

## JURIDIQUE

# Le droit individuel à la formation, pensez-y !

La formation professionnelle relève certes de l'initiative de l'employeur, mais aussi de celle des salariés. Explications et éclaircissements.

La formation professionnelle vise à permettre à chaque personne d'acquérir et d'actualiser ses connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle. L'accès des salariés à cette formation relève de l'initiative de l'employeur (mise en place d'un plan de formation par exemple), mais également de celle des salariés eux-mêmes. C'est le cas du Droit Individuel à la Formation (DIF), mis en place par une loi du 4 mai 2004 (L. n° 2004-391), elle-même reprise aux articles 8.2 et suivants de la Convention Collective Nationale du Sport (CCNS). Un dispositif méconnu, tant des employeurs que des salariés, ces derniers bénéficiant cependant d'un droit à l'information qui ne doit pas être négligé.

## ↳ Les conditions d'acquisition du Droit Individuel à la Formation

- **Pour les salariés en CDI.** Tout salarié en CDI ayant au moins un an d'ancienneté acquiert chaque année, au 1<sup>er</sup> janvier, un droit individuel à la formation d'une durée de 21 heures par année complète de travail, soit 1,75 h par mois. Ce droit est cumulable sur 6 ans et est soumis à un plafond de 126 heures.
- **Pour les salariés en CDD.** Pour bénéficier du DIF selon les mêmes modalités que les salariés sous CDI, les salariés titulaires d'un CDD doivent justifier avoir travaillé pendant au moins 4 mois, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois dans la même entreprise.
- **Pour les salariés à temps partiel.** Les salariés à temps partiel (en CDI ou CDD) effectuant au moins 4/5<sup>es</sup> d'un temps plein sur l'année civile sont assimilés aux salariés à temps plein pour l'acquisition du DIF –le DIF des autres salariés étant, lui, calculé au *pro rata* de la durée annuelle de travail, sans qu'il puisse être inférieur à 14 heures tous les 3 ans. Le plafond de 126 heures s'applique également pour ces salariés à temps partiel.

## ↳ L'existence d'une obligation d'information pour l'employeur

Si l'initiative de l'utilisation du DIF revient au salarié, le rôle de l'employeur en matière d'information est cependant fondamental. En effet, la loi comme la CCNS prévoient que le salarié doit être informé par son employeur, chaque année et par écrit, du total des droits qu'il a acquis au titre du DIF (8.2.3 CCNS).

Cette obligation d'information doit également être respectée en cas de rupture du contrat de travail, à l'occasion de laquelle le DIF peut être utilisé dans le cadre d'une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience. C'est pourquoi le certificat de travail, comme la lettre de licenciement, doit systématiquement mentionner les heures de DIF acquises par le salarié (L.6323-19 CT). Ces heures de formation pourront également être utilisées auprès de Pôle Emploi ou d'un nouvel employeur, le DIF étant portable depuis 2009 (L. n° 2009-1437).

En cas de non-respect de cette obligation d'information, le salarié désirant malgré tout en bénéficier n'aura cependant pas

besoin de prouver les heures de DIF acquises auprès de son employeur qui devra les lui notifier dans un document annexe à son prochain bulletin de paie. Il faut aussi noter que le salarié qui estime avoir subi un préjudice par ce manque d'information est susceptible d'en réclamer la réparation via le paiement de dommages et intérêts (*Soc.*, 17 février 2010, n° 08-45-382).

## ↳ Un Droit Individuel à la Formation insuffisamment exploité

En 2010, seuls 6,5 % des salariés ont suivi une formation dans le cadre du DIF. Un chiffre particulièrement faible qui résulte à la fois d'une méconnaissance de ce dispositif, mais aussi du faible intérêt pour celui-ci, souvent justifié par l'absence de besoin. Ainsi, de nombreux salariés ayant déjà atteint le plafond de 126 heures perdent chaque année des droits de formation.

Cette situation n'est pas satisfaisante dans la mesure où le suivi d'une formation par un salarié ne peut être que profitable à celui-ci mais aussi et surtout à la structure dans laquelle il travaille. Un enseignant de tennis demandeur d'une formation en management, par exemple, pourrait en retirer des effets bénéfiques dans sa manière d'aborder sa profession, avec ses élèves mais aussi dans la gestion du club.

De plus, si un employeur participe chaque année au financement de la formation professionnelle continue via des versements aux Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA), il est naturel que ses propres salariés en perçoivent ensuite les fruits, donnant ainsi un sens à cette contribution solidaire. Certes, l'employeur autorisant le suivi d'une formation devra maintenir la rémunération de son salarié absent de son poste de travail, ou bien lui versera une allocation (50 % de la rémunération nette) dans l'hypothèse où la formation se déroulerait hors du temps de travail. Cependant, il pourra déduire le coût de cette formation de sa contribution annuelle obligatoire à la formation continue.

## Et aussi...

- Les nouveaux taux de cotisations (bases forfaitaires) et de franchise pour 2013 sont accessibles sur le Guide du Dirigeant ([www.fft.fr](http://www.fft.fr))
- À titre de rappel, la prévoyance est un dispositif obligatoire offrant aux salariés une couverture sociale complémentaire s'ajoutant à la couverture de base de la Sécurité sociale (assurances vieillesse, décès, maladie et incapacité de travail). La CCNS ([www.cosmos.asso.fr](http://www.cosmos.asso.fr)) prévoit ainsi (Art.10.1) le régime de prévoyance pour tous les salariés non cadres et les taux de cotisations y afférant, la prévoyance des cadres étant, elle, prévue par l'article 7 de la CCN du 14 mars 1947.