

VGP Kits et Formations

Mes droits et démarches

2011

ZI du Plessis Beucher 35220 Châteaubourg

Table des matières

Droit Individuel à la Formation (DIF)	2
Le DIF pour les salariés en CDI.....	2
Le DIF pour les salariés en CDD	2
Le DIF pour les intérimaires.....	3
Quelle rémunération pour un DIF ?	3
Comment faire une demande de DIF ?	4
Mon employeur peut-il me refuser un DIF ?.....	6
Le contrat de professionnalisation.....	7
Qu'est-ce que le contrat de professionnalisation ?	7
A qui s'adresse le contrat de professionnalisation ?.....	7
Quelle est la durée du contrat de professionnalisation ?	8
Quelles sont les caractéristiques du contrat de professionnalisation ?.....	8
Quelle rémunération pour un contrat de professionnalisation ?	8
Le plan de formation de l'entreprise.....	9
Quels types d'actions de formation sont prévues ?.....	9
Ce qu'il faut savoir sur le plan de formation	10
Congé Individuel à la Formation (CIF)	10
Qu'est-ce que le CIF ?.....	10
Comment bénéficier du CIF ?	11
Quelles sont les démarches à effectuer ?	12
Quelle rémunération et quels droits pour un CIF ?.....	12
Capital Temps Formation	14
Qu'est-ce que le Capital Temps Formation ?	14
Période de Professionnalisation.....	14
Qu'est-ce que la Période de professionnalisation ?.....	14
Qui peut bénéficier de la Période de professionnalisation ?	15
Quelle rémunération pour une période de professionnalisation ?	15

Droit Individuel à la Formation (DIF)

Le DIF pour les salariés en CDI

Les salariés en CDI peuvent bénéficier du DIF à condition d'avoir suffisamment d'ancienneté.

- Vous pouvez bénéficier du DIF si vous justifiez d'un an d'ancienneté dans l'entreprise.
- La durée du DIF est de 20 heures par an cumulable sur 6 ans (soit 120 heures au maximum).
- La mise en oeuvre du DIF se fait à votre initiative par accord écrit avec votre employeur.
- Les actions de formation accessibles au titre du DIF sont celles définies comme prioritaires par l'accord de branche ou d'entreprise dont vous relevez, ou des actions de promotion (celles permettant d'acquérir une qualification plus élevée), d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances. Elles sont réalisées dans ou en dehors du temps de travail.

Le DIF pour les salariés en CDD

Les salariés en CDD ont également accès au DIF en accord avec l'employeur.

- Le DIF est un dispositif accessible à l'issue d'un délai de 4 mois consécutifs ou non en CDD au cours des 12 derniers mois.
- La durée du DIF est de 20 heures cumulables sur 6 ans (soit 120 heures au maximum), calculé au prorata temporis pour un CDD.
- Il vous permet de bénéficier d'actions de formation professionnelle, rémunérées ou indemnisées, réalisées dans ou en dehors du temps de travail.

- La mise en oeuvre du DIF se fait à votre initiative avec l'accord de votre employeur. Le choix de l'action de formation envisagée est arrêté par accord écrit du salarié et de l'employeur.

Le DIF pour les intérimaires

Les intérimaires peuvent eux aussi bénéficier du Droit individuel à la formation. Les droits sont ouverts en fonction du nombre d'heures effectuées.

- Vous devez justifier, au minimum, de 2700 heures de mission sur 24 mois, dont 2 100 heures dans l'entreprise de travail temporaire où s'effectue la demande. Les droits ouverts sont alors de 40 heures.
- Chaque tranche de 2700 heures travaillées ouvre droit à 40 heures de DIF, dans la limite de 120 heures.
- Il permet de bénéficier d'actions de perfectionnement ou de développement des compétences, d'un bilan de compétences, ou d'une Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).
- Les frais de formation sont à la charge de l'employeur.
- Si le DIF se déroule entre deux missions, la rémunération correspond au salaire horaire de la dernière mission. Lorsque le DIF a lieu en dehors du temps de travail, au cours d'une mission, vous percevez, en plus du salaire, une allocation de 50 % de la rémunération nette de référence de la dernière mission. Vous bénéficiez aussi du maintien de la protection sociale.

Quelle rémunération pour un DIF ?

