

# Droit Individuel à la Formation

## Salariés en CDI (public ou privé), Salariés en CDD, Intérimaires

*Le Droit Individuel à la Formation donne la possibilité d'acquérir une qualification professionnelle, d'entretenir ou de perfectionner ses connaissances.*

### Quels objectifs ?

Le DIF permet de capitaliser des heures de formation tous les ans : 20 heures pour les salariés en CDI et au prorata temporis pour les CDD ; ces heures sont cumulables sur 6 ans. Vous pouvez suivre une formation acceptée par votre employeur ou définie comme prioritaire par l'accord de branche dont votre entreprise relève. Vous pouvez utiliser votre DIF pour acquérir ou perfectionner des connaissances ou effectuer un bilan de compétence ou valider des acquis.

### Quelles conditions ?

- ④ Vous êtes en contrat à durée indéterminée depuis 1 an dans l'entreprise ou vous êtes en contrat à durée déterminée depuis plus de 4 mois.
- ④ Les intérimaires doivent justifier de 2700 heures dans une entreprise de travail temporaire sur une période de 24 mois consécutifs.

### Quelles démarches ?

Tous les ans votre entreprise doit vous informer du total de vos droits acquis. Vous êtes l'initiateur de votre DIF et devez rédiger à l'attention de votre employeur une demande d'utilisation de ce droit. Votre employeur dispose de 30 jours dans le privé et de 60 jours pour vous répondre et son acceptation est indispensable.

L'absence de réponse vaut acceptation de votre demande.

Votre employeur peut vous refuser l'utilisation du DIF. Après deux refus consécutifs vous pourrez demander une prise en charge par le FONGECIF à condition que l'action de formation corresponde aux actions prioritaires définies par cet organisme.

En cas de licenciement, sauf faute grave, et en cas de démission le salarié peut utiliser son DIF pendant la période de préavis sous réserve de le demander avant la fin de son préavis. Dans ce cas, l'entreprise verse au salarié une allocation de formation.

## **Quelle rémunération ?**

Si un accord d'entreprise ou de branche prévoit que le DIF s'exerce pendant le temps de travail, les heures consacrées à la formation ouvrent droit au maintien de la rémunération. Lorsque les heures de formation sont effectuées hors du temps de travail, vous bénéficiez d'une allocation de formation égale à 50% de votre rémunération. La rémunération ainsi que les frais de formation sont à la charge de votre employeur qui peut demander une prise en charge par son OPCA.

## **Pour en savoir +**

Service du personnel  
Délégués du personnel

# Congé Individuel de Formation

## Salariés en CDI, en CDD, en Intérim

*Le CIF, congé individuel de formation, s'adresse à tous les salariés du secteur privé, qu'ils soient en CDI, en CDD ou en intérim.*

*Il offre à chacun - à son initiative - la possibilité de suivre une formation d'une durée maximale d'un an à temps plein ou de 1200 heures à temps partiel, tout en conservant son emploi.*

### Quels objectifs ?

Le CIF vous permet de poursuivre un projet d'évolution personnelle : accéder à une qualification de niveau supérieur, changer d'emploi, de métier (reconversion) exercer de nouvelles responsabilités dans la vie sociale, culturelle, associative, tout en étant rémunéré. Vous pouvez aussi préparer un examen ou un concours, faire un bilan de compétences...

### Quelles conditions ?

#### Si vous êtes en Contrat à Durée Indéterminée (CDI) :

- Ⓢ Avoir 24 mois d'ancienneté comme salarié (ou 36 mois pour les salariés d'entreprises de moins de 10 salariés) dont 12 mois dans l'entreprise ;
- Ⓢ Respecter le délai d'attente entre deux CIF (de 6 mois à 6 ans).

#### Si vous êtes en Contrat à Durée Déterminée (CDD) :

- Ⓢ Avoir travaillé 24 mois (consécutifs ou non) au cours des 5 dernières années dont 4 mois consécutifs ou non en CDD au cours des 12 derniers mois.

#### Si vous êtes intérimaire :

- Ⓢ Justifier d'une ancienneté de 1600 heures dans la profession dont 600 heures dans l'entreprise de travail temporaire ou s'effectue la demande.
- Ⓢ Respecter un délai de franchise entre deux CIF.
- Ⓢ Ne pas être salarié d'une entreprise autre qu'une société d'intérim au moment du début du CIF.

### Quelles démarches ?

- Ⓢ Vous devez adresser un dossier de demande de financement à l'OPACIF dont dépend votre entreprise :

Pour les salariés en CDI ou en CDD, il s'agit majoritairement du FONGECIF (Fonds de Gestion du Congé Individuel de Formation)

Pour les intérimaires, il s'agit du FAF-TT (Fonds d'Assurance Formation du Travail Temporaire)

*Chaque organisme possède ses propres critères et ses priorités (âge, acquisition d'une certification...) : prenez contact avant de déposer votre demande !*

👤 Vous devez demander l'accord de votre employeur :

Lui adresser une demande écrite d'autorisation d'absence en indiquant l'intitulé de la formation, sa durée, son rythme, les dates de début et de fin de formation et le nom de l'organisme dispensateur.

