



LE DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION

Le droit individuel à la formation (DIF) a pour objectif de permettre à tout salarié de se constituer un crédit d'heures de formation de 20 heures par an, cumulable sur six ans dans la limite de 120 heures.

L'initiative d'utiliser les droits à formation ainsi acquis appartient au salarié, mais la mise en œuvre du DIF requiert l'accord de l'employeur sur le choix de l'action de formation.

La formation a lieu hors du temps de travail sauf disposition conventionnelle contraire ; elle est prise en charge par l'employeur selon des modalités particulières. Le DIF étant un droit reconnu au salarié, celui-ci est libre ou non de l'utiliser. S'il décide de ne pas l'utiliser, il ne peut pas demander de compensation financière à son employeur au titre des heures acquises et non utilisées

Qui peut bénéficier du DIF ?

Peuvent bénéficier du DIF :

- ✓ **Les salariés en contrat de travail à durée indéterminée ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise.**

Ce droit leur est ouvert qu'ils soient employés à temps complet ou à temps partiel. Dans ce dernier cas toutefois, la durée des droits acquis au titre du DIF est calculée au prorata de leur durée de travail.

Pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte.

Les salariés en contrat à durée indéterminée qui n'utilisent pas leurs droits acquis au titre du DIF peuvent les cumuler d'une année sur l'autre, dans les conditions suivantes :

- pour les salariés à temps complet, le cumul peut se faire sur six ans au maximum, sans pouvoir dépasser le plafond de 120 heures ;
- pour les salariés à temps partiel, c'est le plafond de 120 heures qui s'applique quel que soit le temps mis pour l'atteindre. Ainsi, par exemple, un salarié travaillant à mi-temps qui acquiert 10 heures par an au titre du DIF pourra cumuler ses droits sur 12 ans.

Un salarié à temps plein qui n'a pas utilisé ses droits pendant 6 ans et qui a donc atteint le plafond de 120 heures ne peut plus, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, acquérir de droits à formation au titre du DIF.

Quelles sont les dispositions spécifiques aux salariés en CDD ?

Les salariés en CDD peuvent bénéficier du DIF à condition d'avoir travaillé

Maryse TREF Formatrice

La Tour de Loup – BP 17

09240 La Bastide de Sérou

Tél : 05 81 15 81 11

Déclaration d'activité enregistrée sous le numéro 73 09 00300 09 auprès du Préfet de région de Midi-Pyrénées

mathrem@club-internet.fr – <http://www.09-formation-informatique.com>

SIRET : 448 030 239 000 33 - APE : 8559B



au moins 4 mois (consécutifs ou non) en CDD, dans les 12 derniers mois.

Il n'est pas obligatoire que l'ancienneté ait été acquise au titre du même contrat. Pour ces salariés :

- le volume d'heures acquis au titre du DIF est calculé au prorata de la durée de leur contrat (à condition qu'ils justifient d'une durée de travail en CDD d'au moins 4 mois dans les 12 derniers mois). Par exemple, un CDD de six mois ouvrira droit à 10 heures de formation au titre du DIF. Si le salarié travaille à temps partiel, il convient d'effectuer une double proratisation en fonction de la durée de son contrat et de son temps de travail. Par exemple, un CDD de six mois à mi-temps ouvrira droit à 5 heures de formation au titre du DIF ;
- les frais de formation, de transport et d'hébergement, ainsi que l'allocation de formation due à ces salariés sont pris en charge par l'organisme paritaire agréé qui perçoit de l'employeur la contribution 1 % destinée au financement du congé individuel de formation des salariés en CDD.

Pour le reste, le DIF est mis en œuvre dans les mêmes conditions que celles prévues pour les salariés en contrat à durée indéterminée : choix de l'action de formation, demande du salarié, réponse de l'employeur, déroulement de la formation, rémunération...

Comment le DIF est-il mis en œuvre ?

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur.

- **La demande du salarié**
La loi ne précise pas les modalités de la demande. En toute logique, elle doit s'effectuer par écrit en indiquant les informations nécessaires à l'employeur pour qu'il se prononce sur cette demande (formation envisagée, durée...). Aucun délai n'est prévu par la loi pour formuler la demande, mais le salarié doit s'y prendre suffisamment à l'avance sachant que l'employeur dispose d'un délai d'un mois pour répondre. D'ailleurs, des accords collectifs peuvent prévoir des délais pour présenter cette demande.
- **La réponse de l'employeur**
L'employeur doit donner son accord sur le choix de l'action de formation. Il dispose d'un délai d'un mois pour répondre au salarié qui a sollicité son accord pour exercer son droit au titre du DIF. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation du choix de l'action de formation proposée par le salarié.

Pour éviter toute contestation sur les délais, il semble préférable que la demande du salarié s'effectue par lettre recommandée avec accusé de réception.

Face au refus de l'employeur, le salarié ne dispose d'aucun recours sauf celui de réitérer sa demande ultérieurement (il existe toutefois des dispositions particulières en cas de rupture du contrat de travail, voir ci-après).

