

Accord interprofessionnel national

IDCC : 1793. – **FONDS D'ASSURANCE FORMATION DES SALARIÉS
DES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES**
(6 juillet 1972)

AVENANT DU 21 MARS 2005
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE (DIF)
NOR : *ASET0550705M*
IDCC : 1793

PRÉAMBULE

La réforme du dispositif de formation professionnelle continue réalisée par les accords nationaux interprofessionnels des 20 septembre et 5 décembre 2003 et par la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie a prévu, parmi d'autres novations, la création d'un droit individuel à la formation.

Ce dispositif original est une nouvelle opportunité offerte aux salariés pour favoriser leur accès à la formation. Toutefois, sa pleine réussite, notamment dans les petites et moyennes entreprises, suppose une mise en place résultant d'une véritable approche conjointe à la suite d'une initiative du salarié en accord avec son employeur.

Cette approche conjointe doit permettre, en favorisant le développement du capital humain, de répondre aux besoins professionnels du salarié tout en s'inscrivant dans les grandes perspectives de développement de l'entreprise et de favoriser, notamment, les actions de formation telles que mentionnées à l'article 2.12 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.

A côté de ces principes de base, des dispositions concrètes doivent permettre une mise en œuvre suffisamment pratique pour les salariés et pour les employeurs, de façon à ce que ces derniers soient incités à favoriser le développement du droit individuel à la formation.

C'est à ces conditions que le droit individuel à la formation pourra être un élément important du système de formation professionnelle, œuvre majeure des partenaires sociaux.

A l'intention des entreprises visées à l'article 1^{er} de l'accord du 20 septembre 2004 entre la CGPME et les confédérations syndicales représentatives des salariés signataires de l'accord constitutif d'AGEFOS PME ainsi que des salariés de ces entreprises, les parties signataires décident de ce qui suit.

Article 1^{er}

Règles générales

Conformément aux dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de la loi du 4 mai 2004 :

- Tout salarié employé à temps plein sous contrat de travail à durée indéterminée et disposant d'une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie du droit individuel à la formation.

Il dispose chaque année de ce droit à hauteur de 20 heures avec un cumul des droits ouverts au moins égal à 120 heures sur 6 ans.

Pour les salariés à temps partiel, sous contrat de travail à durée indéterminée, qui bénéficient également du droit individuel à la formation, cette durée est calculée *pro rata temporis*.

Le plafond de 120 heures s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base des droits annuels acquis *pro rata temporis*.

Toutefois, 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 du droit individuel à la formation calculé de la même manière que pour les salariés à temps plein, sans application de la règle de prorata prévue ci-dessus.

Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée bénéficient également du droit individuel à la formation, calculé *pro rata temporis* dès lors qu'ils justifient avoir travaillé pendant au moins 4 mois, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois.

Chaque salarié est informé par écrit annuellement du total des droits acquis au titre du dispositif du droit individuel à la formation.

- 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 par accord écrit entre le salarié et son employeur en tenant éventuellement compte soit de l'entretien professionnel prévu à l'article 1^{er} de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, soit des conclusions d'une action de bilan de compétences ou de validation des acquis.

L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse lorsque le salarié 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.

- Le DIF est transférable en cas de licenciement, sauf pour faute grave ou faute lourde, en cas de licenciement économique, de fermeture d'entreprise ou de restructuration.

Il n'est pas transférable en cas de départ en retraite.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF pour participer à une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, à condition qu'elle soit engagée avant la fin du délai-congé.

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 bénéficiaire, 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.

- Pour les autres éléments concernant le fonctionnement du DIF, hors les dispositions prévues aux articles 2, 3, 4, 5 et 7 du présent avenant, les règles applicables sont celles fixées par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Article 2

Application de l'ancienneté requise pour l'utilisation des droits acquis au titre du DIF

Le salarié peut utiliser les droits acquis, selon les modalités prévues aux articles 3 et 4 ci-après, au bout de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie. Cette ancienneté s'apprécie au 1^{er} janvier de chaque année.

Article 3

Modalités d'acquisition des droits ouverts au titre du DIF

Sous réserve des dispositions qui pourraient être prévues par les accords collectifs (de branche, d'entreprise ou de groupe) visés aux 3^e et 4^e alinéas de l'article 1^{er} de l'accord du 20 septembre 2004 relatif à la formation professionnelle entre la CGPME et les confédérations syndicales représentatives des salariés signataires de l'accord constitutif d'AGEFOS PME, les parties signataires conviennent des dispositions qui suivent.

Le décompte des droits ouverts au titre du DIF se fait sur la base de l'année civile. La date de mise en œuvre de ce mécanisme de décompte est fixée au 1^{er} janvier 2005.

