

FICHE PRATIQUE : Le Droit Individuel à la Formation (DIF)

Bénéficiaires

Tout salarié titulaire d'un CDI à temps complet ou à temps partiel et disposant d'une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation. Les salariés employés en CDD peuvent également bénéficier du DIF sous réserve d'avoir travaillé au moins quatre mois, consécutifs ou non, sous CDD au cours des douze derniers mois.

Modalités d'acquisition des droits au DIF.

Droits annuels.

La durée des droits acquis au titre du DIF est de 20 heures par an.

Une convention ou un accord collectif interprofessionnel, de branche ou d'entreprise peut toutefois prévoir une durée supérieure. Pour les salariés à temps partiel ou employés sous CDD, cette durée est calculée au prorata de leur durée du travail.

Cumul des droits.

Les droits acquis peuvent être cumulés sur 6 ans. Au terme de cette période et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le DIF reste plafonné à 120 heures. Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base des droits annuels acquis au prorata de leur durée de travail.

Information des salariés.

Chaque salarié est informé par écrit annuellement du total de ses droits acquis au titre du DIF.

Actions de formation admises.

Des priorités peuvent être définies pour les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du DIF par convention ou accord collectif de branche ou d'entreprise ou, à défaut, par accord interprofessionnel.

A défaut d'un tel accord, les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du DIF sont les actions de promotion permettant d'acquérir une qualification plus élevée ; les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ; les actions de qualification visant à l'obtention d'une qualification enregistrée dans le répertoire national de certifications professionnelles, ou reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche, ou figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle.

Mise en œuvre du DIF.

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur. Le choix de l'action de formation envisagée est arrêté par accord écrit du salarié et de l'employeur. Ce choix tient éventuellement compte des priorités conventionnelles.

Réponse de l'employeur.

L'employeur dispose d'un mois pour notifier sa réponse lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

En cas de désaccord.

Lorsque, durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du DIF, l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation (OPACIF) dont relève l'entreprise assure par priorité la prise en charge financière de l'action de formation dans le cadre d'un congé individuel de formation (CIF). La demande du salarié doit toutefois correspondre aux priorités et critères définis par l'organisme.

Déroulement du DIF.

Les actions de formation se déroulent, en principe, en dehors du temps de travail. Toutefois, une convention ou un accord collectif de branche ou d'entreprise peut prévoir que le DIF s'exerce pendant le temps de travail.



Protection sociale du salarié

Pendant la durée de la formation réalisée, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents de travail et de maladies professionnelles.

Rémunération.

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent du temps de travail effectif et ouvrent donc droit au maintien de la rémunération du salarié.

Lorsque les heures de formation sont effectuées hors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'employeur d'une allocation de formation, égale à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié. Cette allocation de formation n'est pas soumise à cotisations sociales et s'ajoute à la rémunération du salarié.

Frais de formation

Les frais de formation correspondant aux droits ouverts au titre du DIF sont à la charge de l'employeur.

Pour les salariés en CDD, c'est l'OPACIF dont relève l'entreprise qui assure la prise en charge des frais de formation, de transport et d'hébergement ainsi que de l'allocation de formation.

Prise en charge de l'action de formation dans le cadre du CIF

Si l'OPACIF prend en charge l'action de formation dans le cadre du CIF (en cas de désaccord entre le salarié et l'entreprise sur le choix de l'action au titre du DIF), l'employeur est tenu de verser à l'organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du DIF et les frais de formation. DIF et rupture de contrat.

Portabilité du DIF en cas de rupture de contrat de travail.

Le DIF est transférable en cas de licenciement du salarié, sauf pour faute grave ou faute lourde.

Le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF et n'ayant pas été utilisées permet de financer, en tout ou partie, une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience (VAE) ou de formation, sous réserve que celle-ci ait été demandée par le salarié avant la fin du préavis. Dans la lettre de licenciement, l'employeur doit informer le salarié de ses droits en matière de DIF, et notamment de cette possibilité de demander pendant le préavis à bénéficier de telles actions.

Bon à savoir,

Projet relatif à l'article 14 de l'ANI du 7 Janvier 2009 sur la portabilité du DIF pour les demandeurs d'emploi indemnisés. Ils pourront faire valoir leurs heures restantes (formation, bilan de compétences ou VAE) pendant leur période de chômage, et mobiliser ces heures auprès de leur nouvel employeur au cours des deux ans suivant leur embauche. Le financement sera assuré par l'OPCA de l'ancien employeur pendant la période de chômage ou celui du nouvel employeur lors de la reprise du travail.

Portabilité du DIF en cas de démission

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