Maryse TREF Formatrice

La Tour de Loup – BP 17

09240 La Bastide de Sérou

Tél : 05 81 15 81 11

Déclaration d'activité enregistrée sous le numéro 73 09 00300 09 auprès du Préfet de région de Midi-Pyrénées

mathrem@club-internet.fr – <http://www.09-formation-informatique.com>

SIRET : 448 030 239 000 33 - APE : 8559B



Si le désaccord persiste pendant deux exercices successifs, le salarié peut déposer sa demande dans le cadre du congé individuel de formation (CIF). L'organisme paritaire de gestion du CIF dont relève l'entreprise doit alors examiner en priorité cette demande de prise en charge sous réserve que la formation choisie par le salarié corresponde aux priorités et aux critères fixés par cet organisme. En cas d'acceptation, l'employeur est tenu de verser à cet organisme une somme égale au montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du DIF et aux frais de formation, ceux-ci étant appliqués sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation. La durée de la formation ainsi réalisée se déduit du contingent d'heures de formation acquis au titre du DIF.

- **Le choix de la formation**

Des actions de formation prioritaires peuvent être définies par accord collectif d'entreprise ou de branche ou par accord interprofessionnel. Le salarié peut alors choisir une formation parmi celles-ci, bien que ce ne soit pas une obligation.

A défaut d'un tel accord, les actions de formation accessibles au titre du DIF sont les actions de promotion (celles permettant d'acquérir une qualification plus élevée) ou d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances.

Le choix de l'action de formation mise en œuvre dans le cadre du DIF doit être arrêté par accord écrit du salarié et de son employeur.

Comment se déroule la formation ?

La formation suivie dans le cadre du DIF se déroule en dehors du temps de travail. Toutefois, une convention ou un accord collectif de branche peut prévoir que l'action de formation aura lieu en partie sur le temps de travail.

Pour les heures de formation effectuées en dehors de son temps de travail, le salarié perçoit, de son employeur, une allocation de formation égale à 50 % de sa rémunération nette de référence. Le salaire horaire de référence pris en compte pour le calcul de cette allocation s'obtient en divisant le total des rémunérations nettes versées au salarié au cours des 12 derniers mois précédant le début de la formation par le nombre total d'heures rémunérées au cours de ces mêmes 12 derniers mois. Des modalités particulières de calcul sont prévues pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours.

Si la formation a lieu en partie sur le temps de travail, la rémunération du salarié est maintenue normalement pour les heures passées à se former.

Pendant la durée de sa formation (pendant ou hors temps de travail), le salarié bénéficie de la législation sur les accidents de travail et les maladies professionnelles.

Maryse TREF Formatrice

La Tour de Loup – BP 17

09240 La Bastide de Sérou

Tél : 05 81 15 81 11

Déclaration d'activité enregistrée sous le numéro 73 09 00300 09 auprès du Préfet de région de Midi-Pyrénées

mathrem@club-internet.fr – <http://www.09-formation-informatique.com>

SIRET : 448 030 239 000 33 - APE : 8559B

Contacts pour en savoir plus

- Modalités de mise en œuvre du DIF dans mon entreprise : Opcva, organisation patronale, organisme de formation, Ddtefp (Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle), Chambres consulaires.
- Critères prioritaires de financement du DIF pour mon entreprise : Opcva



En Midi-Pyrénées

Les Maisons communes emploi-formation/Maisons de l'emploi (Mcef/MDE) vous renseignent sur la formation professionnelle, et notamment sur le DIF.

Le CarifOref Midi-Pyrénées vous informe gratuitement sur le DIF

- en téléchargement sur le site Internet
 - Le répertoire des Fiches techniques « Entreprises et formation professionnelle des salariés » dont une fiche synthétique sur le DIF (actualisation permanente),
 - Le « Guide de la formation des salariés » sur l'ensemble des dispositifs de formation des salariés (2005),
 - L'étude prospective et territorialisée sur le DIF en Midi-Pyrénées à fin 2007.
- par téléphone ou contact web
 - Tous les mardi et jeudi de 14h à 17h au 05.62.24.05.83.
 - Formulaire de demande d'information, en ligne sur notre site Internet.

www.cariforef-mp.asso.fr



Le DIF

Droit individuel à la formation

spécial employeur



Le DIF (droit individuel à la formation) peut être mis en œuvre dans mon entreprise depuis 2005.

En tant qu'employeur, comment faire pour le gérer au mieux ?

Octobre 2009

Réalisation
CarifOref Midi-Pyrénées

Rédaction
Cécile Bazerque

Maquette/Mise en page
Stéphane Henry



1 Réflexion sur la politique de prise en charge du DIF dans mon entreprise

- Libre choix de l'action de formation par le salarié : action qualifiante ou diplômante, de promotion, d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances (bilan de compétences ou VAE – validation des acquis de l'expérience – si prévus par un accord collectif).

- Accord ou refus librement décidé par l'employeur.

- Nécessaire réflexion de l'entreprise sur sa politique de prise en charge du DIF : quelles actions de formation et quelles conditions de réalisation privilégier (durant ou hors temps de travail, en articulation avec d'autres dispositifs comme le plan de formation ou la période de professionnalisation...)?

