

ACCORD SUR L'UTILISATION DU DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION (DIF)

Entre

**Succursale Française de la Compagnie des Wagons-Lits et du Tourisme
Rail Restauration
Grand Est Restauration**
Représentées par Monsieur Bruno Faizende

Et

Syndicat National CFDT Restauration Ferroviaire Trains de Nuit
Représenté par Messieurs Gildas Le Gouvello et Serge Christopher

**Fédération Nationale du Personnel d'Encadrement des Chemins de Fer et des Activités
connexes, CFE-CGC**
Représentée par Monsieur Joël Tourault

Syndicat CFTC Rail - Restauration Ferroviaire. Fédération des Transports
Représenté par Messieurs Thierry Guais et Bénamar Bénarbia

Union des Syndicats CGT des Entreprises de Restauration et d'Hôtellerie Ferroviaires
Représentée par Monsieur Alain Lacquement

**Union des Syndicats FO des Restaurations Publique, Ferroviaire et Trains de Nuit d'hôtellerie,
et de leurs secteurs d'activité**
Représentée par Messieurs Michel Finard, Jean-Marc Staub et André Leroux

**Syndicat Professionnel des Cadres Ingénieurs Techniciens et Maîtrises du Groupe Wagons-Lits
Tourisme de l'Unsa, Fédération des Cheminots**
Représenté par Monsieur Dominique Guillot

SUD Rail
Représenté par Monsieur Ronald Dufresne Almendro

Il a été convenu ce qui suit :

I. DEFINITION

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 en accord avec l'employeur.

Ce droit est régi par la loi du 4 mai 2004, les dispositions du chapitre 2 de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003, les articles L933-1 à L933-6 et L931-20-2 du Code du travail et des dispositions de l'accord de groupe du 8 septembre 2005.

Les modalités de mise en œuvre de ce droit dans l'entreprise relèvent du présent accord qui a pour objet de permettre aux salariés d'utiliser efficacement ce droit dans le respect des procédures internes.

II. PRINCIPES D'APPLICATION

Les modalités ci-dessous définies sont applicables au personnel de la Compagnie des Wagons-Lits France. Et compte tenu de la spécificité d'organisation du travail et de l'impossibilité de remplacer les salariés pour une partie d'une journée de travail, il est précisé que l'exercice du droit individuel à la formation sur le temps de travail s'exercera par journée entière.

L'acquisition est en conséquence portée à 21 heures pour une année entière correspond à 3 journées de 7 heures.

↑
B G
B R

III. BENEFICIAIRES

Tous les salariés de l'entreprise sous contrat à durée indéterminée (CDI) ou contrat à durée déterminée (CDD) qui disposent d'une ancienneté d'au moins un an sauf les salariés en contrat d'apprentissage (ou en contrat de professionnalisation à durée déterminée qui ne peuvent pas en bénéficier).

IV. DROITS AU DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION

CDI à temps complet et temps partiel :

Conditions d'ouverture du droit : 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

Acquisition du droit : les droits s'acquièrent par année civile échue à concurrence de 21 heures (soit 3 journées théoriques de 7 heures), pour une année entière d'acquisition.

Les absences suivantes n'abattent pas le droit au DIF : maladie avec complément de salaire, accident du travail et de trajet (et rechute) avec complément de salaire, congé maternité, congé paternité, congé d'adoption, congé de présence parentale, congé parental d'éducation, congé individuel de formation.

Tous les autres motifs d'absences suspensifs du contrat de travail n'ouvrent pas le droit au DIF.

Le compteur sera arrondi à l'entier supérieur (y compris pour les entrants) dans la limite de 21 heures.

Cumul et plafonnement des droits :

Si un salarié n'utilise pas ses droits à formation, il pourra les cumuler pendant 6 années maximum sans dépasser le plafond de 126 heures sur 6 ans.

A l'issue de ces 6 ans, si le salarié n'utilise pas son droit en tout ou partie, son crédit reste plafonné à 126 heures.

Situation des salariés en CDI entrants/sortants :

-Salariés entrants : au cours de l'année où l'ancienneté d'un an est acquise, les droits au DIF sont calculés au prorata temporis jusqu'au 31 décembre arrondi au multiple de 7 supérieur.

Exemple : un salarié intègre l'entreprise le 1er juillet. A la fin de l'année il n'a pas l'année d'ancienneté pour bénéficier du DIF. Par contre, il aura un an d'ancienneté le 30 juin de l'année suivante. L'accord ne prévoyant pas de gérer le DIF à la date d'anniversaire de l'entrée dans l'entreprise, il convient de procéder de la manière suivante :

Entrée dans l'entreprise : 1er juillet 2006

Ouverture du crédit DIF au bout d'un an : 1er juillet 2007 = 21 heures

Gestion du DIF en année civile = 35 heures au 31 décembre 2007, puis 56 heures au 31 décembre 2008.

