

AVENANT n° 26 du 21 avril 2008
Formation professionnelle – Droit individuel à la formation (DIF)

ARTICLE 1 :

L'article 8.2 de la convention collective nationale du sport est remplacé par les dispositions suivantes:

« En application des articles L. 6323-1 et suivants du Code du travail, un droit individuel à la formation (DIF) est instauré au bénéfice des salariés.

Le DIF consiste en l'acquisition, chaque année, par les salariés d'heures de formation.
La décision d'utiliser ces heures relève de l'initiative du salarié ; les modalités de mise en œuvre, d'une décision concertée avec l'employeur.

Les salariés en contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation ne sont pas concernés par le DIF.

Les heures acquises au titre du DIF peuvent être articulées avec les dispositifs de formations déclinés au présent chapitre (plan de formation, période de professionnalisation).

8.2.1 – Modalités d'acquisition des heures de DIF¹

8.2.1.1 – Salariés en CDI

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée disposant d'une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie au 1^{er} janvier de l'année civile qui suit l'embauche puis au 1^{er} janvier de chaque année d'un droit individuel à la formation.²

Pour les salariés à temps plein et les salariés à temps partiel ayant au moins un 4/5ème de temps de travail sur l'année civile, le DIF est de 21 heures par année complète de travail.
Pour les salariés à temps partiel ayant moins d'un 4/5ème de temps de travail sur l'année civile, le DIF se calcule au pro rata de la durée annuelle de travail, sans qu'il puisse être inférieur à 14 heures tous les 3 ans.

Les droits ainsi acquis sont plafonnés à 126 heures.

Pour le calcul des droits ouverts, les périodes d'absences du salarié, assimilées à du temps de travail effectif telles que prévues à l'article 7.1.2 de la CCNS, sont intégralement prises en compte.³

¹ L'article 8.2.1.1 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6323-6 du code du travail, selon lesquelles une convention ou un accord collectif de branche peut prévoir des modalités particulières de mise en œuvre du DIF, à la condition que le cumul des droits ouverts soit au moins égal à une durée de cent vingt heures sur six ans.

² Le premier alinéa de l'article 8.2.1.1 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6323-1 du code du travail, dans la mesure où, en fixant la détermination du DIF au 1er janvier de chaque année, cet alinéa n'indique rien quant aux droits ouverts pour les salariés entrés ou partant en cours d'année.

³ Le cinquième alinéa de l'article 8.2.1.1 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6323-2 du code du travail qui prévoient que « pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte. »

.2.1.2 – Salariés en CDD

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée qui justifient avoir travaillé pendant au moins 4 mois consécutifs ou non au cours des 12 derniers mois dans la même entreprise, bénéficient également du DIF selon les mêmes modalités que les salariés en CDI.

8.2.2 – Modalités d'utilisation du DIF

8.2.2.1 – Utilisation

Le DIF est utilisé pour les actions de promotion mentionnées au 3° de l'article L. 6313-1, les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances mentionnées au 6° de ce même article ainsi que les actions de qualification mentionnées à l'article L. 6314-1.

8.2.2.2 – Mise en œuvre du DIF

La mise en oeuvre du droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur.

Le salarié fait une demande écrite d'action de formation dans le cadre du DIF
L'action de formation retenue est arrêté par accord écrit du salarié et de l'employeur.
Cet accord écrit définit les modalités et conséquences de la mise en œuvre de cette formation

L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

Conformément à l'article L. 6323-12 du Code du travail, lorsque, durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'employeur sont en désaccord sur la mise en œuvre du DIF, l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation (CIF) désigné à l'article 8.3.1 assure la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un CIF, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme.

8.2.2.3 – Temps du DIF

Les heures de formation mises en oeuvre au titre du DIF s'exercent :

- soit en tout ou partie sur le temps de travail,
- soit en tout ou partie hors du temps de travail.

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail ouvrent droit au maintien de la rémunération du salarié.

Les heures de formation effectuées hors du temps de travail ouvrent droit pour le salarié au versement par l'employeur d'une allocation de formation dont le montant est égal à un pourcentage de la rémunération nette de référence du salarié concerné conformément à l'article L.6321-10 du Code du travail et selon les modalités définies par décret.

Pendant la durée de la formation effectuée hors du temps de travail, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

8.2.2.4 – Utilisation du DIF à la rupture du contrat

Le salarié peut demander à bénéficier du DIF en cas de démission ou de licenciement, à l'exception d'un licenciement pour faute grave ou lourde. A défaut d'une telle demande, le salarié ne peut prétendre bénéficier de son DIF au sein de l'entreprise dans laquelle il a acquis ses droits. Le salarié ne peut demander à bénéficier du DIF en cas de départ à la retraite.

En cas de démission, le DIF peut être utilisé pour une action de formation, un bilan de compétences ou une validation des acquis de l'expérience, sous réserve que l'action soit engagée avant la fin du délai de préavis.

En cas de licenciement, à l'exception d'un licenciement pour faute grave ou lourde, le montant de l'allocation de formation, correspondant aux heures acquises et non utilisées au titre du DIF, doit alors être consacré au financement de tout ou partie d'une action de formation, d'un bilan de compétences ou d'une validation des acquis de l'expérience sous réserve que le salarié ait effectué sa demande, avant la fin du délai de préavis.

8.2.3 – Modalités d'information sur le DIF⁴

Chaque salarié est informé par écrit annuellement du total des droits acquis au titre du DIF au plus tard le 31 janvier de chaque année.

En cas de licenciement, l'employeur est tenu d'informer le salarié de ses droits en matière de DIF dans la lettre de licenciement.

8.2.4 – Prise en charge du DIF

8.2.4.1 – Salariés en CDI

Toutes les actions DIF peuvent être prises en charge, en tout ou partie, dans le cadre du plan de formation et des fonds consacrés à la professionnalisation.

ARTICLE 2 :

⁴ Le premier alinéa de l'article 8.2.3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6323-3 du code du travail dans la mesure où, les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée bénéficiant du DIF à due proportion du temps, et ceci à l'issue d'un délai déterminé par voie réglementaire (*article D 6323-1 du code du travail :un an*), une information annuelle pour ces publics serait de nature à rendre inopérant l'exercice de ce droit.

Les dispositions de l'article 8.2.1 sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2009.

ARTICLE 3 :

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension, et prendra effet à sa signature.

| | | |
|--|--|--|
| CFDT Nom : Jean ROGER | CFE-CGC Nom : Thibaut DAGORNE | CFTC : Nom : Joël CHIARONI |
| CGT-FO : Nom : Yann POYET | CGT Nom : Jacques NIVELET | CNES : Nom : Philippe BROSSARD |
| FNASS : Nom : Franck LECLERC | UNSA : Nom : Dominique QUIRION | |
| CNEA : Nom : Robert BARON | COSMOS : Nom : Jean DI-MEO | |