



## ACCEDER A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Les salariés ont trois accès possibles à la formation professionnelle :

1-Formation à l'initiative de l'employeur	2-Formation à l'initiative du salarié avec accord de l'employeur	3-Formation à l'initiative du salarié
<b>Le Plan de Formation</b>	<b>Le Droit Individuel à la Formation (DIF)</b>	<b>Le Congé Individuel à la Formation (CIF)</b>
<p>Ensemble des actions de formation (et de bilan de compétences) que l'employeur décide de faire suivre à ses salariés.</p> <p>Ces formations sont réparties en deux catégories :</p> <p><b>1°) Actions d'adaptation au poste de travail</b> (il s'agit d'apporter au salarié des compétences immédiatement utilisables dans sa fonction actuelle) et <b>actions liées à l'évolution des emplois ou celles qui participent au maintien dans l'emploi</b> (il s'agit d'apporter des compétences non immédiatement utilisables mais qui anticipent une évolution prévue du poste)</p> <p>Ces actions sont dispensées uniquement sur le temps de travail et <b>ne sont pas éligibles au DIF</b></p> <p><b>2°) Actions de développement des compétences</b></p> <p>Elles doivent participer à l'évolution de la qualification du salarié et donner lieu à une reconnaissance de l'entreprise.</p> <p>Elles peuvent être faites hors temps de travail dans la limite de 80 heures par an, avec le versement d'une allocation (50% du salaire net). Le refus du salarié ne constitue pas une faute.</p> <p>Les actions de développement des compétences peuvent être éligibles au DIF</p>	<p>Chaque année, le salarié « capitalise » 20 heures de crédit (au prorata pour un temps partiel ou un CDD)</p> <p>Il peut cumuler ce crédit sur 6 ans (soit 120 heures maximum) ou l'utiliser au fur et à mesure, ou en partie, pour réaliser une action de formation.</p> <p>L'employeur a un mois pour répondre à une demande de DIF. Le défaut de réponse vaut accord.</p> <p>Si un désaccord persiste durant 2 exercices successifs, la demande du salarié bénéficie d'une priorité d'examen par le FONGECIF.</p> <p>Un accord préalable sur le choix de l'action et les modalités de mise en œuvre est formalisé entre le salarié et l'employeur.</p> <p>Si la formation a lieu hors temps de travail l'employeur verse une allocation (50% du salaire net)</p> <p>L'employeur a l'obligation d'informer chaque année le salarié du total des droits acquis au titre du DIF</p> <p><b>Portabilité du DIF :</b></p> <p>En cas de rupture non consécutive à une faute lourde :</p> <p>Et lorsqu'il y a eu prise en charge par le régime d'assurance chômage, le salarié peut faire la demande auprès du nouvel employeur, au cours des deux années suivant son embauche, d'exercer ses droits acquis, le financement étant assuré par l'OPCA dont relève la nouvelle entreprise.</p> <p>Si la personne est toujours demandeur d'emploi, celle-ci peut exercer son DIF pendant la période de prise en charge par le régime d'assurance chômage, le financement étant alors assuré par l'OPCA dont relève la dernière entreprise dans laquelle elle a acquis ses droits.</p>	<p>Le CIF a pour objet de suivre une action de formation, indépendamment de l'entreprise et qui n'entre pas dans le plan de formation de celle-ci, afin d'accéder à un niveau supérieur de qualification, de changer d'activité ou de profession, ou plus largement de s'ouvrir à la culture, à la vie sociale et à l'exercice de responsabilités associatives.</p> <p>Il s'accomplit en tout ou partie pendant le temps de travail. Son financement est assuré par les organismes paritaires agréés par l'Etat au titre du CIF (OPACIF), comme par exemple le FONGECIF.</p> <p><b>Financement :</b></p> <p>Ce congé est rémunéré sous certaines conditions.</p> <p>-100% du salaire de référence si celui-ci est inférieur à deux fois le SMIC</p> <p>-ou 80% du salaire de référence si celui-ci est supérieur à deux fois le SMIC</p> <p>-60% du salaire de référence si celui-ci est supérieur à deux fois le SMIC et à partir d'un an ou 1200 heures de formation.</p>



L'employeur doit assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme. (Art L. 6321-1 du code du travail).

Le fait de ne pas faire bénéficier ses salariés de formation professionnelle constitue un manquement de l'employeur (Cass. Soc., 2 mars 2010, 09-40.914, X et autres c/ société de la Tour Lafayette venant aux droits de la société des Hôtels Concorde).

Pour tous renseignements complémentaires :

Jean-François MARCELLIN

Coordonnateur FPC/GPEC de la Fédération CSFV-CFTC

06 89 95 60 53 - [jfmarcellin@csfv.fr](mailto:jfmarcellin@csfv.fr)