



Employe qui impose des formation en DIF

Par **Ramz31**, le **16/05/2014** à **10:02**

Bonjour,

Je suis employée dans un cabinet de conseil (PME) depuis plus de 3 ans.

Mon employeur nous impose de participer à des "formations thématiques" une fois par mois. Ces séances sont pour ainsi dire des réunions de partage d'expériences et d'information sur les missions en cours au sein de la société.

A chaque séance, nous devons signer une feuille de présence. Pendant quelques mois, ils ont annoté en tout petit via un astérisque que ces séances étaient imputées au DIF. Suite aux retours des salariés mécontents de cette note, ils l'ont retirée.

Par le biais de ces feuilles de présence, la direction décompte des heures de DIF aux salariés...

[Une collègue ayant récemment démissionné après 2 ans et demi dans la société et n'ayant pas eu recours au DIF a eu un solde de DIF de **[s]2h30[/s]** sur son solde de tout compte!]

De plus, les formations programmées par la société dans le cadre du plan de formation sont également imputées au DIF.

Je précise qu'aucune de ces formations ne relève d'une demande du salarié à chaque fois.

Il me semble pourtant que le DIF doit être fait à la demande de l'employé dans des termes spécifiques.

Dernier élément qui a son importance: mon entreprise est déclarée comme organisme de formation. Ils se paient donc directement via nos DIF qu'ils imputent à leur convenance.

Est-ce que leur manœuvre est légale?

Quelles sont les possibilités pour ne plus voir notre crédit de DIF s'envoler?

Merci pour vos réponses.

Par **Ramz31**, le **16/05/2014** à **12:12**

Je viens d'avoir un retour de notre Responsable des RH qui m'annonce que j'ai 6h de crédit de DIF alors que je n'ai jamais fait de demande de formation dans le cadre de mon DIF!

Par **syndicat-7s**, le **16/05/2014 à 15:59**

Bonjour,rnrnCette pratique semble douteuse.rnrnL'utilisation du DIF relève de la seule initiative du salarié, en accord avec son employeur.rnrnOr vous dites "Mon employeur nous impose de participer..."rnrnEn conséquence, les formations thématiques de l'employeur ne peuvent pas être prises en compte dans le DIF en l'état.rnrnBien cordialementrnrnLe Syndicat 7SrnrnSoutien aux Salariés du Syntecrnwww.syndicat-7s.fr

Par **Lag0**, le **16/05/2014 à 16:11**

Bonjour,rnIl est cependant courant que des formations à l'initiative de l'employeur passe en DIF, je connais ça dans pas mal d'entreprises. Mais je parle de véritables formations (formation pour l'utilisation d'un logiciel, formation SST, etc.).

Par **Ramz31**, le **16/05/2014 à 16:48**

Même dans le cas de "véritables" formations, celles ci entrant plutôt selon moi dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, l'employeur peut il légalement les imputer au DIF??

Par **moisse**, le **17/05/2014 à 09:28**

Non,rnLe code du travail est très clair:rn==L6323-9:rnLa mise en oeuvre du droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur.rnxxrn==

Par **Lag0**, le **17/05/2014 à 09:37**

Du moment que le salarié signe la demande de DIF que lui présente l'employeur, aucun problème...

Par **moisse**, le **17/05/2014 à 10:14**

Il y a ici un détournement des textes, puisque c'est la présence aux séances de formation qui est attestée (et encore par sur les derniers états) et non la mise en œuvre d'un programme de formation à la demande du salarié.rnComme toujours faut-il ouvrir un conflit, ou réserver ses droits en cas de départ sous les 3 ans suivants (délai de prescription).

Par **Ramz31**, le **18/05/2014** à **13:50**

"Du moment que le salarié signe la demande de DIF que lui présente l'employeur, aucun problème..."
Mais si celui-ci ne présente aucune demande?
Pour exemple, j'ai effectué 2 formations en 3 ans dans le cadre de formation proposées par l'entreprise. A aucun moment, il ne m'a été communiqué qu'elles seraient imputées au DIF. Cela ne figurait pas non plus sur les feuilles de présences signées.