Les salariés en CDI et CDD sont rémunérés pendant leur DIF et conservent leur statut de salarié.

- Les frais de formation sont à la charge de l'employeur et imputables sur la participation à la formation professionnelle continue,
- Quand la formation a lieu sur le temps de travail, la rémunération est maintenue,

- Quand la formation a lieu hors du temps de travail, une allocation de formation est versée par l'employeur égale à 50% de votre rémunération nette de référence,
- Vous bénéficiez du maintien de la protection sociale et de la couverture contre le risque accident du travail.

Comment faire une demande de DIF ?

La mise en place du DIF se fait à l'initiative du salarié en accord avec l'employeur. Avant d'obtenir la réponse de votre employeur il faut choisir une formation et envoyer votre demande par écrit.

> Le choix de la formation

Si votre employeur a signé un accord d'entreprise ou de branche pour définir les actions de formation prioritaires vous pouvez faire un choix dans les formations qui sont listées. Mais ce n'est pas obligatoire. Faut d'accord de ce type, les formations accessibles au titre du DIF sont "*les actions de promotion (celles permettant d'acquérir une qualification plus élevée) ou d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances*". D'une manière générale, le choix de la formation dans le cadre d'un DIF doit faire l'objet d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié.

> La demande du salarié

La demande s'effectue par écrit en précisant la formation souhaitée, la durée et toutes les informations nécessaires. Mieux vaut faire sa demande le plus tôt possible et l'envoyer en recommandé avec accusé de réception. Votre employeur dispose ensuite d'un mois pour répondre à votre demande de DIF. S'i vous ne recevez pas de réponse dans ce délai, cela équivaut à une acceptation du choix de formation.

Si vous justifiez d'une ancienneté suffisante, vous pouvez faire votre demande de DIF.
Voici un exemple de lettre avec les informations indispensables à mentionner.

Prénom et nom du salarié

Adresse

Code Postal / Ville

Nom de l'entreprise

Prénom et nom du responsable

Adresse

Code postal / ville

Lieu/date (ex : A Rennes le 28/09/2009)

Objet : demande de formation dans le cadre du DIF

Madame/Monsieur,

Je souhaite utiliser mon capital d'heures disponible au titre du DIF pour suivre la formation dont les caractéristiques figurent ci-dessous :

- **titre** de la formation
- **dates et lieu** de la formation
- **durée** totale en nombre d'heures
- **nom et adresse** de l'organisme de formation
- **coût pédagogique.**

Je joins à la présente le programme de formation ainsi que le devis.

Cordialement.

Signature

Mon employeur peut-il me refuser un DIF ?

Le DIF est à l'initiative du salarié mais ne peut être effectif qu'avec l'accord de l'employeur. L'employeur peut refuser un DIF autant de fois qu'il le souhaite dans la limite de deux années civiles. La loi ne l'oblige pas à motiver son refus. Mais l'absence de réponse équivaut à son acceptation.

> Les motifs de refus

Le refus de l'employeur peut être justifié par des motifs dit "légitimes" : une demande de DIF incomplète, un nombre d'heures trop peu élevé, une formation trop chère pour l'entreprise, trop éloignée des métiers exercés dans l'entreprise ou qui ne correspond pas aux priorités de qualification déterminées par l'entreprise. L'employeur peut vous refuser autant de fois qu'il le souhaite une demande de DIF pendant deux années civiles, sans motiver son refus. Au-delà de cette période, vous pouvez faire une demande de CIF auprès de l'Opacif.

Il faut savoir également que toutes les formations ne sont pas admises dans le cadre du DIF. Les différents types de formations admises peuvent être inscrites dans une convention ou accord collectif de branche ou d'entreprise voire par un accord interprofessionnel. Sans un accord de branche ou une convention, celles-ci doivent permettre :

- D'obtenir une qualification professionnelle supérieure et/ou reconnue (certifications professionnelles reconnues par une convention collective, ou une branche professionnelle).
- De perfectionner ses connaissances.

> Les inconvénients d'un refus pour l'entreprise

Plus l'employeur tarde à accepter, plus le nombre d'heures auxquelles le salarié a droit pour sa formation s'accumule, donc le coût de la formation n'en sera que plus élevé. Par ailleurs, un refus à répétition sans justification risque d'entraîner une baisse de motivation chez le salarié doublé d'un sentiment de frustration, ce qui peut altérer à la fois l'ambiance de travail et les performances du salarié. En effet, un refus non motivé peut être vécu par le salarié comme arbitraire.

