

## Le Droit Individuel à la Formation (DIF)

**Attention** : Les conventions collectives peuvent prévoir des modalités particulières de mise en œuvre du DIF différentes des dispositions qui vous sont exposées ci-dessous.

### BENEFICIAIRES

Le DIF permet aux salariés de bénéficier d'actions de formation professionnelle de leur choix, rémunérées ou indemnisées, réalisées dans ou en dehors du temps de travail. En bénéficiant :

- Tout salarié titulaire d'un CDI, disposant d'une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie chaque année d'un DIF d'une durée de 20 heures pour suivre une formation hors temps de travail.
- Les salariés titulaires d'un CDD peuvent aussi bénéficier d'un DIF s'ils justifient de 4 mois d'ancienneté, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois.
- Les salariés en contrat d'apprentissage ou en alternance sont exclus du dispositif.

### DUREE ET PLAFOND

- Le droit acquis est de 20 heures de formation par an et par salarié ; il peut être cumulé sur une durée maximale de 6 ans dans la limite de 120 heures, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.
- Ce crédit de 20 heures est proratisé pour les salariés embauchés en temps partiel ou en CDD.

### INFORMATION ET MISE EN OEUVRE

Chaque salarié doit être informé par écrit annuellement du total des droits acquis au titre du DIF.

- La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur. Le choix de la formation est arrêté par écrit.
- Si c'est le salarié qui demande à bénéficier du DIF, l'employeur a un mois pour notifier sa réponse (accord ou désaccord), son silence valant acceptation.
- En cas de désaccord entre le salarié et l'entreprise sur le choix de l'action de formation durant 2 années de suite, l'OPACIF dont relève l'entreprise assure par priorité la prise en charge financière de l'action demandée dans le cadre du CIF.

Depuis le 7 mai 2004 (date d'entrée en vigueur de la loi n°2004-391), les salariés ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise acquièrent des droits au DIF. Ainsi si l'entreprise décide de raisonner en année civile, un salarié qui a 10 ans d'ancienneté au 1<sup>er</sup> janvier 2006, bénéficiera à cette date au titre de l'année 2005 d'un droit au DIF de 20 heures.

### DEROULEMENT DE LA FORMATION

L'action de formation peut se dérouler à deux moments :

#### En principe, en dehors du temps de travail :

##### Rémunération :

L'employeur verse une allocation de formation, égale à 50% de la rémunération nette de référence du salarié, qui est exonérée de l'ensemble des cotisations sociales.

#### Par dérogation, en partie pendant le temps de travail :

Un accord collectif de branche ou d'entreprise peut prévoir que le DIF s'exerce en partie pendant le temps de travail.

##### Rémunération :

Le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération.

### PRISE EN CHARGE DE LA FORMATION

Les frais de formation sont supportés par l'entreprise mais ils sont imputables sur la participation de l'employeur à la formation professionnelle continue.

### LA PORTABILITE DU DIF

Depuis la loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009 le salarié dont le contrat de travail est rompu suite à une démission ou un licenciement (sauf faute lourde) conserve la faculté de bénéficier des heures de DIF restantes :

- **Pendant le préavis** : La demande doit intervenir avant la fin du préavis, la formation pouvant ensuite se prolonger au delà, et même être engagé après cette date s'agissant en tout cas d'une situation de licenciement.

*Le financement de l'action est alors à la charge de l'employeur.*

- **Pendant la période de chômage** : La rupture doit ouvrir droit au bénéfice de l'assurance chômage.

*Le financement de l'action est alors à la charge de l'organisme collecteur dont relève l'employeur auprès de qui les heures de DIF ont été acquises.*

- **Pendant la période travail chez un nouvel employeur** : la demande doit intervenir dans les deux ans suivants l'embauche.

*Le financement de l'action est à la charge de l'organisme collecteur dont relève le nouvel employeur.*

#### Modalités pratiques :

- Dans tous les cas, le financement est réalisé sur une base forfaitaire de 9.15 euros par heure.

Ex : ainsi le plafond légal du DIF étant de 120 heures, le montant maximal du financement est de 1098 euros (=120Hx9,15)

- Le certificat de travail, et le cas échéant la lettre de licenciement doivent contenir une information à ce sujet.