

**AVENANT**  
**A L'ACCORD DU 20 SEPTEMBRE 2004**  
**CONCLU ENTRE**  
**LE MOUVEMENT DES ENTREPRISES DE FRANCE**  
**ET**  
**LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES DES**  
**SALARIES SIGNATAIRES DE L'ACCORD DU 17 NOVEMBRE 1994**  
**RELATIF AU DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION (DIF)**

**Article 1 - Modalités d'ouverture du DIF**

Tout salarié à temps plein, sous contrat de travail à durée indéterminée, et ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation (DIF) d'une durée de 20 heures, avec un cumul des droits ouverts égal à 120 heures sur 6 ans.

Les heures acquises au titre du DIF sont calculées au prorata temporis :

- pour les salariés à temps partiel, sous contrat de travail à durée indéterminée,
- pour les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, dès lors que ces derniers justifient avoir travaillé au moins quatre mois, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois.

Les salariés en contrat à durée indéterminée à temps partiel dont la durée du travail est au moins égale à 80 % de la durée légale du travail bénéficient d'un droit au DIF calculé de la même manière que pour les salariés à temps plein, sans application de la règle de prorata prévue ci-dessus.

Sous réserve des dispositions qui pourraient être prévues par les accords de branches visées à l'article 1 de l'accord du 20 septembre 2004, les parties signataires conviennent que le décompte des droits ouverts ainsi que l'appréciation de l'ancienneté requise au titre du DIF se fait sur la base de l'année civile, au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année.

S'agissant de la possibilité de neutraliser, pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF, tout ou partie d'une période d'absence d'un salarié pour prise d'un congé parental d'éducation à plein temps, congé de maternité ou d'adoption, les parties signataires invitent les entreprises qui le souhaiteraient à examiner les conditions de mise en œuvre d'un tel dispositif, en tenant compte des dispositions légales et réglementaires.

Dans ce cadre les parties signataires décident que :

- Les salariés à temps plein, titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée, qui justifient, au 1<sup>er</sup> janvier 2005, d'une année d'ancienneté dans l'entreprise qui les emploie bénéficient, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005, du droit individuel à la formation à hauteur de 20 heures.
- Les salariés embauchés au-delà du 1<sup>er</sup> janvier d'une année civile donnée bénéficient au 1<sup>er</sup> janvier de l'année civile suivante des droits acquis au prorata temporis de leur présence dans l'entreprise au cours de la première année civile donnée, calculés en heures.

## **Article 2 – Transférabilité**

Le salarié conserve chez son nouvel employeur les heures acquises au titre du droit individuel à la formation avant sa mutation, lorsque celle-ci s'effectue entre deux entreprises incluses dans le champ d'application d'un même accord collectif de groupe, ou, à défaut d'un tel accord, en cas de mutation d'un salarié dans une entreprise appartenant au même groupe au sens de l'article L 439-1 du Code du Travail, et, dans les deux cas, à la condition que celui-ci soit adhérent de l'IPCO ou d'un OPCAREG.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son droit individuel à la formation pour participer à une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, sous réserve que ces actions soient engagées avant la fin du délai-congé.

Dans le cas d'un licenciement, sauf pour faute grave ou faute lourde, en cas de licenciement économique, de fermeture d'entreprise ou de restructuration, le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF et n'ayant pas donné lieu à utilisation est valorisé sur la base du salaire net de base perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise. Les sommes correspondant à ce montant doivent exclusivement permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, demandée par le salarié pendant son préavis. A défaut de cette demande, le montant correspondant au DIF n'est pas dû.

Le DIF n'est pas transférable en cas de départ en retraite

## **Article 3 – Mise en œuvre**

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur.

Le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF est arrêté, après l'accord formalisé entre le salarié et l'employeur, en tenant éventuellement compte de l'entretien professionnel prévu à l'article 1 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, des conclusions d'une action de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience.

L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse au salarié lorsque celui-ci prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation.

L'absence de réponse de l'employeur, dans ce délai, vaut acceptation du choix de l'action de formation.

Lorsque durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation qui sera suivie en application du DIF dont la mise en œuvre a été sollicitée par le salarié, ce dernier bénéficie, de la part du fonds de gestion du congé individuel de formation (FONGECIF) dont il relève, d'une priorité d'instruction et de prise en charge financière de son congé individuel de formation (CIF) sous réserve que sa demande corresponde aux priorités et aux critères définis par le FONGECIF.

Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à cet organisme (FONGECIF) le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du DIF et les frais de formation calculés conformément aux dispositions de l'article L.933-4 et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation mentionnés à l'article L.983-1.

