

Formation professionnelle, des nouveautés intéressantes pour les salariés

**INFOS
SOCIALES &
JURIDIQUES**

Des droits à la formation revus à la hausse, une nouvelle loi sur la formation professionnelle... le monde du travail bouge sans cesse !

Une nouvelle loi (N° 2009-1437 du 24.11.09) concernant l'orientation et la formation professionnelle est entrée en vigueur. Elle renforce les droits des salariés au titre du DIF (Droit Individuel à la Formation) et du CIF (Congé Individuel de Formation).

Le Droit Individuel à la Formation (DIF)

Les droits acquis seront dorénavant maintenus en cas de changement d'employeur. Autrement dit, si l'on quitte son emploi, on peut bénéficier du DIF pendant la durée du préavis à condition d'en faire la demande avant la fin de cette période. Autre condition : la rupture du contrat ne doit pas résulter d'une faute lourde.

Après une rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage, les droits sont également maintenus, qu'il s'agisse d'une démission légitime, d'un licenciement (sauf pour faute lourde), d'une rupture conventionnelle ou de la fin d'un contrat à durée déterminée.

Deux cas de figure :

- Si le salarié change d'entreprise, il doit en faire la demande dans les 2 années qui suivent son embauche et obtenir l'accord de son nouvel employeur pour utiliser son droit au DIF. À défaut, il peut en bénéficier s'il suit sa formation en dehors des heures de travail et si elle s'inscrit dans le cadre des priorités définies par l'accord de branche ou d'entreprise.
- Si le salarié est demandeur d'emploi, il doit obtenir l'accord préalable de Pôle Emploi.

À savoir : lorsqu'un salarié quitte une entreprise, l'employeur doit mentionner sur son certificat de travail son solde d'heures de Droit Individuel à la Formation ainsi que le nom de l'organisme collecteur.

Le Congé Individuel de Formation (CIF)

La nouvelle loi permet aux salariés de suivre une formation dans le cadre d'un CIF en dehors du temps de travail. Auparavant, ils ne pouvaient le faire que partiellement. Désormais, le salarié peut être entièrement pris en charge par un organisme paritaire agréé collecteur du CIF (Opacif) s'il se forme en dehors des heures de travail et si la formation est au minimum de 120 heures.

En complément de la formation, la nouvelle loi instaure un entretien professionnel obligatoire de milieu de carrière pour les salariés de 45 ans et plus dans les entreprises de plus de 50 salariés, et un Bilan d'Étape Professionnel (BEP) pour tout salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans une entreprise. Dans ce dernier cas, c'est au salarié d'en faire la demande.

Le point sur le permis à points

Toujours beaucoup de contentieux autour de ces fameux 12 points : les conducteurs invoquent souvent un défaut d'information (non réception du courrier censé les informer du retrait de points encouru, comme prévu à l'article R 223-3 du code de la route) et l'administration a de grandes difficultés à établir la preuve que cette information a bien été donnée puisque les courriers avertissant d'un retrait de points ne sont pas envoyés en recommandé.

Autre problème, les courriers n'arrivent pas toujours à la bonne adresse et pour cause, l'administration ne dispose pas de fichier centralisé à jour des adresses des automobilistes. Or, lorsque le retrait de points entraîne une suspension du permis de conduire, l'automobiliste doit en être informé par lettre recommandée ! Un manque de cohérence qui ne fait qu'accroître le nombre de litiges.

Et qu'en est-il quand on a besoin de sa voiture pour travailler ?

Le "permis blanc" qui permettait aux automobilistes dont le permis avait fait l'objet d'une annulation administrative d'utiliser leur voiture dans un cadre délimité, notamment pour exercer leur profession, a disparu depuis 2003.

Aujourd'hui, si l'octroi d'un "permis blanc" est impossible en cas d'annulation administrative du permis (perte des 12 points), il est envisageable en cas de suspension judiciaire*. En effet, un juge peut décider d'aménager la peine, même si une suspension de permis est prévue.

Mieux vaut alors disposer d'arguments solides en apportant, par exemple, la preuve de l'impossibilité de se rendre à son travail autrement qu'en voiture. Si la demande est faite au cours de l'audience, l'autorisation peut être accordée immédiatement. N'y comptez pas toutefois si vous avez commis un délit de grand excès de vitesse ou si vous conduisiez sous l'emprise de l'alcool.

* La suspension du permis est décidée par le tribunal de police de votre domicile. Le code de la route fixe une durée de suspension maximale. Libre au juge de fixer une durée plus courte. Il peut aussi limiter l'interdiction de conduire à vos déplacements non professionnels, et vous permettre ainsi de continuer à travailler, si l'utilisation d'un véhicule est indispensable à l'exercice de votre activité.