



## **Le Droit individuel à la formation des salariés (DIF)**

Transposant dans le Code du travail l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003, la loi du 4 mai 2004 crée un nouveau dispositif de formation, le « droit individuel à la formation » (DIF). Son objet est de permettre à tout salarié de capitaliser du temps de formation qu'il pourra ensuite utiliser, sous certaines conditions, à sa propre initiative.

### **1. Principe et mise en œuvre**

Tout salarié en contrat à durée indéterminée ayant une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise bénéficie chaque année d'un DIF d'une durée de vingt heures, sauf dispositions conventionnelles prévoyant une durée supérieure. Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée au prorata temporis. Ainsi, un salarié qui travaille à mi-temps aura le droit à dix heures par an.

Le salarié peut cumuler ses droits à la formation d'une année sur l'autre, pendant six ans maximum, sans pouvoir dépasser le plafond de cent vingt heures de droit à la formation. Une convention ou un accord collectif de branche ou d'entreprise peut augmenter ces minima prévus par le législateur. Chaque salarié doit être informé par écrit annuellement du total des heures acquises au titre du DIF. La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur. Ce dernier dispose alors d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse, l'absence de réponse de l'employeur valant acceptation du choix de l'action de formation.

### **2. DIF et priorités**

Par convention ou accord collectif de branche ou d'entreprise ou, à défaut, par accord collectif interprofessionnel, des priorités peuvent être définies pour les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du DIF. A défaut d'un tel accord, le DIF sera utilisé pour des actions de promotion ou d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances.

### **3. DIF et temps de travail**

Les actions de formation dans le cadre d'un DIF se déroulent hors temps de travail, mais une convention ou un accord collectif de branche ou d'entreprise peut prévoir que le DIF s'exerce en partie pendant le temps de travail.

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail ouvrent le droit au maintien de la rémunération du salarié. Lorsque les heures de formation s'effectuent hors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'employeur de l'allocation de formation égale à 50% de la rémunération nette. Le montant de l'allocation ainsi que les frais de formation correspondant aux droits ouverts sont à la charge de l'employeur et sont imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

## 4. Désaccord avec l'employeur

Lorsque durant deux années consécutives, le salarié et l'employeur sont en désaccord sur le choix de l'action de formation, l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation (OPACIF : FONGECIF ou OPCA de branche agréés) dont relève son entreprise, assure en priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un CIF, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par l'organisme.

Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à l'OPACIF le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du DIF, ainsi que les frais de formation. Le financement des coûts pédagogiques est plafonné, plafond calculé sur la base forfaitaire prévue pour le contrat de professionnalisation (9,15 Euros).

## 5. DIF et période de professionnalisation

La période de professionnalisation peut se dérouler, pour tout ou partie, en dehors du temps de travail à l'initiative, soit du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF), soit de l'employeur, après accord écrit de du salarié

Ainsi le salarié peut prendre d'initiative d'enclencher une demande d'action de professionnalisation, demandant à bénéficier de son DIF.

## 6. Transférabilité

Le DIF est transférable en cas de licenciement du salarié, sauf pour faute grave ou faute lourde. Le salarié peut alors bénéficier d'une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis, à condition d'en faire la demande à son employeur pendant le préavis de licenciement. L'employeur financera alors le montant de l'allocation formation correspondante aux heures acquises au titre du DIF par le salarié (soit 50% de la rémunération nette au jour de la rupture du contrat de travail).

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de bilan de compétences, de VAE (Validation des Acquis d'Expérience) ou de formation soit engagée avant la fin du délai-congé.

En cas de départ à la retraite, le DIF n'est pas transférable.

## 7. DIF et CDD

Les salariés en contrat à durée déterminée ont également accès au DIF, mais au prorata temporis, à l'issue de quatre mois, consécutifs ou non, en CDD, au cours des douze derniers mois.

L'employeur est tenu d'informer le salarié de ses droits à ce titre.

L'OPACIF assure la prise en charge des frais de formation, de transport et d'hébergement ainsi que l'allocation de formation de ces salariés.

Pour consommer votre DIF, vous pouvez suivre l'une des actions de formation définies comme prioritaires par accord de branche ou d'entreprise. A défaut d'un tel accord, le DIF permet de suivre des actions de promotion, d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ou encore des actions diplômantes ou qualifiantes

Si un accord de branche ou d'entreprise le prévoit, le DIF peut se dérouler en tout ou partie pendant le temps de travail. A défaut d'un tel accord, les formations se déroulent hors temps de travail et donnent lieu au versement d'une rémunération ad hoc : l'allocation de formation (soit 50 % du salaire net). Le salarié bénéficie en outre de la protection contre les accidents du travail.