#### **Article 4 – Formation et temps de travail**

Le choix de l'action de formation envisagée et ses modalités de réalisation sont arrêtés par accord écrit du salarié et de l'employeur conformément à l'article 3 du présent avenant. Les actions mises en œuvre dans le cadre du DIF s'exercent en dehors du temps de travail, sauf modalités définies le cas échéant par l'accord de branche dont relève l'entreprise, par l'accord d'entreprise ou de groupe au sens de l'article L 439-1 du Code du Travail ou par l'accord écrit entre le salarié et l'employeur.

Lorsque les heures sont effectuées hors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'employeur de l'allocation de formation définie au III de l'article L.932-1. Le montant de l'allocation de formation ainsi que les frais de formation correspondant aux droits ouverts sont à la charge de l'employeur et sont imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

Le décompte du temps de travail sous forme du forfait en jours, prévu à l'article L.212-15-3 III du Code de travail, ne fait pas obstacle à la réalisation de l'action de formation dans ou hors du temps de travail et dans ce dernier cas au versement de l'allocation de formation.

Lorsque les heures de formation sont réalisées pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien de la rémunération dans les conditions définies au I de l'article L.932.1 du Code du Travail.

## **Article 5 – Prise en charge du DIF au titre de la participation légale des entreprises à la formation professionnelle continue**

### **5.1. Dépenses pouvant être imputées au titre des articles L 951-1 7<sup>ème</sup> alinéa et L.952-1 4<sup>ème</sup> alinéa du Code du travail**

- les actions de promotion
- les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances
- les actions de formation ayant pour objectif l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, d'une qualification professionnelle établie par une CPNE, ou d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche
- les actions de bilan de compétences et les actions de validation des acquis de l'expérience, sans préjudice des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles existantes relatives à la prise en charge des coûts afférents à ces actions et notamment les règles du congé de bilan de compétences définies aux articles L 931-21 et suivants du code du travail peuvent être prises en charge par les OPCAREG ou l'IPCO au titre de la contribution des entreprises au développement de la formation professionnelle conduite dans le cadre de la section plan de formation des entreprises de moins de dix salariés et de dix salariés, et plus ainsi que, le cas échéant, au titre de la contribution mentionnée à l'Art. 7 du présent accord.

### **5.2. - Dépenses pouvant être imputées au titre des articles L.951-1 4<sup>ème</sup> alinéa et L 952-2 3<sup>ème</sup> alinéa (1<sup>o</sup>) du Code du travail**

- les actions qui concourent à la réalisation des objectifs visés au titre de la période de professionnalisation
- les actions facilitant la prise en compte des évolutions de l'emploi, la reconversion dans l'entreprise ou au sein d'une autre entreprise en cas de licenciement économique, ainsi que les actions de développement des compétences
- les actions de professionnalisation faisant suite à une démarche de validation des acquis ou le cas échéant à un bilan de compétences

reconnues comme prioritaires par la Commission Nationale d'Application de l'Accord (CPNAA).

En cas d'insuffisance totale ou partielle de prise en charge par l'OPCAREG ou l'IPCO, la couverture financière au titre du DIF est prise en charge par l'entreprise.

## **Article 6 – Mise en œuvre d’une contribution spécifique DIF**

Sans préjudice des articles L.961-9, R.952-3 et R.964-1-4b du Code du Travail et des règles de prise en charge définies à l’article 5 du présent avenant, une contribution spécifique volontaire dédiée au financement du DIF peut être mise en œuvre pour les entreprises de moins de 10 salariés et de 10 salariés et plus. Il appartient au conseil d’administration de l’IPCO de définir les règles de prise en charge qui tiennent compte du caractère volontaire des versements effectués par les entreprises au-delà des obligations légales et conventionnelles.

## **Article 7 – Gestion externalisée du DIF**

Afin de faciliter la mise en œuvre du DIF, notamment pour les salariés des petites et moyennes entreprises, et en priorité pour les entreprises versant la contribution spécifique mentionnée à l’article 6 les parties signataires demandent à l’IPCO et aux OPCAREG de mettre en œuvre des modalités de gestion externalisée du DIF (information du salarié, tenue de comptes DIF individualisés, accompagnement dans le choix de l’action de formation, ...).

Après avis de la CPNAA, le Conseil d’Administration de l’IPCO définit les modalités de mise en œuvre de ce service externalisé. Dans ce cadre, il fixe notamment les obligations d’information et de conseil auprès de l’entreprise et des salariés et le niveau des coûts d’administration et de gestion.

## **Article 8 – Force obligatoire du présent avenant**

Les dispositions du présent avenant complètent celles de l’accord du 20 septembre 2004 conclu entre le Mouvement des Entreprises de France et les organisations syndicales représentatives de salariés signataires de l’accord du 17 novembre 1994.

Les dispositions du présent accord s’imposent aux OPCAREG et à l’IPCO et aux entreprises adhérentes telles que définies à l’article 1 de l’accord du 20 septembre 2004, sous réserve des dispositions des accords de branches professionnelles, et intègrent celles de l’accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l’accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et du titre I de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.