- Salariés sortants : l'année où le salarié quitte l'entreprise, ses droits sont calculés au prorata temporis du 1^{er} janvier jusqu'à la date de rupture effective (date de fin de contrat) arrondi à l'heure supérieure.

CDD :

Conditions d'ouverture du droit : avoir travaillé en tant que salarié, pendant 4 mois, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois (même chez des employeurs différents).

Acquisition du droit : les droits s'acquièrent au prorata temporis, une fois la condition d'ancienneté réunie et sont gérés par l'organisme paritaire de gestion du Congé Individuel de Formation (Fongécif ou autre organisme).

En cas de titularisation en CDI, les droits seront considérés à la date d'ancienneté reprise.

V . L'INFORMATION SUR LE DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION

Information individuelle :

Les salariés bénéficiaires sont informés de leur droit au Droit Individuel à la Formation chaque année avec le bulletin de paie du mois de février (au plus tard).

Information collective :

Dans le cadre de l'information des Comités d'Etablissement sur le plan de formation, l'employeur présente, avant le 15 novembre le bilan des actions réalisées au titre du Droit Individuel à la Formation dans l'année en cours.

Il sera aussi présenté un état des demandes de formation refusées avec le motif de ces refus.

VI . LES ACTIONS DE FORMATION ELIGIBLES AU DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION

Types d'actions :

Les actions entrant dans le cadre du droit individuel à la formation ont pour priorité d'accompagner le salarié dans la réalisation de son projet professionnel de formation et de lui permettre d'acquérir une qualification ou de perfectionner ses connaissances professionnelles.

1A
JG
MF

A ce titre peuvent être considérées comme prioritaires les actions de formation suivantes :

- actions de formation entrant dans un projet de réorientation professionnelle motivé.
- actions de formation visant un perfectionnement des connaissances professionnelles pour une meilleure maîtrise de la fonction occupée et non proposée dans le plan de formation de l'établissement.
- actions visant à la formation/adaptation en vue d'un reclassement de salariés entrant dans le public prioritaire (tel que défini au point VII)
- les actions dans le cadre de la Validation des acquis de l'expérience (VAE) en vue d'obtenir un diplôme, une certification ou une nouvelle qualification.

VII . MODALITES D'EXERCICE DES DROITS AU DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION

Formalisation des demandes :

Afin d'optimiser les demandes d'exercice du Droit Individuel à la Formation, celles-ci devront être adressées au service des Ressources Humaines (voir annexe pour modèle de lettre) par lettres recommandées ou remises en main propre contre émargement au moins 3 mois avant la date de début de la formation demandée.

Formalisation de la réponse de l'employeur :

En fonction de l'évolution du nombre de demandes, l'employeur se réserve la possibilité de fixer une limite aux dates de réception.

Dans ce cas, l'employeur s'engage à informer les comités d'établissement et les salariés deux mois avant la date limite fixée.

L'employeur dispose d'un délai d'un mois à compter de la réception de la demande pour faire connaître sa décision. L'accusé de réception (ou réception contre émargement) par le service des Ressources Humaines marque le point de départ de ce délai d'un mois, à défaut de réponse dans ce délai, la demande sera réputée acceptée.

Motifs de refus :

Le refus devra être justifié par un des motifs suivants (sans ordre de priorité) :

- salarié non éligible,
- demande incomplète ou présentée hors délai,
- durée de la formation supérieure aux droits acquis,
- dates non compatibles avec l'activité du service,
- nombre de demandes supérieures à celles pouvant être autorisées simultanément dans un même service,
- absence ou insuffisance de caractère professionnel et absence ou insuffisance de motivation d'un projet professionnel,
- demande d'exercice du Droit Individuel à la Formation sur le temps de travail non-conforme au principe de journée complète,

- coût de la formation demandée :

Afin de permettre au plus grand nombre de salariés de pouvoir bénéficier du DIF, tout en restant dans l'enveloppe budgétaire, il est fixé un plafond de coût horaire de formation DIF. Le dépassement de ce coût est un motif de refus lors de la présentation du dossier.

Pour 2007, le plafond de prise en charge est fixé à 50 € HT par heure de formation (incluant frais pédagogiques, frais de restauration, de transport et de logement). Les comités d'établissement seront informés chaque année de l'évolution de ce plafond.

