

La formation continue des salariés

Mise à jour : Mai 2009

- La réglementation applicable en matière de contrat de professionnalisation, de même que les aspects relatifs au financement de la formation professionnel continue des salariés sont envisagés de manière distincte et font l'objet de fiches spécifiques:-

PLAN DE FORMATION	DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION (DIF)		CONGE INDIVIDUEL DE FORMATION (CIF)
Initiative	Employeur après consultation le cas échéant des représentants du personnel	<p>Salarié avec l'accord de l'employeur s'agissant du choix de la formation</p>	<p>Salarié, par écrit au plus tard :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 60 jours à l'avance lorsqu'elle concerne la participation à un stage de moins de 6 mois ou à temps partiel, le passage ou la préparation d'un examen - 120 jours à l'avance lorsqu'elle concerne une interruption continue de travail d'au moins 6 mois <p><i>L'employeur a 30 jours pour répondre à cette demande. En principe le congés est de droit mais il peut être refusé si les conditions requises ne sont pas remplies, ou reporter</i></p>
Salariés bénéficiaires	<p>CDI ou CDD (aucune ancienneté requise)</p>	<p>CDI : un an d'ancienneté</p> <p>calcul du nombre d'heures de <u>DIF</u>: sauf disposition conventionnelle plus favorable chaque salarié acquière 20 heures de DIF par an, cumulables sur 6 ans dans la limite de 120 h</p> <p>CDD : 4 mois d'ancienneté au cours des 12 derniers mois</p> <p>- calcul du nombre d'heures de <u>DIF</u>: au pro rata de la durée du ou des contrats</p>	<p>CDI : 24 mois en qualité de salarié dont 12 mois dans l'entreprise</p> <p><i>NB : Dans les entreprises artisanales de moins de 10 salariés l'ancienneté requise en qualité de salarié est portée à 36 mois dont 12 mois dans l'entreprise</i></p> <p>CDD : 24 mois en qualité de salarié dans les 5 ans dont 4 mois en CDD au cours des 12 derniers mois</p>

	PLAN DE FORMATION	DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION (DIF)	CONGE INDIVIDUEL DE FORMATION (CIF)
Types d'actions	<p>Toute action de formation, bilan de compétence, VAE, action de lutte contre l'illettrisme et apprentissage de la langue française</p>	<p>Action de promotion, d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances, action qualifiante, bilan de compétence, VAE si un accord de branche le prévoit</p>	<p>Le CIF peut être accordé pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> - suivre des actions devant aider les intéressés à accéder à un niveau supérieur de qualification professionnelle, à changer de profession ou d'activité et à s'ouvrir plus largement à la culture et, à la vie sociale et à l'exercice de responsabilités associatives - préparer et passer un examen (congé examen) en vue d'obtenir un titre ou diplôme de l'enseignement technologique
Organisation de la formation	<p>Convention de formation signée entre l'employeur et l'organisme de formation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actions d'adaptation au poste de travail : mises en œuvre pendant le temps de travail effectif (salarié ne peut pas refuser) • Actions de maintien dans l'emploi : mises en œuvre pendant le temps de travail effectif (salarié ne peut pas refuser) • Actions de développement des compétences : soit mises en œuvre pendant le temps de travail effectif (salarié ne peut pas refuser), soit hors temps de travail dans la limite de 80 h/an (accord du salarié) 	<p>Le DIF se déroule en principe en dehors du temps de travail.</p> <p>Les conventions de branche ou d'entreprise peuvent prévoir que le DIF s'exerce en tout ou partie pendant le temps de travail.</p>	<p>Les actions de formations du CIF s'accomplissent en tout ou partie pendant le temps de travail.</p>

	PLAN DE FORMATION	DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION (DIF)	CONGE INDIVIDUEL DE FORMATION (CIF)
Statut	Contrat de travail maintenu	Contrat de travail maintenu	Contrat de travail suspendu
Rémunération/ Indemnisation	<p>TT : rémunération au taux normal, en cas de dépassement régime HS</p> <p>HTT : versement de l'allocation formation égale à 50% de la rémunération nette du salarié (versée par l'entreprise)</p>	<p>TT : rémunération au taux normal</p> <p>HTT : versement de l'allocation de formation</p>	<p>TT : si CIF pris en charge versement d'une rémunération comprise entre 80% et 100% du SR</p> <p>HTT : aucune rémunération</p>
Conditions de mise en œuvre	<p>- Lorsque l'action de formation porte sur l'évolution des emplois ou vise au maintien dans l'emploi et qu'elle conduit à dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail, un accord d'entreprise, ou à défaut l'accord écrit du salarié, est exigé.</p> <p>- Pour les actions relatives au développement des compétences mises en œuvre en dehors du temps de travail effectif, l'employeur doit recueillir l'accord écrit du salarié avant le départ en formation.</p>	<p>- Accord de l'employeur sur le choix de la formation</p> <p><i>L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour répondre faute de quoi son accord est réputé acquis, par ailleurs un refus durant deux exercices consécutifs permettra au salarié de demander à l'OPACIF dont relève l'entreprise une prise en charge de cette formation au titre du CIF</i></p>	<p>Tout salarié qui désire obtenir son CIF doit s'adresser :</p> <ul style="list-style-type: none"> - à son employeur pour obtenir une autorisation d'absence - à l'organisme financeur compétent (OPACIF) pour obtenir la prise en charge totale ou partielle de son salaire et éventuellement des frais de formation

LEXIQUE :

TT : temps de travail

HTT : hors temps de travail

HS : heures supplémentaires

SR : salaire de référence