Le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation permet de suivre une formation en alternance dans une entreprise d'accueil, d'obtenir un diplôme reconnu tout en étant rémunéré pendant la période de formation.

Qu'est-ce que le contrat de professionnalisation ?

Le contrat de professionnalisation vous permet de travailler en étant salarié d'une entreprise et de vous former en alternance entre l'entreprise et le site de formation et de certification. Ainsi, vous réussissez votre insertion professionnelle par une mise en pratique immédiate en entreprise.

Votre parcours est validé par l'obtention d'un diplôme ou d'un titre professionnel délivrés par l'Etat ou toutes autres qualifications reconnues par les branches professionnelles.

Vous êtes rémunéré, avez un statut de salarié au sein d'une entreprise tout en suivant une formation.

A qui s'adresse le contrat de professionnalisation ?

Le contrat de professionnalisation permet de suivre une formation en alternance dans une entreprise d'accueil, d'obtenir un diplôme reconnu tout en étant rémunéré pendant la période de formation.

> Le contrat de professionnalisation s'adresse :

- Aux jeunes de 16 à 25 ans révolus,
- Aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus.

Quelle est la durée du contrat de professionnalisation ?

Le contrat de professionnalisation permet de suivre une formation en alternance dans une entreprise d'accueil, d'obtenir un diplôme reconnu tout en étant rémunéré pendant la période de formation.

La durée du contrat de travail en alternance est variable, 6 à 12 mois voire 24 mois maximum suivant accord collectif par branche professionnelle ou par convention. La durée varie en fonction du niveau de formation du salarié et de la formation demandée.

Quelles sont les caractéristiques du contrat de professionnalisation ?

Le contrat de professionnalisation permet de suivre une formation en alternance dans une entreprise d'accueil, d'obtenir un diplôme reconnu tout en étant rémunéré pendant la période de formation.

Le contrat de professionnalisation est un contrat en alternance, à durée indéterminée (CDI) ou à durée déterminée (CDD). La formation représente entre 15 et 40% du temps, vous êtes en poste entre 75 et 85% du temps.

Les personnes travaillant en Intérim peuvent en bénéficier pendant la durée de leur contrat. Evaluation, accompagnement, formation ont une durée entre 15 et 25 % de la durée totale du contrat sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Quelle rémunération pour un contrat de professionnalisation ?

Le contrat de professionnalisation permet de suivre une formation en alternance dans une entreprise d'accueil, d'obtenir un diplôme reconnu tout en étant rémunéré pendant la période de formation.

La rémunération pour un contrat de professionnalisation varie en fonction de l'âge de l'alternant :

- Jeunes de moins de 21 ans : minimum 55 % du SMIC.

- Jeunes de 21 à 25 ans : minimum 70 % du SMIC.
- Demandeur d'emploi de 26 ans et plus : au moins le SMIC, sans être inférieur à 85 % du minimum prévu par la convention collective.

Le plan de formation de l'entreprise

Le plan de formation rassemble l'ensemble des actions de formation définies dans le cadre de la politique de gestion du personnel de l'entreprise. Ce plan peut être composé d'actions de formation, d'un bilan de compétences ou d'une validation des acquis de l'expérience (VAE).

Tout comme l'entreprise peut mettre en place ce plan afin d'améliorer les compétences de ses salariés. Le salarié peut demander à suivre une formation prévue dans le plan de formation de l'entreprise. Dans ce cas, aucune procédure officielle n'est nécessaire pour suivre une formation dans le cadre du plan de formation de l'entreprise. La demande et la réponse se font librement ou selon la Convention de l'entreprise. La période de formation est assimilée à l'exécution normale du contrat de travail, c'est pourquoi elle ne peut être requalifiée en CIF (Congé Individuel de Formation). Le coût de la formation est à la charge de l'entreprise et les frais occasionnés par la formation (restauration ou d'hébergement) sont pris en charge par l'employeur. Après la formation, le salarié réintègre son poste ou un poste équivalent et à rémunération égale.

Quels types d'actions de formation sont prévues ?