Les formations dont le coût horaire excéderait ce plafond pourraient être acceptées de manière très exceptionnelle après une étude approfondie du caractère professionnel de la demande,

- épuisement des fonds alloués au DIF : afin de maintenir un équilibre entre les sommes allouées au Plan de formation et celles allouées au DIF, il est nécessaire de fixer une cible aux fonds alloués. Pour 2007, elle représente 0,3 % de la masse salariale. Les comités d'établissement seront informés chaque année de l'évolution de cette cible,

En cas de refus de l'employeur pendant deux années civiles consécutives, le salarié a la possibilité de présenter sa demande auprès du FONGECIF (ou autre collecteur), l'organisme gestionnaire assurera la prise en charge financière si l'action de formation sollicitée correspond à ses priorités et critères.

Définition des salariés pouvant être considérés comme prioritaires :

Pourraient être considéré comme prioritaires à l'exercice du Droit Individuel à la Formation les salariés suivants :

- salariés pour lesquels une action de formation peut faciliter la reconversion (cas de suppression de poste individuelle ou collective),

↑ T
↓ G
MF

- salariés en situation d'inaptitude ponctuelle ou définitive pour lesquels une action de formation pourrait faciliter le maintien dans l'emploi ou la reconversion,
- personnels handicapés,
- personnels en retour de congé de longue durée pour s'occuper de leurs enfants, conjoint ou ascendant en situation de dépendance.

VIII. DIF ET TEMPS DE TRAVAIL

Conformément à l'article 4 de l'accord de groupe, le Droit Individuel à la Formation est exercé prioritairement pendant le temps de travail.

Le Droit Individuel à la formation s'il est exercé sur le temps de travail doit être pris en journée entière décomptant ainsi 7 heures du compteur DIF (y compris pour les salarié à temps partiel) et ce, indépendamment de la durée réelle de la formation.

Si des formations sont demandées « à l'heure », elles ne pourront être dispensées que hors temps de travail et elles seront décomptées à la durée réelle de formation.

En cas de non correspondance entre les jours de formation et les jours de travail, une partie du DIF sera effectuée sur temps de travail et une partie sur temps de repos sans possibilité de récupération de ces jours de repos. Chacune de ces parties étant décomptées selon les règles ci-dessus définies.

IX. LA REMUNERATION DU DIF

DIF sur temps de travail :

Lorsque le Droit Individuel à la Formation se réalise sur le temps de travail, le salarié est rémunéré normalement.

Le Droit Individuel à la Formation est assimilé à du temps de présence, un code de pointage spécifique existe et doit être utilisé pour ces jours de formation.

Le personnel commercial percevra pour chaque jour de DIF pris sur temps de travail, une « prime DIF » équivalente à la rémunération perçue lorsqu'il est en congés payés.

Lors des formations sur le temps de travail, les personnels percevront si le repas n'est pas compris dans le coût de la formation, une indemnité repas sédentaire ou un ticket restaurant selon leur situation.

DIF hors temps de travail :

Lorsque le Droit Individuel à la Formation se réalise en dehors du temps de travail, il ouvre droit à un versement par heure de formation, d'une allocation formation, calculée comme suit :

- Pour tous les personnels saufs les cadres au forfait en jours :

$$\frac{\text{Total des rémunérations nettes versées au salarié au cours des 12 derniers mois} \times 50\%}{\text{Total des heures rémunérées}}$$

Le total des heures rémunérées est égal à : $151.67 \times 12 = 1820$ heures (les heures de congés étant rémunérées) pour un temps complet et au prorata de la durée du contrat pour un salarié à temps partiel. Les heures d'absence non payées (absences, congés sans solde, maladie non complétée, etc.) sont retirées de ce compteur

- Pour les cadres au forfait en jour :

50% de 1/251^e de la rémunération nette perçue sur les 12 mois précédent (hors part variable) par jour entier de formation. (251 = 217 jours du forfait + 25 jours de CP + 9 jours fériés)

Dans l'hypothèse où la formation serait dispensée en heures et ne correspondrait pas à un jour entier; cette allocation serait versée au prorata sur la base de 7 heures pour un jour entier de formation.

Cette allocation de formation 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 du salarié calculés sur le salaire (congés payés, 13^{ème} mois, intéressement...)

Cette allocation figurera sur le bulletin de paie et sera versée avec la paie du mois suivant celui au cours duquel l'action de formation a eu lieu et sous réserve de la présentation par le salarié d'une attestation de présence effective (élément variable).

Le Droit Individuel à la Formation réalisé hors temps de travail ne sera pas assimilé à du temps de travail effectif et le temps de repos non récupéré.

Pour les CDD, les frais de formation, de transport ainsi que l'allocation de formation sont pris en charge par le Fongécif.

BF
27
Dg