

DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION (DIF)

Article 6 de l'accord du 26 mai 2005

sur la formation professionnelle

Le Droit Individuel à la Formation des principales innovations de la loi du 4 mai 2004. Ce nouveau droit devrait conduire à un co-investissement, en donnant l'initiative au salarié.

Acquisition du DIF

Selon la loi, chaque salarié acquiert un droit personnel de 20 heures par an depuis le 6 mai 2004 pour un temps plein, au prorata pour un temps partiel. Avec un plafond de cumul de 120 heures (et de 6 ans pour un temps plein).

Notre accord porte ce droit à **21 heures (trois jours)** par an pour un temps plein ou au moins égal à 80% du temps plein. Des paliers sont prévus pour les salariés travaillant moins de 80% d'un temps plein, avec un **minimum de 7 heures (un jour)**. Le cumul maximal est fixé à 126 heures.

Par ailleurs, toujours selon notre accord, les salariés ayant au moins un an de présence dans l'entreprise au 1^{er} janvier 2005, voient leur compte DIF crédité à cette date du même nombre d'heures que pour une année pleine (alors que le décompte ne commençait légalement qu'au 7 mai 2004). Pour les salariés entrés au cours de l'année 2004, un prorata est effectué selon le nombre de mois travaillés, tout mois entamé étant compté comme un mois entier.

L'employeur informe le salarié chaque année en janvier des droits acquis au 31 décembre de l'année précédente. En janvier 2014, il doit donner à chaque salarié une information écrite sur ses droits cumulés au 31 décembre 2013.

Cas particulier des CDD : les salariés sous contrat à durée déterminée ayant au moins 3 mois de présence (au lieu de 4 selon la loi) dans l'établissement, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois acquièrent un droit équivalent calculé *au prorata du* nombre de mois travaillés dans l'année dans cet établissement.

Utilisation du DIF

Tout salarié ayant un an de présence dans l'établissement peut demander à utiliser son DIF. Les droits utilisables sont ceux qui lui ont été notifiés en janvier, l'utilisation se faisant « à terme échu ». (*Attention : pour les salariés présents en 2004, des droits existent déjà, même si la notification n'est pas encore faite*).

Les salariés sous CDD peuvent quant à eux bénéficier de leur DIF dès qu'ils ont trois mois d'ancienneté. *A noter : s'agissant des CDD, la loi manque de précision sur l'exercice de leur droit. Nous vous tiendrons informés des évolutions de cette question.*

La réalisation de la formation nécessite l'accord de l'employeur, dans le cadre d'une « co-décision ».

L'employeur peut refuser la demande du salarié, en motivant son désaccord qui doit porter sur l'action de formation (par exemple la nature ou le coût de la formation).

Lorsque **le refus est réitéré pendant deux ans, le salarié est prioritaire** pour effectuer la formation **dans le cadre du CIF**. L'employeur verse alors au FONGECIF le financement correspondant au DIF acquis.

Il est à noter que l'accord a défini des priorités pour l'exercice du DIF. Il semblera difficile de refuser les actions qui se situent dans le cadre de ces priorités.

Rupture du contrat

Selon la loi, en cas de licenciement, le salarié peut demander avant la fin de son préavis à bénéficier de son DIF. Dans ce cas, l'employeur finance l'action de formation dans la limite d'un montant correspondant à l'allocation de formation due pour les heures restant acquises au titre du DIF. En cas de démission, il peut demander à bénéficier du DIF pendant son préavis pour certaines actions.

Notre accord va plus loin en cas de licenciement (sauf pour faute lourde ou grave) : le salarié qui retrouve un emploi dans un autre établissement de l'« inter-branches » dans un délai de quinze mois à compter de la fin du contrat de travail conserve tout ou partie de son droit acquis et non utilisé, selon que la cause du licenciement est économique ou pas.

C'est le nouvel employeur qui assume la charge du droit transféré, à condition d'être averti de la demande de transfert au plus tard au 1^{er} janvier suivant l'embauche.

OGEC
.....
.....

DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION

De M / Mme / Melle :
Adresse :
.....

En application de l'accord national inter-branche sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle continue dans l'enseignement privé sous contrat le droit acquis au titre du Droit Individuel à la Formation (DIF) est de :

Pour 2004 : heures	Pour 2009 : heures
Pour 2005 : heures	Pour 2010 : heures
Pour 2006 : heures	Pour 2011 : heures
Pour 2007 : heures	Pour 2012 : heures
Pour 2008 : heures	Pour 2013 : heures

Total des heures acquises heures (maximum = 126 heures)

Fait à , le janvier 2014.

Nom, Prénom,
Qualité du signataire.

CALCUL :

Salarié(e) en C.D.I. à temps plein : 21 heures par an.

Salarié(e) en C.D.I. à temps partiel :

- Entre 80 % et 99 % d'un temps plein : droit forfaitaire de 21 heures par an ;
- Entre 50 % et 80 % d'un temps plein : droit d'une durée calculée au *pro rata temporis* avec un arrondi à l'heure entière supérieure ;
- Entre 25 % et 50 % d'un temps plein : droit forfaitaire de 11 heures par an ;
- Moins de 25 % d'un temps plein : droit forfaitaire de 7 heures par an.

Les salariés sous contrat à durée déterminée ayant au moins trois mois de présence dans l'entreprise, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois dans l'entreprise, acquièrent un droit équivalent calculé *pro rata temporis* selon le nombre de mois travaillés dans l'année dans cette entreprise.

Pour l'année 2004 : les salarié(s) ayant au moins un an de présence dans l'entreprise au 1^{er} janvier 2005, voient leur compte D.I.F. crédité à cette date du même nombre d'heures que pour une année pleine.

En deçà d'un an de présence au 1^{er} janvier 2005, le calcul s'effectue *pro rata temporis* selon le nombre de mois travaillés dans l'année 2004, tout mois entamé étant compté comme mois entier.

Cumul : il est plafonné à 126 heures. Ce plafond s'applique aussi aux temps partiels quel que soit le nombre d'années d'acquisition des droits.