

Droit individuel à la formation (DIF)

Création d'un titre spécial de paiement pour les frais de formation

L'article 8 de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social a créé un titre spécial de paiement permettant à l'employeur de s'acquitter de ses obligations relatives aux frais de formation dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF).

L'objectif de ce " titre-formation " est de simplifier les formalités administratives liées au DIF, notamment pour les petites et moyennes entreprises.

Ce titre de paiement, acheté par l'employeur auprès d'entreprises spécialisées, sera remis au salarié qui souhaite se former. Celui-ci transmettra alors ce titre pour paiement à l'organisme de formation.

La mise en oeuvre du " titre formation " doit être fixée par accord de branche dans des conditions définies par décret. – **texte en attente de parution** -

Présentation du dispositif

Le droit individuel à la formation (DIF) permet aux salariés disposant d'une certaine ancienneté dans l'entreprise de bénéficier d'actions de formation professionnelle, rémunérées ou indemnisées, en dehors du temps de travail ou durant celui-ci.

Le DIF est une nouvelle modalité d'accès des salariés à la formation, à côté des formations retenues par l'employeur dans le plan de formation et du projet individuel du salarié formalisé dans le cadre du congé individuel de formation (CIF).

Le DIF peut se décliner différemment d'une entreprise ou d'une branche à l'autre, une large place étant faite à la négociation collective.

Bénéficiaires

Salariés en contrat à durée indéterminée (CDI)

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'emploi bénéficie, chaque année, d'un droit individuel à la formation.

Sauf accord de branche ou d'entreprise plus favorable, l'ancienneté d'un an est comptabilisée à compter du 7 mai 2004. Les premières heures capitalisées au titre du DIF peuvent donc être utilisées à compter du 7 mai 2005.

Salariés en contrat à durée déterminée (CDD)

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.

Le salarié sous CDD doit être informé par son employeur de ses droits au titre du DIF.

Exclus du dispositif

Les titulaires d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation ne peuvent pas bénéficier du DIF.

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.

Aménagements conventionnels

Une convention ou un accord collectif de branche ou d'entreprise peut prévoir des modalités particulières de mise en oeuvre du DIF, sous réserve que le cumul des droits ouverts soit au moins égal :

- à une durée de 120 heures sur 6 ans,
- ou, pour les salariés à temps partiel, au montant cumulé des heures calculées chaque année au prorata de la durée du travail dans la limite de 120 heures.

Déduction du nombre d'heures

Le crédit d'heures dont dispose le salarié au titre du DIF est réduit à hauteur des formations qu'il réalise dans le cadre de celui-ci.

Information des salariés

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

Actions de formation admises

Priorités fixées par convention ou accord

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

En l'absence de convention ou d'accord

A défaut d'un tel accord, les actions de formation mises en oeuvre 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 oeuvre du DIF

Initiative du salarié

La mise en oeuvre 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

Principe : déroulement du DIF en dehors du temps de travail

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 en partie 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

Formation pendant le temps de travail

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.

Formation hors période de travail

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.

Un document récapitulatif retraçant l'ensemble des heures de formation effectuées et des versements de l'allocation afférents est remis au salarié chaque année. Ce document est annexé au bulletin de paie.

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

Transférabilité du DIF en cas de licenciement

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.

A défaut d'une telle demande, le montant correspondant au DIF n'est pas dû par l'employeur.

Transférabilité 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.

Non transférabilité en cas de départ à la retraite

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

Le salarié perd donc ses droits en la matière.

Pour toute information

Pour toute information, s'adresser :

- aux représentants du personnel de son entreprise,
- à son employeur,
- à la direction du personnel de son entreprise,
- à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP),
- au service Info-emploi du ministère en charge du travail.

Pour plus d'information, les services à contacter :

DDTEFP (Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle)

Service Info emploi du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement
Téléphone : 0 825 347 347 (0,15 EUR /mn)
Ouvert du lundi au vendredi: 9h-18h