

Brochure n° 3235

Convention collective nationale

IDCC : 2101. – **ENSEIGNEMENT PRIVÉ À DISTANCE**

AVENANT N° 1 DU 2 JUILLET 2007
À L'ACCORD DU 4 DÉCEMBRE 2006
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE
NOR : *ASET0751002M*
IDCC : 2101

Entre :

La CHANED,

D'une part, et

La FEP-CFDT ;

Le SNEPL-CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle s'est réunie, notamment le 12 janvier 2007, afin de poursuivre ses travaux relatifs à l'accès des salariés à la formation professionnelle dans l'enseignement privé à distance.

Les partenaires sociaux, présents à cette réunion, ont pris les décisions suivantes.

PRÉAMBULE

L'accord de branche relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle dans l'enseignement privé à distance, signé le 4 décembre 2006, qui traitait en priorité les modalités d'accès au contrat de professionnalisation, prévoyait, notamment dans son préambule, que les autres dispositifs de la formation professionnelle (plan de formation, droit individuel à la formation, période de professionnalisation, congé individuel de formation, validation des acquis de l'expérience) seraient examinés progressivement à partir de 2007.

Dans ce cadre, le présent avenant traite des dispositifs suivants : plan de formation et droit individuel à la formation.

Article 1^{er}

Plan de formation

1.1. Définition

Le plan de formation est constitué par l'ensemble des formations, décidées par l'employeur ou proposées par un ou plusieurs salariés, dans l'intérêt de l'entreprise.

Le plan de formation distingue 3 catégories d'actions de formation :

- 1. Les actions d'adaptation au poste de travail : ce sont toutes les actions de formation indispensables au salarié pour remplir les missions et les tâches liées à son poste de travail. Les actions de formation de type 1 s'effectuent obligatoirement sur le temps de travail ;
- 2. Les actions de formation liées à l'évolution des emplois et au maintien dans l'emploi : ce sont toutes les actions qui permettent au salarié d'évoluer vers d'autres postes relevant de son champ de compétences ou d'apporter la formation nécessaire au maintien dans son emploi ;
- 3. Les actions de formation liées au développement des compétences : ce sont toutes les actions qui doivent permettre au salarié d'acquérir de nouvelles compétences en vue d'une qualification supérieure.

Les actions de formation de type 2 et 3 peuvent s'effectuer pendant le temps de travail ou hors temps de travail.

1.2. Bénéficiaires

Le choix des salariés appelés à suivre les actions figurant dans le plan de formation appartient à l'employeur, dans le respect des dispositions légales et après consultation des instances représentatives du personnel. Tous les salariés sont susceptibles d'être concernés. Les personnes pressenties peuvent toutefois faire état d'un motif de refus légitime.

1.3. Conditions de mise en œuvre

Les actions de formation inscrites au plan de formation de l'entreprise pourront se faire pendant ou hors temps de travail, suivant leur classement dans l'une des 3 catégories d'actions de formation citées en 1.1 et conformément aux dispositions légales en vigueur. Elles peuvent être réalisées en interne ou en externe.

Article 2

Droit individuel à la formation

2.1. Définition

Le droit individuel à la formation consiste pour les salariés bénéficiaires à disposer d'un crédit d'heures annuel pour suivre à leur initiative une action de formation avec l'accord de l'employeur.

2.2. Bénéficiaires

Sont concernés par le droit individuel à la formation, les salariés sous contrats à durée indéterminée ayant 1 an d'ancienneté, et les salariés ayant travaillé sous CDD pendant au moins 4 mois consécutifs ou non, durant les 12 derniers mois.

Le droit individuel à la formation ne s'applique pas aux contrats de formation en alternance (contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation).

2.3. Ouverture du droit

Les droits s'acquièrent à concurrence de 20 heures par an, pour les salariés à temps complet, et *pro rata temporis* de la durée contractuelle du travail pour l'ensemble des salariés à temps partiel.

Cette mesure est applicable à compter du 7 mai 2004. Le calcul du droit doit comptabiliser les périodes de suspension du contrat de travail qui sont prises en compte dans le calcul des congés payés y compris le congé parental d'éducation et le congé de présence parentale.

Les droits acquis annuellement peuvent se cumuler sur une durée de 6 ans, exceptés pour les salariés à temps partiel où la durée n'est pas limitée. A défaut de son utilisation pour tout ou partie, le droit individuel à la formation est plafonné à 120 heures pour les salariés à temps complet et à temps partiel. Chaque action de formation réalisée dans le cadre du droit individuel à la formation s'impute sur le contingent d'heures de formation disponible et régénère des droits toujours dans la limite des 120 heures.

2.4. Actions de formation prioritaires

Le droit individuel à la formation pourra être utilisé pour des actions de formation définies par la CPNEFP et notamment les actions de formation, considérées comme prioritaires, dans les domaines suivants :

- adaptation aux nouvelles technologies ;
- conduite de projets ;
- organisation, gestion et management d'équipes.

