



ADP SOCIAL INFOS

Formation professionnelle

Chaque salarié capitalise désormais un temps de formation dans le cadre du Droit Individuel à la Formation (DIF) : mais que devient ce droit en cas de rupture du contrat de travail ?

Depuis 2004, pour élargir ses compétences et renforcer son employabilité, un salarié bénéficie d'un temps de formation professionnelle de 20 heures par an, limité à 120 heures sur six ans. Cela veut dire qu'au bout de trois ans, par exemple, un salarié a capitalisé un droit à la formation de 60 heures. En cas de rupture du contrat de travail, une évolution majeure va bientôt être introduite dans la législation en rendant ce droit "portable".

Sauf en cas de faute lourde, le "Projet de loi relatif à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie" prévoit de permettre au salarié de conserver les droits non utilisés dans le cadre du DIF et d'en faire usage en tant que demandeur d'emploi ou auprès de son futur employeur. Lors du solde de tout compte, l'employeur remettra au salarié un certificat de travail mentionnant les droits acquis selon des modalités qui seront fixées par décret.

Précisons que, comme le DIF, le Congé Individuel de Formation (CIF) pourra bientôt être, lui aussi, réalisé en dehors du temps de travail, si le salarié en formule la demande. Une condition à respecter : avoir un an d'ancienneté dans l'entreprise. Les frais de formation seront pris en charge par l'OPCA ou l'OPACIF.

Un nouveau bilan d'étape professionnel

Autre changement à venir : le plan de formation comportera désormais 2 catégories au lieu de 3. La première concernera les actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution et au maintien dans l'emploi dans l'entreprise ; la seconde celles liées au développement des compétences. Considérées comme du temps de travail effectif, les actions relevant de la première catégorie seront rémunérées par l'employeur, par le biais du maintien de la rémunération du salarié.

Le texte prévoit aussi la mise en place d'un bilan d'étape professionnel. Il aura lieu à la demande de tout salarié présent dans l'entreprise depuis au moins 2 ans. Il pourra être renouvelé tous les 5 ans. Un décret à paraître précisera ses modalités de mise en application. Enfin, une nouvelle attestation à la charge de l'employeur doit voir le jour. Lorsque la formation sera directement dispensée par l'entreprise employant le salarié, l'employeur délivrera, au terme de la formation, une attestation. Le contenu de cette attestation fera lui aussi l'objet d'un décret.