Les salariés embauchés au-delà du 1^{er} janvier d'une année civile donnée bénéficient au 1^{er} janvier de l'année civile suivante des droits acquis *pro rata temporis* de leur présence dans l'entreprise au cours de la première année civile donnée, calculés en heures.

Article 4

Dispositions spécifiques applicables aux salariés employés dans l'entreprise au 1^{er} janvier 2005

Sous réserve des dispositions qui pourraient être prévues par les accords collectifs (de branche, d'entreprise ou de groupe) visés aux 3^e et 4^e alinéas de l'article 1^{er} de l'accord du 20 septembre 2004, les salariés à temps plein, titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée, employés dans l'entreprise au 1^{er} janvier 2005 et ayant au moins 1 an d'ancienneté bénéficient, à cette date, de 20 heures acquises au titre du DIF.

Article 5

Dispositions relatives à la transférabilité

En tenant compte des dispositions prévues en faveur des salariés, en cas de licenciement du salarié, sauf pour faute grave ou faute lourde, et lorsque celui-ci en manifeste l'intention avant la fin de la période de délai-congé, les droits acquis au titre du droit individuel à la formation dans les conditions définies à l'article L. 933-1 et suivants du code du travail et aux articles 1^{er}, 2, 3 et 4 du présent avenant et n'ayant pas été utilisés, peuvent être versés à AGEFOS PME par l'entreprise adhérente à cet OPCA.

Dans ce cadre, ces droits sont utilisables par le salarié pendant 12 mois à compter du licenciement.

Au-delà de ce délai, s'ils ne sont pas utilisés, les sommes correspondant à ces droits sont mutualisées par l'OPCA selon des règles définies par la commission paritaire nationale d'application de l'accord.

Ce dispositif peut être utilisé également en cas de démission du salarié.

Dans ce cas particulier, la mise en œuvre de ce dispositif nécessite un accord écrit entre le salarié et l'employeur.

Les dispositions techniques de mise en œuvre de ce dispositif seront définies par le conseil d'administration d'AGEFOS PME.

Article 6

DIF et égalité professionnelle

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, d'un congé de maternité ou d'adoption, les parties signataires incitent 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 en vigueur.

Article 7

Actions de formation suivies dans le cadre du DIF et temps de travail

Sous réserve des dispositions qui pourraient être prévues par les accords collectifs (de branche, d'entreprise ou de groupe) visés aux 3^e et 4^e alinéas de l'article 1^{er} de l'accord du 20 septembre 2004, les actions de formation suivies dans le cadre du DIF se déroulent en dehors du temps de travail.

Dans ce cas, le salarié bénéficie du versement par l'employeur de l'allocation de formation définie au III de l'article L. 932-1 du code du travail. 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 du travail, ne fait obstacle ni à la réalisation de l'action de formation hors du temps de travail ni au versement de l'allocation de formation.

Ces actions de formation peuvent toutefois se dérouler pendant le temps de travail s'il y a accord écrit entre l'employeur et le salarié.

Dans ce cas, pour ces heures de formation, 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 8

Priorités

Sous réserve des dispositions qui pourraient être prévues par les accords collectifs (de branche, d'entreprise ou de groupe) visés aux 3^e et 4^e alinéas

de l'article 1^{er} de l'accord du 20 septembre 2004, des priorités pourront être définies par la commission paritaire nationale d'application prévue à l'article 13 de l'accord du 20 septembre 2004. Ces priorités tiendront compte, notamment, de la nécessité de favoriser :

- l'acquisition de compétences et de qualifications transversales à plusieurs métiers ou secteurs professionnels dont le lien de connexité avec une qualification reconnue par une branche est établi ;
- le développement de parcours personnalisés, notamment qualifiants.

Article 9

Prise en charge du DIF au titre de la participation légale des entreprises à la formation professionnelle continue

9.1. Dépenses pouvant être imputées au titre des articles L. 951-1, 7^e alinéa, et L. 952-1, 4^e 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 professionnelle, 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 AGEFOS PME 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 10 salariés et de 10 salariés et plus, ainsi que, le cas échéant, au titre de la contribution mentionnée à l'article 10 du présent avenant.

9.2. Dépenses pouvant être imputées au titre des articles L. 951-1, 4^e alinéa, et L. 952-2, 3^e alinéa (1^o), 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 de l'expérience professionnelle ou le cas échéant à un bilan de compétences,

reconnues comme prioritaires par la commission paritaire nationale d'application de l'accord (CPNAA).

En cas de refus de financement, total ou partiel, par AGEFOS PME des actions de formation engagées à ce titre, l'entreprise doit assurer la prise en charge financière nécessaire.

