



FROTSI

C'est quoi le Droit individuel à la formation ?

Le droit individuel à la formation (DIF) a pour but d'accompagner le salarié dans la réalisation de son projet de promotion professionnelle ou personnelle.

Qui bénéficie du DIF ?

Seuls les salariés en contrat de travail à durée indéterminée ayant au moins un an d'ancienneté et les salariés en contrat à durée déterminée ayant travaillé au moins 4 mois en CDD dans les 12 mois derniers peuvent bénéficier du droit individuel à la formation.

Comment fonctionne le DIF ?

Le salarié se constitue un crédit d'heures de formation de 20 heures par an cumulables sur 6 ans dans la limite de 120 heures. L'utilisation de ce droit est à l'initiative du salarié mais l'accord de l'employeur est nécessaire sur le choix de l'action de formation. La formation a lieu hors du temps de travail. L'employeur se doit de prendre en charge une allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié

Quel est l'intérêt de la formation pour le salarié ?

Actualiser ses connaissances
Acquérir de nouvelles connaissances, compétences, techniques, méthodes et outils
Elever sa qualification

Quel est l'intérêt de la formation pour la structure ?

Améliorer l'efficacité et la qualité du service
Garantir la satisfaction et la motivation de chaque individu dans son travail
Développer les capacités potentielles des individus tout au long de leur carrière

Quels sont les droits des salariés en cas de rupture de leur contrat de travail ?

La loi organise à présent la portabilité du DIF en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage afin d'assurer aux salariés les plus fragilisés des formations pour retrouver ou se maintenir dans l'emploi.

Tout salarié faisant l'objet d'une rupture de contrat (sauf faute lourde) ou dont le contrat arrive à terme bénéficie de la portabilité du DIF

Lors de la rupture de contrat l'employeur doit mentionner sur le certificat de travail

Le solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF non utilisées

La somme correspondant à ce solde

L'OPCA compétent pour le versement de cette somme

En cas de démission le salarié peut demander à bénéficier de son DIF, à condition que l'action de formation soit engagée avant la fin du préavis.

En cas de départ à la retraite le salarié perd les droits qu'il a acquis au titre du DIF.

Case 1 :

A savoir !

Sont exclus du DIF, les apprentis et salariés en contrat de professionnalisation.

Le salarié est libre ou non d'utiliser le DIF mais ne peut pas demander de compensation financière !

Case 2 :

Au regard de la Convention Collective Nationale des Organismes de Tourisme : prise en charge par l'OPCA (Organisme paritaire collecteur agréé) de branche c'est-à-dire à ce jour les AGEFOS

Pour aller plus loin :

Formation FROTSI

Loi du 4 mai 2004, Loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000613810&dateTexte>

Avenant à la convention collective du 29 octobre 2008 portant modification du titre X « Formation professionnelle »

Lexique :

Droit individuel à la formation : Créé par la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, le droit individuel à la formation permet aux salariés disposant d'une certaine ancienneté dans l'entreprise de bénéficier d'actions de formation professionnelle, rémunérées ou indemnisées.

Faute grave : Il n'existe aucune définition légale de la faute grave. Ce sont les tribunaux qui apprécient au cas par cas. En général, la faute grave est définie en droit du travail comme une faute telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié au sein de l'entreprise.

Faute lourde : La faute lourde peut être définie par l'intention du salarié de nuire à son employeur. C'est la faute la plus grave dans l'échelle des fautes. Il en est ainsi des comportements tels que la violence, le dénigrement, le vol, faux et usage de faux etc.