



Fiche réflexe: «Le DIF - Droit Individuel à la Formation»



Source : Service juridique Confédéral - 22/06/2008

Dans le cadre de son activité professionnelle, le salarié dispose de plusieurs outils pour se former :

- le plan de formation, à l'initiative de l'employeur;
- le congé individuel de formation (CIF), à l'initiative du salarié;
- le droit individuel à la formation (DIF).

Par ailleurs, le salarié peut bénéficier d'une action de validation des acquis de l'expérience (VAE) ou d'un bilan de compétences.

Qu'est-ce que le DIF ?

Chaque année, les salariés à temps pleins cumulent 20 heures de formation, dans la limite de 120 heures. Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée au prorata de leur temps de travail (ex.: un salarié travaillant 25 heures par semaine a droit à 14,28 heures de DIF [25h/35h x 20h]). Ce nombre d'heures peut être augmenté par accord collectif.

Ces heures sont utilisables au gré du salarié, avec l'accord de l'employeur (L.933-1 et s. du Code du travail, devenus L.6323-1 et s. et D.6323-1 et s.). Une fois par an, l'employeur doit informer chaque salarié, par écrit, du total des heures acquises.

Les heures acquises peuvent être utilisées pour obtenir une qualification plus élevée ou une certification reconnue, parfaire sa qualification ou bien encore pour entretenir ou perfectionner ses connaissances.

Qui peut en bénéficier ?

Les salariés en CDI, dès lors qu'ils ont au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, et les salariés en CDD justifiant de 4 mois d'activité, consécutifs ou non, durant les 12 derniers mois peuvent bénéficier du DIF. Pour les salariés en CDD, le nombre d'heures est calculé en fonction de la durée du contrat (ex.: un CDD de 6 mois ouvre droit à 10 heures de DIF); s'ils sont à temps partiel, il faut effectuer une double proratisation en fonction de la durée du contrat et du temps de travail.



Fiche réflexe: «Le DIF - Droit Individuel à la Formation»



Les intérimaires justifiant de 2.700 heures dans la profession de l'intérim, dont 2.100 dans l'entreprise de travail temporaire dans laquelle ils font leur demande, ont droit à un DIF qui doit s'exercer en dehors des périodes de mission. Ils acquièrent 40 heures de formation par tranche de 2.700 heures de travail (dans la limite de 120 heures).

Les salariés en contrat d'apprentissage et de professionnalisation n'y ont pas droit.

Quelles sont les formalités à respecter ?

Le salarié doit faire sa demande auprès de son employeur, de préférence par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge, en indiquant la formation choisie et les modalités de son déroulement. L'employeur a un mois pour notifier sa réponse; l'absence de réponse vaut acceptation. En cas de refus, le salarié ne peut que reformuler une autre demande. Si la loi ne précise rien sur l'exigence ou non de motiver le refus, la décision de l'employeur ne doit pas être abusive ou discriminatoire.

En cas de refus durant deux exercices civils consécutifs, il bénéficie, sous certaines conditions, d'une priorité de prise en charge financière d'un CIF par l'Opacif.

Les frais de formation sont à la charge de l'entreprise ou de l'Opacif pour les CDD.

Quel est le statut du salarié pendant la formation ?

En principe, la formation se déroule en dehors du temps de travail, mais un accord collectif peut prévoir qu'elle se déroulera pendant le temps de travail. Dans tous les cas, le salarié bénéficie de la protection en matière d'accident du travail et de maladies professionnelles durant toute la durée de la formation.

Lorsqu'elle se déroule durant le temps de travail, le salarié a droit au maintien de sa rémunération. Lorsqu'elle a lieu en dehors du temps de travail, l'entreprise doit verser au salarié une allocation de formation, correspondant à 50% de sa rémunération nette de référence. L'allocation doit être versée au plus tard à l'échéance de la paie du mois suivant celui où les heures de formation ont été effectuées (D.933-1, devenu D.6321-6 et s.).



Fiche réflexe: «Le DIF - Droit Individuel à la Formation»



Que devient le DIF non utilisé en cas de rupture du contrat ?

En cas de licenciement (sauf pour faute grave ou lourde), le salarié peut demander à bénéficier d'une action de formation, d'une VAE ou d'un bilan de compétences au titre du DIF acquis. Il doit formuler sa demande avant la fin du préavis, à défaut les droits sont perdus. L'employeur doit indiquer, dans la lettre de licenciement, les droits acquis au titre du DIF, et les possibilités d'utilisation offertes au salarié. Si la demande est faite dans les délais, l'employeur est tenu de financer l'action de formation, qui peut se dérouler après la rupture du contrat, à hauteur du montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF à condition d'engager la formation avant la fin du préavis. À la différence du licenciement, l'employeur reste libre de refuser ou non la demande du salarié. Il est donc conseillé au salarié de faire sa demande de DIF avant de démissionner.

En cas de départ à la retraite, le salarié perd son DIF non utilisé.