Le plan de formation de l'entreprise peut être composé d'actions de formation, d'un bilan de compétences ou d'une validation des acquis de l'expérience (VAE).

Plusieurs types d'actions prévues dans le cadre d'un plan de formation :

- Des actions visant à assurer l'adaptation du salarié à son poste de travail.
- Des actions visant à faire évoluer le salarié ou le maintenir à son poste.

- Des actions visant à développer les compétences du salarié.

Ce qu'il faut savoir sur le plan de formation

Un salarié en formation doit bien veiller à respecter ses devoirs auprès de son employeur.

Un salarié en formation dans le cadre du plan de formation est soumis comme tout autre salarié au contrat de travail qui le lie à son employeur, il reste donc son subordonné. Il est rémunéré et conserve sa couverture sociale. Si l'employeur décide de lui faire réintégrer son poste avant la fin de sa formation, le salarié ne peut s'opposer à cette décision. De même, un salarié ne peut refuser le plan de formation prévu par sa direction, au risque de se voir accuser de faute professionnelle, même s'il existe des exceptions.

Congé Individuel à la Formation (CIF)

Qu'est-ce que le CIF ?

Le CIF permet au salarié de s'absenter de son poste de travail pour suivre la formation de son choix. La prise en charge de sa rémunération et des frais peut être assurée par l'organisme paritaire collecteur agréé. Tout salarié peut y accéder à condition d'avoir suffisamment d'ancienneté.

- Le CIF (Congé individuel de formation) est un congé de longue durée (jusqu'à un an à temps plein ou 1.200 heures à temps partiel) pendant lequel vous pouvez suivre la formation de votre choix, indépendamment du plan de formation de l'entreprise qui vous emploie.
- Pendant ce congé de formation, vous pouvez choisir d'accéder à un niveau de qualification supérieur, de perfectionner vos connaissances dans votre métier, ou même de vous former à une autre activité.

- Sous certaines conditions, vos frais de formation sont pris en charge et votre rémunération est maintenue

Comment bénéficier du CIF ?

Pour bénéficier d'un CIF, il faut remplir certaines conditions. Elles sont différentes si vous êtes en CDI ou en CDD.

Salarié en CDI :

Il vous faudra totaliser 24 mois d'activités salariées, consécutives ou non (36 mois si vous travaillez dans une entreprise artisanale de moins de 10 salariés), dont 12 mois dans l'entreprise où vous déposez votre demande.

Cette condition d'ancienneté n'est toutefois pas exigée pour les personnes qui ont changé d'emploi suite à un licenciement économique, si aucune action de formation n'a été suivie entre le licenciement et le retour à l'emploi,

Vous devez respecter un délai de franchise entre deux CIF.

La durée en mois de ce délai est égale à la durée du précédent CIF (en heures) divisée par 12. Dans tous les cas, ce délai est compris entre 6 mois minimum et 6 ans au maximum.

Salarié en CDD :

Il vous faudra totaliser 24 mois d'activités salariées, consécutives ou non, au cours des 5 dernières années, dont 4 mois (consécutifs ou non) au cours des 12 derniers mois. Vous devez respecter un délai de franchise entre deux CIF.

La durée en mois de ce délai est égale à la durée du précédent CIF (en heures) divisée par 12. Dans tous les cas, ce délai est compris entre 6 mois minimum et 6 ans au maximum.

Quelles sont les démarches à effectuer ?

Voici les quatre étapes à respecter pour faire une demande de Congé individuel de formation.

- 1. Choisissez une formation.
- 2. Salarié en CDI : Adressez une demande écrite d'autorisation d'absence à votre employeur en indiquant l'intitulé de la formation, la date d'ouverture et la durée de la formation et l'organisme de formation choisi. Retirez le dossier de financement auprès de l'organisme collecteur dont dépend votre entreprise (OPACIF*). Salarié en CDD : Retirez le dossier de demande de financement. Ce dossier est à retirer auprès de l'organisme collecteur (OPACIF*) dont dépend l'entreprise où vous avez effectué votre dernier CDD. Attention : les fonds disponibles ne permettant pas de satisfaire toutes les demandes, le financement de votre projet n'est pas systématique.
- 3. Faites remplir le devis et les dates de la formation par l'organisme formateur.
- 4. Déposez le dossier complet au plus tard 2 mois avant la date d'entrée en formation, accompagné de l'autorisation d'absence de votre employeur auprès de l'organisme habilité et du bulletin individuel d'accès à la formation si vous êtes demandeur d'emploi.

