

14ème législature

Question N° : 50396	De Mme Sabine Buis (Socialiste, républicain et citoyen - Ardèche)	Question écrite
Ministère interrogé > Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social		Ministère attributaire > Travail, emploi et dialogue social
Rubrique >travail	Tête d'analyse >droit du travail	Analyse > droit individuel à la formation. assistants maternels. mise en oeuvre.
Question publiée au JO le : 18/02/2014 Réponse publiée au JO le : 02/09/2014 page : 7465 Date de changement d'attribution : 03/04/2014 Date de renouvellement : 27/05/2014		

Texte de la question

Mme Sabine Buis attire l'attention de M. le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social sur le droit individuel à la formation (DIF) et plus particulièrement sur sa portabilité. En effet, le DIF a été créé en 2004 pour développer la formation continue en permettant à chaque salarié de bénéficier d'un crédit d'heures utilisables avec l'accord de son employeur. La loi du 24 novembre 2009 offre au salarié la possibilité de conserver, à l'issue de son contrat de travail, son crédit d'heures de DIF acquis et non utilisé avec son ancien employeur, afin de financer une action de formation en qualité de demandeur d'emploi auprès de Pôle emploi. La portabilité du DIF s'applique à toute rupture de contrat de travail postérieure au 26 novembre 2010. Peuvent utiliser les heures DIF portables, tous les salariés qui connaissent une rupture de contrat de travail ou une fin de CDD ouvrant droit à l'indemnisation chômage et qui ont acquis des droits à DIF. Or il semblerait que les assistants maternels soient dans l'obligation de renoncer définitivement à leur métier pour pouvoir en bénéficier si l'on se réfère au texte de l'AGEFOS PME : "Attention : dans tous les cas, le droit au DIF portable n'est ouvert qu'en cas de cessation définitive de l'activité d'assistant maternel. Ce dernier devra joindre au dossier une attestation sur l'honneur d'arrêt définitif d'activité. La portabilité du DIF n'est pas possible en cas de départ à la retraite, de démission non légitime, de licenciement pour faute lourde et de retrait d'agrément par le conseil général". Face à cette situation et tenant compte de l'importance croissante de la formation continue des salariés, elle lui demande quelles mesures le Gouvernement entend prendre pour faire évoluer la portabilité du DIF et permettre ainsi son utilisation par les assistants maternels.

Texte de la réponse

Introduit par la loi du 4 mai 2004, le droit individuel à la formation (DIF) a pour objectif de permettre aux salariés d'acquérir annuellement des droits pouvant ensuite être utilisés, avec l'accord de l'employeur, pour accéder à une formation. Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, ces droits annuels à formation sont de vingt heures pour un salarié à temps plein, cumulables sur six ans dans la limite de cent vingt heures. Lors de la création de ce dispositif, les droits acquis qui n'étaient pas transférables en cas de rupture du contrat de travail devaient être mis en oeuvre lors du préavis. Afin de pallier cette carence, la loi du 24 novembre 2009, relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, a mis en place un mécanisme rendant le DIF « portable » à l'occasion des ruptures du contrat de travail et permettant au salarié de pouvoir continuer à mobiliser ses droits en dehors de l'entreprise où il les a acquis, sous certaines conditions. En vue de franchir une étape supplémentaire en

matière de portabilité des droits à la formation, les partenaires sociaux ont posé les premiers fondements du compte personnel de formation dans leur accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés. Ce compte de formation individuel et intégralement transférable permet à son bénéficiaire de garder les droits à formation acquis tout au long de sa vie professionnelle, quel que soit son parcours professionnel et quelle que soit la fréquence des changements d'employeurs. Dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013, la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi a, elle aussi, posé les bases du compte personnel de formation en prévoyant qu'afin de favoriser son accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, chaque personne dispose dès son entrée sur le marché du travail, indépendamment de son statut, d'un compte personnel de formation, intégralement transférable en cas de changement ou de perte d'emploi. Par ailleurs, dans le cadre de la grande conférence sociale des 20 et 21 juin 2013, le gouvernement a invité les partenaires sociaux à négocier sur la formation professionnelle en vue notamment d'assurer une meilleure sécurisation des parcours professionnels en déployant le compte personnel de formation. Cette négociation s'est déroulée en coordination avec la concertation quadripartite menée parallèlement et associant les régions et l'Etat sur la mise en oeuvre du compte personnel de formation et a abouti à l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle. L'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 définit les modalités de mise en oeuvre du compte personnel de formation de manière à ce que les salariés ne perdent plus leurs droits à la formation quand ils changent d'emploi ou quand ils connaissent une période de chômage. Le compte personnel de formation a pour objet de donner à chacun les moyens d'évoluer professionnellement et de sécuriser son parcours professionnel. Les formations éligibles au compte personnel de formation permettent aux personnes d'acquérir des compétences attestées. Chaque personne dispose d'un compte personnel de formation dès son entrée sur le marché du travail jusqu'à son départ à la retraite. Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures (jusqu'à 150 heures) et mobilisé par la personne lorsqu'elle accède à une formation à titre individuel, qu'elle soit salariée ou demandeur d'emploi, indemnisée ou non. Le compte personnel de formation peut par ailleurs faire l'objet d'un abondement complémentaire au moment de son utilisation notamment par l'employeur, par application d'un accord de branche ou d'entreprise, par l'état, les régions ou pôle emploi. Le gouvernement a proposé au parlement la mise en oeuvre des changements législatifs qui découlent de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 et les débats législatifs qui ont suivi ont abouti à la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale qui s'inscrit, s'agissant de la formation professionnelle, dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel. Aux termes des accords nationaux interprofessionnels des 11 janvier et 14 décembre 2013 et des lois des 14 juin 2013 et 5 mars 2014, le compte personnel de formation est comptabilisé en heures (jusqu'à 150 heures) et son financement est assuré, selon les cas, par les organismes collecteurs paritaires agréés des fonds de la formation professionnelle continue, par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ou par l'entreprise elle-même si, en vertu d'un accord d'entreprise, le compte personnel de formation est géré en interne. La loi du 5 mars 2014 prévoit par ailleurs que les droits à des heures de formation acquis jusqu'au 31 décembre 2014 au titre du droit individuel à la formation peuvent être mobilisés dans le cadre du compte personnel de formation jusqu'au 1er janvier 2021. La mise en oeuvre du compte personnel de formation, à compter du 1er janvier 2015, permettra donc d'une part de mobiliser les droits à formation anciennement acquis au titre du droit individuel à la formation et d'autre part, de bénéficier de nouveaux droits à formation intégralement transférables qui pourront être notamment mis en oeuvre par les assistants maternels.