2.5. Information individuelle et collective

L'ensemble des salariés bénéficiaires est informé annuellement de ses droits acquis, dans les conditions définies par chaque entreprise.

En cas de licenciement et dans les conditions indiquées à l'article 2.9 ci-après, les droits acquis seront communiqués par écrit dans la lettre de notification du licenciement.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de formation soit engagée avant la fin de son préavis.

Dans le cadre de l'information du comité d'entreprise, s'il existe, sur la formation professionnelle, il sera présenté un bilan des actions réalisées au titre du DIF, ainsi que les demandes en la matière pour l'année à venir.

2.6. Conditions de mise en œuvre

Les demandes de formation au titre du DIF devront être portées par écrit à la connaissance de l'employeur selon les modalités définies au sein de l'entreprise concernée. En tout état de cause, ces demandes devront préciser le contenu précis de la formation envisagée (notamment le coût, la durée, l'organisme de formation...).

L'employeur dispose d'un délai de 1 mois à compter de la réception de la demande pour faire connaître sa décision.

La non-réponse dans ce délai vaut acceptation.

Le refus éventuel pourra porter notamment sur :

- le non-respect de la procédure par le salarié ;
- le dépassement du délai de prévenance instauré au sein de chaque entreprise ;
- la non-disponibilité des fonds ;
- le coût global de la formation (coût pédagogique, frais de transport et hébergement) ;
- le contenu de la formation ;
- l'intérêt professionnel ;
- la durée de la formation ou sa date de mise en œuvre ;
- la désorganisation du service.

En cas de refus pendant 2 années consécutives, le salarié a la possibilité de présenter sa demande auprès de l'organisme gestionnaire du congé individuel à la formation. L'organisme assurera la prise en charge financière si l'action de formation sollicitée correspond à ses propres priorités et critères. Dans ce cas, l'employeur doit respecter les conditions définies à l'article L. 933-5 du code du travail.

Une même demande ne pourra être réitérée qu'après un délai de franchise de 6 mois.

Le financement des frais pédagogiques et des éventuels coûts de déplacement et d'hébergement est assuré :

- par l'OPCA-EFP, selon ses modalités, sur le budget consacré aux priorités de branche, dans la limite des fonds disponibles pour le DIF prioritaire et sur le budget du plan de formation pour le DIF non prioritaire ;
- ou à défaut par l'entreprise.

Les actions de formation prioritaires pourront également être financées sur le budget relatif à la professionnalisation selon les modalités de prise en charge adoptées par le conseil d'administration de l'OPCA-EFP.

2.7. Temps de travail

Les actions de formation liées au DIF se déroulent en dehors du temps de travail. Un accord d'entreprise, ou un accord négocié de gré à gré, peut prévoir que le DIF se déroulera partiellement sur le temps de travail.

2.8. Allocation de formation

Dans le cadre du DIF hors temps de travail, le salarié perçoit une allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette versée au cours des 12 derniers mois rapportée au total des heures rémunérées sur cette même période, après réception des feuilles d'émargement.

Cette allocation n'a pas le caractère de salaire. Elle n'entre ni dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale, ni dans l'assiette des droits calculés sur le salaire (congrés payés...). Elle n'est pas soumise à la CSG et la CRDS.

L'allocation de formation fera l'objet d'une annexe au bulletin de paye.

Pendant la durée de la formation, l'intéressé bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles.

2.9. Ruptures du contrat de travail

En cas de licenciement pour faute grave ou lourde, les droits acquis sont perdus.

Dans les autres cas de licenciement, le salarié peut demander à bénéficier de ses droits par écrit avant la fin de son préavis. Il est précisé qu'en l'absence de demande du salarié de bénéficier de ses droits au DIF, celui-ci perd ses droits.

En cas de demande, l'employeur verse directement à l'organisme de formation choisi par le salarié le montant de l'allocation de formation correspondant au droit acquis afin de financer l'action de formation, la validation des acquis de l'expérience ou le bilan de compétences.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF, dans les conditions prévues par le présent accord, sous réserve que l'action de formation soit engagée avant la fin de son préavis.

En cas de départ (démission, ou licenciement hors faute grave ou lourde) pour l'un des établissements entrant dans le champ d'application du présent accord, l'éventuelle transférabilité des droits au DIF acquis sera à négocier par le salarié, s'il le souhaite, avec le nouvel employeur.

En cas de départ à la retraite, le salarié perd ses droits au titre du droit individuel à la formation.

Il est précisé que le présent avenant a un caractère normatif.

Les autres dispositions de l'accord de branche du 4 décembre 2006 ne sont pas modifiées, étant rappelé que les autres dispositifs de la formation professionnelle (période de professionnalisation, congé individuel de formation, validation des acquis de l'expérience) seront examinés ultérieurement.

Cet avenant fera l'objet d'une demande d'extension mais il est d'ores et déjà applicable aux adhérents de la CHANED.

Fait à Paris, le 2 juillet 2007.

(Suivent les signatures.)