**OPACIF : Organisme paritaire agréé au titre du CIF.*

Quelle rémunération et quels droits pour un CIF ?

Pendant un CIF, votre rémunération et vos droits varient selon que vous êtes en CDI ou en CDD.

Salarié en CDI :

Pendant la durée du CIF, vous êtes considéré comme stagiaire de la formation professionnelle.

- Le coût de votre formation est pris en charge totalement ou partiellement par le FONGECIF ou l'OPCA auprès duquel vous avez déposé votre demande de financement, s'il a donné son accord.

- Vous percevez une rémunération fixée au moins à 80 % ou 90 % de votre rémunération habituelle, sauf si celle-ci est inférieure à deux fois le Smic. La prise en charge des frais de transport et d'hébergement est également possible.
- Vous bénéficiez du maintien de la protection sociale (sécurité sociale, retraite complémentaire) et de la couverture contre le risque accident du travail.
- Le temps de formation est pris en compte dans le calcul de vos congés payés et de votre ancienneté.
- Votre contrat est suspendu mais pas rompu.

Salarié en CDD : vous devez débiter votre formation dans les 12 mois qui suivent la fin de votre dernier CDD.

- Le coût de votre formation est pris en charge totalement ou partiellement.
- Vous percevez, pendant la formation, au moins 80% du salaire moyen perçu au cours des 4 derniers mois en CDD.
- Vous bénéficiez du maintien de la protection sociale (sécurité sociale, retraite complémentaire).
- Vous bénéficiez du report de vos droits Assedic pendant la durée de votre stage.

Capital Temps Formation

Qu'est-ce que le Capital Temps Formation ?

Le Capital Temps Formation (CTF) permet aux salariés d'une entreprise d'acquérir et de capitaliser au cours de leur carrière des droits à formation. Le but de se perfectionner professionnellement ou d'élargir ses qualifications dans le cadre du Plan de formation de l'entreprise.

Le Capital Temps Formation est accessible aux salariés quel que soit l'effectif de l'entreprise lorsqu'il existe un accord de branche étendu relatif au CTF dans la branche ou le secteur professionnel dont relève l'entreprise. Pour bénéficier d'une formation sur son temps de travail, le salarié doit formuler par écrit à son employeur, une "demande individuelle de formation dans le cadre du Capital de Temps de Formation".

Période de Professionalisation

Qu'est-ce que la Période de professionalisation ?

La période de professionalisation est un dispositif de formation qui favorise le maintien dans l'emploi des salariés en CDI dont la qualification est insuffisante au regard des évolutions dans l'entreprise.

L'objectif de la Période de professionalisation est de favoriser votre maintien dans l'emploi par l'acquisition d'un diplôme ou d'une qualification professionnelle répondant aux exigences de

l'évolution des technologies et de l'organisation du travail. La période de professionnalisation peut être mise en oeuvre sur le temps de travail ou en dehors du temps de travail. Elle peut se faire à votre initiative ou celle de l'employeur.

Qui peut bénéficier de la Période de professionnalisation ?

Pour bénéficier d'une période de professionnalisation il faut remplir des conditions précises.

Vous avez droit à une période de professionnalisation :

- Si vous comptez 20 ans d'activité professionnelle,
- Si vous êtes âgé(e) d'au moins 45 ans en justifiant d'un an dans votre dernière entreprise,
- Si vous reprenez une activité professionnelle après un congé de maternité ou après un congé parental.

Quelle rémunération pour une période de professionnalisation ?

L'employeur et les OPCA prennent en charge la période de professionnalisation. La rémunération peut être maintenue.

- Les organismes paritaires collecteurs agréés prennent en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sur la base de forfaits horaires.
- L'employeur peut imputer sur la participation à la formation professionnelle, les dépenses liées aux actions de formation qui vont au delà des montants forfaitaires pris en charge par les OPCA.
- Les actions de formation mises en oeuvre pendant la période de formation et pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération par l'employeur.
- Quand les actions se déroulent en dehors du temps de travail, vous percevez de l'employeur une allocation égale à 50% de votre rémunération nette.