

C.M.S. EXPERTS ASSOCIÉS

SOCIÉTÉ D'EXPERTISE COMPTABLE ET DE COMMISSARIAT AUX COMPTES
INSCRITE AU TABLEAU DE L'ORDRE DES EXPERTS COMPTABLES
ET A LA COMPAGNIE REGIONALE DES COMMISSAIRES AUX COMPTES DE PARIS

MISE EN ŒUVRE DU DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION EN 2005

La loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie crée un droit individuel à la formation (DIF) dans toutes les entreprises : tout salarié bénéficie de 20 heures de formation par an (droit proratisé dans certains cas). Ces 20 heures sont cumulables à hauteur de 120 heures au maximum.

Si le salarié n'utilise pas son droit, la loi prévoit que, à la rupture du contrat, le salarié pourra demander à bénéficier d'une formation, ce qui représentera un coût supplémentaire.

Il faut noter que les formations suivies dans le cadre du DIF sont à l'initiative du salarié et qu'elles se distinguent des formations suivies à l'initiative de l'employeur, dans le cadre du plan de formation.

Il est donc nécessaire de mettre en œuvre le DIF dans votre entreprise.

En tant que partenaire privilégié, il nous apparaît nécessaire de vous apporter les premiers éléments d'information à ce dossier.

Ü Le dispositif du DIF

Les salariés bénéficiaires sont les salariés en CDI ayant un an d'ancienneté, et les CDD ayant 4 mois d'ancienneté (y compris dans une autre entreprise) sur une période de 12 mois. Le droit est de 20 h/an, proratisé pour les temps partiels et les CDD.

Les droits sont cumulables mais plafonnés à 120 heures.

Les salariés prennent l'initiative de suivre une formation, mais le choix final est fixé par accord avec l'employeur. L'objet de la formation est large : actions de perfectionnement, d'entretien...

Les formations se déroulent en principe hors du temps de travail ; elles sont indemnisées par l'employeur par une allocation de formation égale à 50% du net ; les frais de formation ainsi que l'allocation sont imputables sur la participation formation continue. Pour les entreprises de moins de 10 salariés, vous devrez vous adresser à l'Opcv pour financer le DIF.



149, BOULEVARD MALESHERBES - 75017 PARIS (FRANCE)

TÉL. : 33 (0)1 47 66 20 15 - FAX : 33 (0)1 43 80 03 98 - e.mail : cms@cmsexperts.com

S.A.R.L. au capital de 200 000 €- R.C.S PARIS B 328 014 360 00023 - NAF 741C - TVA FR 14 328 014 360

MEMBRE DE CPA ASSOCIATES INTERNATIONAL, INC. - www.cmsexperts.com

En cas de licenciement (sauf faute grave ou lourde), vous devrez informer le salarié, dans la lettre de licenciement, de ses droits acquis en matière de DIF et de la possibilité de faire une demande pendant le préavis. Si le salarié en exprime le souhait, l'employeur devra payer à l'organisme collecteur le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF et non utilisées. Il faut donc insérer une nouvelle mention dans la lettre de licenciement (sauf faute grave ou lourde).

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

Ü **Les conséquences pratiques**

Il faut donc :

- S'informer de l'accord de branche éventuel régissant le DIF dans votre secteur d'activité,
- Informer les salariés chaque année par un document annexe au bulletin de paie des droits acquis au titre du DIF et imputer sur ce crédit les heures de formation suivies dans le cadre du DIF (nous vous adressons ci-joint un modèle de document que vous pouvez utiliser),
- Mettre en place des procédures de demande du salarié et de réponse de l'employeur,
- En cas de rupture du contrat, informer le salarié de ses droits,
- En cas de licenciement, informer le salarié de ses droits en prévoyant une nouvelle mention dans la lettre de licenciement.

Il vous appartient de mettre en place une politique de formation professionnelle au sein de votre entreprise pour distinguer les actions de formation relevant du DIF et celles relevant du plan de formation. A défaut, vous, en tant qu'employeur, supporterez un coût supplémentaire lors de la rupture du contrat de travail.

La loi est encore imprécise sur certains points. Il est donc nécessaire de s'informer de l'évolution des modalités d'application et des réponses qui seront apportées aux cas particuliers.

Nous restons à votre disposition pour tout renseignement complémentaire que vous pourriez souhaiter,

RELEVE DIF au 1^{er} mai 2005	
Salarié x	
Nature du contrat et durée du travail	<i>CDI à temps plein</i>
Date d'embauche	<i>(au plus tard le 1/5/2003)</i>
Date de début de droit du DIF	<i>01/05/2004</i>
Droits acquis de mai 2004 à mai 2005	<i>20 h</i>
Report des droits acquis (1)	
Droits utilisés	<i>x heures</i>
Et montant de l'allocation formation correspondante (2)	<i>x euros</i>

(1) cette rubrique sera à remplir en mai 2006 : y seront notés les droits acquis entre mai 2004 et mai 2005 et non consommés.

(2) Si la formation est suivie pendant le temps de travail, il faudra indiquer le salaire brut versé.

REMARQUE :

Ce modèle, donné à titre indicatif, sera à adapter pour :

- Les CDI à temps partiel : acquisition des heures au prorata de la durée du travail ;
- Les CDD : acquisition après 4 mois de travail (sur 12 mois) et au prorata de la durée du contrat ;
- Les entreprises relevant d'accords de branche instituant des droits différents : autre date d'entrée en vigueur, durée du DIF plus élevée.