

LE DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION DANS LES TELECOMS

1- A QUI S'ADRESSE-T-IL ?

Le DIF concerne **tous les salariés de l'entreprise**.

Le DIF est ouvert aux **titulaires de CDI** ayant au minimum un an d'ancienneté dans l'entreprise qui les emploie.

Les salariés en CDD peuvent bénéficier du DIF pendant la durée de leur contrat à compter du 4^e mois de travail consécutif ou non au cours des douze derniers mois.

2- QUELS EN SONT LES PRINCIPES ?

C'est un droit à **20 heures de formation par an, cumulable sur 6 ans dans la limite de 120 heures**.

Pour les salariés à temps partiel et les salariés en CDD, cette durée est calculée au prorata temporis.

3- QUI EN PREND L'INITIATIVE ?

C'est un droit exercé à **l'initiative du salarié en accord avec l'employeur** sur le choix de la formation.

4- COMMENT S'APPLIQUE-T-IL ?

Les actions de formation éligibles au titre du DIF sont les actions **de promotion ou d'acquisition, d'entretien et de perfectionnement des connaissances, ou des actions de qualification**.

Le choix de la formation doit faire l'objet d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur.

En cas de désaccord avec l'employeur pendant deux années civiles consécutives sur le choix de l'action de formation, le salarié bénéficie d'une **priorité d'instruction et de prise en charge financière de l'action sous forme d'un CIF** instruit en fonction des critères et des priorités définis par le Fongecif compétent.

L'employeur est alors tenu de verser au Fongecif le montant de l'allocation formation, correspondant aux droits acquis au titre du DIF, majoré du coût de la formation sur la base du forfait horaire applicable au Contrat de professionnalisation (9,15 €).

Le DIF peut être transférable :

En cas de licenciement, sauf pour faute grave ou lourde, le salarié peut transférer son DIF. Les sommes correspondant au montant de l'allocation acquise au titre du DIF doivent permettre de financer une action **demandée** par le salarié pendant la période de préavis ;

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF pour participer à une action **engagée** pendant la durée du préavis ;

En revanche, en cas de départ à la retraite, le DIF n'est pas transférable ;

En cas de mobilité du salarié au sein d'un groupe des Télécoms, dans le cadre des dispositions de l'article L.122-12 du code du travail, il est prévu par l'accord de Branche que les salariés conservent, dans leur nouvelle entreprise, leurs droits acquis et non utilisés au titre du DIF.

5- QUAND ?

Le DIF se déroule en dehors du temps de travail.

L'accord de Branche prévoit à titre dérogatoire et après accord écrit entre l'employeur et le salarié, la possibilité de réaliser les actions liées au DIF en partie pendant le temps de travail.

6- QUELLE REMUNERATION ?

Lorsque le DIF se déroule en dehors du temps de travail, le salarié perçoit une allocation formation correspondant à **50% du salaire net de référence**. Les modalités de calcul du **salaire horaire de référence** sont déterminées dans le décret du 25/08/2004.

7- QUEL FINANCEMENT ?

Sont pris en charge par AUVICOM sur le 0,50%, les DIF :

► Qui concernent des actions prioritaires :

- c'est-à-dire des actions de développement des compétences dans les fonctions managériales, techniques ou commerciales inscrites dans les actions de type III du plan de formation ;
- réalisées **hors temps de travail** (dans ce cas, le salarié bénéficie d'un abondement de 15% de la durée du DIF ainsi réalisé).

ET ► Qui concernent les salariés :

- âgés de 45 ans et plus ;
- et/ou relevant des groupes de classification de A à D.

L'allocation formation est finançable sur le 0,90%.

Les coûts de formation des DIF non prioritaires sont finançables sur le 0,90%.

8- DATE DE MISE EN ŒUVRE ET ANTICIPATION DU DIF

Dans les entreprises de la Branche des télécommunications, l'ancienneté d'un an sera appréciée à **compter du 1^{er} janvier 2005**, de date à date, sur la base de l'ancienneté dans l'entreprise.

L'accord de Branche prévoit qu'un salarié peut présenter, en accord avec l'entreprise, une demande de DIF hors temps de travail excédant 20 heures, anticipant ainsi ses droits ouverts au titre du DIF, lorsque son projet porte sur une action inscrite au plan de formation. Cet excédent pourra être imputé sur les futurs droits au DIF du salarié.

Ce DIF anticipé ne donne lieu ni à abondement ni à prise en charge par AUVICOM sur le 0,50%.