A noter : l'employeur peut éventuellement communiquer à ses salariés cette politique de gestion du DIF (actions prioritairement financées dans le cadre du DIF, modalités de réalisation privilégiées...) afin de leur permettre de mieux cibler les actions de formation dont ils peuvent à priori bénéficier dans le cadre du DIF.

Le DIF est à l'initiative du salarié : l'employeur ne peut pas obliger le salarié à mettre en oeuvre son DIF ni à cantonner sa demande aux actions qu'il est prêt à financer.

À l'inverse, le salarié ne peut pas obliger l'employeur à accepter son DIF : l'employeur est libre d'accorder ou non le départ en DIF.

Pensez-y !

L'entretien professionnel est un moment privilégié pour envisager la mise en oeuvre du DIF.

Le passeport formation peut mentionner les formations réalisées dans le cadre du DIF.

2 Information annuelle des salariés sur leurs droits acquis au titre du DIF

- Bénéficiaires du DIF : salariés en CDI justifiant d'un an d'ancienneté.

- Droits à DIF : 20 heures par an (salariés à temps partiel au prorata temporis), dans la limite de 120 heures (sauf accord collectif plus favorable).

A noter : les salariés en CDD ou interim et les agents publics bénéficient du DIF selon des modalités spécifiques .

Tous les ans, l'employeur doit informer individuellement et par écrit chacun des salariés de ses droits acquis au titre du DIF.

Le choix de la période et du support d'information est libre, sauf accord collectif précisant ces modalités.

3 Réception et traitement d'une demande de DIF

- Peu de formalisme : liberté de choix des période, support, fréquence des demandes et réponses, sauf accord collectif précisant ces modalités.

L'absence de réponse à une demande de DIF dans le délai d'un mois vaut acceptation de cette demande. Il n'existe pas d'obligation légale de demande écrite ; toutefois, l'écrit garantit le respect des délais de traitement et fiabilise le processus de mise en oeuvre du DIF.

>> Accord du départ en DIF

- Validation par écrit, avec le salarié, du choix de l'action de formation.
- Financement de l'ensemble des frais afférents au DIF (maintien de la rémunération et/ou allocation de formation ; frais pédagogiques ; frais annexes : restauration, transport, hébergement).

A noter : ces frais sont imputables au titre de la formation professionnelle continue.

Le DIF est en principe réalisé hors temps de travail, sauf accord collectif prévoyant sa réalisation en partie durant le temps de travail.

Pour les heures réalisées hors temps de travail, l'employeur verse au salarié l'allocation de formation (50 % de sa rémunération nette moyenne sur l'année écoulée). Cette allocation, non chargée pour l'entreprise mais imposable pour le salarié, est versée au plus tard au mois suivant la réalisation des heures de formation hors temps de travail et donne lieu à récapitulatif annuel.

>> Refus du départ en DIF

- Si désaccord sur le choix de l'action de formation durant deux ans consécutifs : accès prioritaire du salarié au CIF (congé individuel de formation), sous réserve des critères prioritaires de financement de l'Opacif.

A noter : il appartient alors au salarié de procéder à une demande de CIF (autorisation d'absence auprès de l'employeur et demande de prise en charge financière auprès de l'Opacif).

Si l'Opacif accorde le CIF au salarié, l'employeur participe au financement de cette action.

Il verse à l'Opacif le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis du salarié au titre du DIF et prend en charge les frais de formation selon la base forfaitaire applicable au contrat de professionnalisation.

4 Gestion du DIF dans le cadre de la rupture du contrat de travail

- Transférabilité du DIF : sous certaines conditions, le DIF est utilisable sans rechercher l'accord de l'employeur, en cas de licenciement (sauf pour faute grave ou lourde) ou de démission, pour réaliser une action de formation, une VAE ou un bilan de compétences.

En cas de transférabilité du DIF, l'employeur finance l'action de formation du salarié dans la limite du montant de l'allocation de formation correspondant au DIF du salarié.

A noter : en cas de licenciement pour faute grave, lourde ou de départ à la retraite, le DIF n'est pas transférable.

>> Licenciement

- Demande de DIF avant la fin du préavis

A noter : si le salarié ne demande pas à bénéficier du DIF dans ce délai, l'employeur n'est pas redevable de l'allocation de formation.

L'employeur doit mentionner, dans la lettre de licenciement, les droits acquis par le salarié et les modalités particulières de transférabilité du DIF.

>> Démission

- Demande et engagement de la réalisation du DIF avant la fin du préavis.

A noter : si le salarié ne demande pas à bénéficier du DIF et n'entame pas la réalisation de celui-ci dans ce délai, l'employeur n'est pas redevable de l'allocation de formation.

Réforme de la formation 2009

La réforme de la formation, en cours de finalisation, prévoit un nouveau mécanisme : la portabilité du DIF. Dans ce cadre et sous certaines conditions restant à préciser, un salarié quittant son entreprise (sauf cas de faute lourde) pourrait mobiliser ses droits acquis au titre du DIF durant sa période de prise en charge par le régime d'assurance chômage ou dans les deux ans suivant son embauche par un nouvel employeur.