⚠ Attention aux délais ! Cette demande doit être présentée 60 jours avant un stage de 6 mois, 120 jours avant le début d'un stage plus long.  
Si vous êtes intérimaire, vous devez déposer votre demande en cours de mission ou dans un délai maximum de 6 mois à l'issue de celle-ci.

### **Quelle rémunération ?**

Votre rémunération est maintenue si vous obtenez l'accord de l'organisme financeur.  
Dans ce cas, il prendra en charge entre 80 et 90% de votre salaire (jusqu'à 100% si celui-ci est inférieur à deux fois le SMIC). Il pourra aussi vous rembourser les frais de formation, de transport et d'hébergement en totalité ou en partie.  
Votre employeur peut décider de financer la rémunération et les frais restants.

### **Pour en savoir +**

- 👤 FONGECIF : [www.fongecif-idf.fr](http://www.fongecif-idf.fr)
- 👤 FAF-TT : [www.faftt.fr](http://www.faftt.fr) ou tout autre OPACIF (Organisme paritaire collecteur agréé au titre du CIF) dont l'entreprise dépend.  
Adresses des OPACIF : [www.centre-info.fr](http://www.centre-info.fr)
- 👤 Entreprise : Représentants du personnel et Service Formation
- 👤 Direction Départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) : [www.travail-emploi-sante.gouv.fr](http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr)
- 👤 Pôle Emploi : [www.pole-emploi.fr](http://www.pole-emploi.fr)
- 👤 Travail Info Service : 0 821 347 347

# Plan de Formation

## Salariés (CDI, CDD)

*Le plan de formation définit l'ensemble des actions de formation programmées par votre employeur de façon annuelle ou pluriannuelle. Toutes les entreprises sont concernées.*

### Quels objectifs ?

Dans le cadre de la politique de gestion du personnel de l'entreprise, le plan de formation prévoit des formations pour les salariés dont les formations contre l'illettrisme, mais peut aussi prévoir des actions de bilans de compétences et de validation des acquis de l'expérience. L'élaboration du plan de formation est assurée sous la responsabilité pleine et entière du chef d'entreprise, après consultation des représentants du personnel.

### Les actions qui relèvent du plan de formation :

- ④ Actions d'adaptation au poste de travail
- ④ Actions permettant l'évolution ou le maintien dans l'emploi
- ④ Actions de développement des compétences : seule cette catégorie peut s'effectuer en dehors du temps de travail dans la limite de 80 heures/an.
- ④ Actions de bilan de compétences, actions de VAE et périodes de professionnalisation

### Quelles conditions ?

Le plan concerne :

Tout salarié de l'entreprise (sauf intérimaire), quelle que soit la nature de son contrat (CDI, CDD, temps partiel...) et sans aucune condition d'ancienneté.

La formation mise en œuvre dans le cadre du plan de formation a lieu en principe durant le temps de travail. Toutefois, elle peut se dérouler en tout ou partie en dehors de ce temps de travail, dans des conditions différentes selon le type d'actions de formation mis en œuvre.

### Quelles démarches ?

C'est l'employeur qui détermine la liste des bénéficiaires. Cependant le salarié peut prendre l'initiative de demander à suivre une formation au titre du plan de formation. Pour ce faire, prenez contact avec votre supérieur hiérarchique ou le service des ressources humaines de l'entreprise.

Si votre projet de formation n'est pas pris en compte dans le plan de formation ou si votre demande de formation au titre du plan de formation n'aboutit pas, il est possible de faire une demande de Congé individuel de formation.

Autrement, être en formation dans le cadre du plan de formation est assimilé à l'exécution normale du contrat de travail : vous devrez donc suivre avec assiduité la formation et ne pourrez vous opposer à la décision éventuelle de l'employeur de vous réintégrer à votre poste de travail avant la fin de la formation. Durant cette période, vous continuez à être rémunéré et conservez votre protection sociale habituelle. Si un accident survient au cours de la formation, il s'agira d'un accident du travail.

Le coût de la formation reste à la charge de l'entreprise. Les frais de restauration et d'hébergement occasionnés par la formation sont remboursés ou pris en charge directement par l'employeur selon les règles habituellement appliquées dans l'entreprise pour les missions professionnelles.

A savoir : le refus du salarié de participer à des actions de formation en dehors du temps de travail ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

### **Quelle rémunération ?**

Tout dépend de la catégorie de formation suivie et de la période passée en formation :

- Ⓜ Pour les formations suivies sur le temps de travail : maintien de la rémunération (salaire de base, primes...)
- Ⓜ Pour les formations suivies hors temps de travail : versement d'une allocation de formation à la charge de l'employeur (à la place du salaire) qui correspond à 50 % du salaire horaire net.

### **Pour en savoir +**

Le service des ressources humaines de votre entreprise.  
Les représentants du personnel.