

## 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**.

Il 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<sup>e</sup> mois de travail consécutif ou non au cours des douze derniers mois.

### 2- QUELS EN SONT LES PRINCIPES ?

Le salarié acquiert **20 heures de DIF par an, cumulables sur 6 ans dans la limite de 120 heures**.

### 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- DANS QUEL BUT ?

Les actions de formation éligibles au titre du DIF sont les actions de promotion et d'entretien des connaissances ou des actions de développement des compétences.

### 5- COMMENT S'UTILISE-T-IL ?

**Pendant l'exécution du contrat de travail :**

La demande du salarié doit être établie par écrit.

En cas de désaccord avec son 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 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 €).

♦ **En cas de mobilité** du salarié au sein d'un groupe des Télécoms, il est prévu par l'accord de Branche de 2004 que les salariés conservent, dans leur nouvelle entreprise, leurs droits acquis et non utilisés au titre du DIF.

Le salarié peut également faire valoir son DIF pendant son préavis.

♦ **En cas de licenciement**, sauf pour faute lourde, les heures de DIF non utilisées sont converties en numéraire, soit 9,15€ de l'heure. La somme devant permettre de financer tout ou partie d'une action de formation, de VAE ou bilan de compétence **demandée** pendant la période de préavis. L'employeur ne peut pas refuser. Lorsque l'action de formation se déroule pendant le préavis, elle doit se dérouler sur le temps de travail.

♦ **En cas de rupture conventionnelle**, les règles sont les mêmes que celles qui s'appliquent dans le cadre d'un licenciement.

♦ **En cas de démission**, le salarié peut demander à utiliser ses heures de DIF, sous réserve que son employeur accepte et que la formation soit **engagée** avant la fin du préavis.

### Après la rupture du contrat de travail :

La loi du 24 novembre 2009 prévoit la **portabilité du DIF**. Lorsqu'un salarié quitte une entreprise, son employeur a désormais l'obligation de faire figurer sur son certificat de travail, la somme correspondant au solde DIF en fin de préavis x 9,15€ ainsi que le nom de l'OPCA auquel l'entreprise est adhérente.

Une fois sorti des effectifs, le salarié a le choix entre faire valoir ses droits **chez un nouvel employeur** ou en tant que **demandeur d'emploi**.

♦ En cas de demande **auprès de son nouvel employeur**, au cours des deux années suivants son embauche, la somme figurant sur son certificat de travail permet de financer tout ou partie d'une action de formation, de bilan de compétence ou de VAE.

♦ En cas de demande **en tant que demandeur d'emploi**, le salarié transmet sa demande à l'OPCA dont le nom figure sur son certificat de travail.

### Les cas où le DIF est perdu :

Le DIF est perdu dans le cas d'un licenciement pour faute lourde et d'un départ à la retraite.

### 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**.

### 7- PRIORITE DU DIF ET ABONDEMENT

Le DIF est considéré comme prioritaire lorsque :

▶ **il concerne des actions prioritaires :**

- des actions de développement des compétences dans les fonctions managériales, techniques ou commerciales ;
- réalisées **hors temps de travail** (à l'issue du DIF réalisé hors temps de travail, 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.

### 8- QUEL FINANCEMENT ?

♦ **Pour le DIF non prioritaire**, les frais pédagogiques sont finançables sur le plan de formation (0,9%)

♦ **Pour le DIF prioritaire et le DIF demandeur d'emploi**, les frais pédagogiques sont pris en charge sur la professionnalisation (0,5%)

### 9- 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<sup>er</sup> 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%.