Article 10

Contribution spécifique DIF

En sus des mécanismes de prise en charge assurés par AGEFOS PME tels que mentionnés à l'article 9 du présent avenant, pour les entreprises occupant 10 salariés et plus, le financement du DIF peut être complété par une contribution spécifique DIF versée volontairement par l'entreprise à AGEFOS PME. Cette contribution supplémentaire est distincte de la contribution obligatoire versée par l'entreprise concernée au titre du plan de formation (0,90 %) et de la contribution destinée notamment à financer les contrats et les périodes de professionnalisation (0,50 %).

Les sommes collectées à ce titre sont destinées notamment :

- à compléter le financement des actions de formation et assimilées mentionnées à l'article 9 ;
- à développer les actions d'information, de sensibilisation et de conseil susceptibles d'être mises en œuvre à l'intention des dirigeants d'entreprise et des personnels concernés sur les mécanismes du DIF ;
- à contribuer au financement des actions qui pourraient être engagées dans le cadre des partenariats envisagés à l'article 12 du présent avenant.

Cette contribution peut également être mise en œuvre au profit des entreprises de moins de 10 salariés.

En cas de refus de financement, total ou partiel, par AGEFOS PME des actions de formation engagées à ce titre, l'entreprise doit assurer la prise en charge financière nécessaire, sauf pour les actions qui pourraient être engagées dans le cadre des partenariats envisagés à l'article 12 du présent avenant.

Les versements effectués par l'entreprise dans le cadre de cette formule bénéficient d'un régime particulier au sein d'AGEFOS PME.

Dans le cadre ainsi défini, le conseil d'administration d'AGEFOS PME fixe les conditions de mise en œuvre technique et financière de cette formule. Il fixe en particulier le niveau des coûts de gestion requis.

Cette formule est mise en œuvre dans le respect des dispositions prévues par les accords de branches.

La contribution spécifique DIF peut être mise en œuvre au profit des entreprises visées aux 3^e et 4^e alinéas de l'article 1^{er} de l'accord du 20 septembre 2004, soit selon les dispositions *ad hoc* prévues par les accords collectifs qui pourraient, éventuellement, les concerner, soit directement, si ces accords n'existaient pas.

Article 11

Contrat de prestations complémentaires DIF

Pour les entreprises qui le souhaitent, un contrat de prestations complémentaires DIF peut être proposé par AGEFOS PME.

Ce contrat de prestations complémentaires a pour objectif de favoriser, notamment à l'intention des PME et de leurs salariés, la mise en œuvre et le développement du dispositif de droit individuel à la formation.

Dans ce cadre, l'entreprise concernée pourra verser les sommes correspondant à tout ou partie des droits ouverts aux salariés concernés au titre du DIF, dus par l'entreprise.

Dans ce cadre également, pourront être mis en œuvre la tenue de comptes DIF individualisés et un accompagnement spécifique en matière d'information, de conseil et de choix des actions de formation à l'intention des salariés et des entreprises concernés.

Le conseil d'administration d'AGEFOS PME définit les conditions de mise en œuvre technique et financière de ce dispositif.

Il fixe en particulier les conditions de participation financière de l'entreprise, notamment pour les frais de gestion, en dehors des sommes versées tel que prévu au 3^e alinéa et des dispositions prévues aux articles 9 et 10 du présent avenant.

Il fixe également le contenu des obligations spécifiques d'information et de conseil d'AGEFOS PME auprès des entreprises et des salariés concernés, obligations prévues dans ce dispositif.

Il définit enfin le niveau des coûts de gestion requis dans le cadre de ce dispositif.

Les versements effectués par l'entreprise dans ce cadre bénéficient d'un régime particulier au sein d'AGEFOS PME.

Article 12

Partenariats pour la mise en œuvre du DIF

Sur la base des orientations définies par la commission paritaire nationale prévue à l'article 13 de l'accord du 20 septembre 2004, le conseil d'administration national d'AGEFOS PME et les autres acteurs territoriaux, notamment les collectivités locales, rechercheront la définition d'objectifs communs, avec les moyens correspondants pour leur réalisation, en vue de promouvoir le développement du DIF sur le plan territorial.

Dans ce cadre, pourront notamment être examinés les mécanismes susceptibles de permettre un abondement complémentaire pour financer le dispositif.

Article 13

Entreprises et groupes visés au 4^e alinéa de l'article 1^{er} de l'accord du 20 septembre 2004

Les entreprises et groupes visés au 4^e alinéa de l'article 1^{er} de l'accord collectif du 20 septembre 2004 relatif à la formation professionnelle entre la CGPME et les confédérations syndicales représentatives des salariés signataires de l'accord constitutif d'AGEFOS PME sont inclus dans une liste établie par le conseil d'administration d'AGEFOS PME.

Fait à Paris, le 21 mars 2005.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Confédération générale des petites et moyennes entreprises
(CGPME).

Syndicats de salariés :

CFDT ;
CFTC ;
CGT ;
CGT-FO.