant le CIF ?

Votre rémunération n'est maintenue que si vous obtenez l'accord de l'organisme financeur.

Si votre demande est acceptée, celui-ci prendra en charge entre 80 et 90 % de votre salaire (et jusqu'à 100 % si celui-ci est inférieur à deux fois le Smic). Il peut aussi vous rembourser les frais de formation, de transport et d'hébergement, dans leur intégralité ou en partie, selon des règles qu'il a déterminées.

De son côté, votre employeur peut décider de financer la rémunération et les frais restant.



PREPA - SPORTS
Institut des Métiers du Sport

Le Programme Régional de Formation PRF

Chaque année, la Région PACA élabore le Programme Régional de Formation qui propose, à travers des programmes d'intervention, des formations essentiellement destinées aux demandeurs d'emploi, mais également aux personnes en activité, salariées ou non salariées.

Ce programme de formation professionnelle s'appuie en particulier sur les orientations définissant les axes majeurs de la politique régionale

↳ Qui peut bénéficier du PRF

Les adultes :

- Les demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE
- Les bénéficiaires du RMI
- Les salariés pour des formations dans le cadre de la promotion sociale
- Les artisans, commerçants, agriculteurs exploitants et leurs conjoints
- Les travailleurs en profession libérale

Les jeunes de 16 à 25 ans:

- Les jeunes sortis de formation initiale sans diplôme égal ou supérieur au niveau IV (mesures de bilan et d'orientation)
- Les jeunes de faible niveau sans projet professionnel précis (action de mobilisation)
- Les jeunes sans qualification (action de pré-qualification) ou jeunes non titulaires d'un diplôme professionnel, ou d'un diplôme général de niveau IV ou supérieur et recherchant une qualification de niveau V

Les personnes handicapées reconnues par la COTOREP

↳ Rémunération

Selon leur situation, les personnes peuvent avoir :

- Une rémunération dans le cadre du "régime conventionnel" (personnes indemnisées par les ASSEDIC et rémunération suivant les règles de l'assurance chômage)
- Une rémunération dans le cadre du "régime public" (rémunération par la région via le CNASEA) pour les personnes ne pouvant relever d'une autre forme de rémunération (Congé CIF pour les salariés, RMI, ARE de l'assurance chômage, allocation pour perte d'emploi d'une collectivité territoriale ou d'une administration de l'état, ...)

Le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation, remplace depuis le 1er octobre 2004 les contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation.

C'est un contrat de travail régi par un principe d'alternance entre organisme de formation et entreprise.

↳ Objectifs

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une qualification professionnelle :

- Soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)
- Soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche
- Soit sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) d'une branche professionnelle

La durée minimale de la formation est comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures et 25 % de la durée du contrat en CDD.

↳ Public concerné

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- Aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale pour pouvoir accéder aux métiers souhaités
- Aux demandeurs d'emploi, dès leur inscription à l'ANPE dès lors qu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser le retour vers l'emploi (demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus)

↳ Statut d'une personne en contrat de professionnalisation

Les titulaires des contrats de professionnalisation sont salariés de l'entreprise. Ils bénéficient de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise, dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de leur formation. La durée du travail incluant le temps passé en formation ne peut excéder la durée hebdomadaire de travail pratiqué dans l'entreprise ni la durée quotidienne légale du travail. Le salarié bénéficie du repos hebdomadaire.

↳ Rémunération d'un contrat de professionnalisation

La rémunération des salariés en contrat de professionnalisation est privilégiée pour les personnes de plus de 26 ans.

Les jeunes de 16 à 25 ans perçoivent une rémunération variant en fonction du niveau initial de leur formation et de leur âge.

Les personnes de 26 ans et + perçoivent pendant la durée du contrat une rémunération qui ne peut être inférieure ni au salaire minimum de croissance ni à 85 % du SMIC.

↳ Employeurs concernés

Tous les employeurs sont concernés par le contrat de professionnalisation sauf l'Etat, les collectivités territoriales et les établissements publics à caractère administratif.

Les entreprises de travail temporaire peuvent embaucher dans le cadre de ce contrat.

↳ Durée et nature du contrat

La durée du contrat en CDD ou de l'action de professionnalisation en CDI est comprise entre 6 et 12 mois. Elle peut être portée jusqu'à 24 mois lorsque la formation l'exige par des conventions ou accords collectifs de branche.



PREPA - SPORTS
Institut des Métiers du Sport