

## Droit Individuel à la Formation

### La formation à l'initiative du salarié, en accord avec l'employeur

Nouvelle modalité d'accès à la formation, le Droit Individuel à la Formation (DIF) permet au salarié de se constituer un contingent d'heures de formation, à utiliser à son initiative après accord de l'employeur sur le choix de l'action. La négociation entre l'employeur et le salarié est un moment clé de la mise en œuvre de ce nouveau dispositif : elle peut permettre la mise en adéquation du projet individuel du salarié avec le projet de développement de l'entreprise. Le salarié devient acteur de son parcours professionnel.

### Quel droit pour quel salarié ?

Tout salarié employé à temps plein en contrat à durée indéterminée et justifiant d'au moins un an d'ancienneté, bénéficie chaque année d'un crédit de 20 heures (ou plus si un accord de branche ou d'entreprise prévoit un quota plus élevé). Ce droit est cumulable sur 6 ans, soit un contingent maximal de 120 heures.

### Les salariés à temps partiel ou en CDD ?

Pour les salariés à temps partiel, le droit annuel (20 h) est calculé au prorata du temps de travail.

Les salariés en contrat à durée déterminée (CDD) bénéficient, quant à eux, d'un dispositif adapté (DIF au prorata à l'issue de 4 mois en CDD au cours des 12 derniers mois, financement par l'OPACIF sur le 1 % CIF-CDD).

### Utiliser le DIF pour quelles formations ?

Le salarié peut consommer son DIF pour suivre l'une des actions de formation définies comme prioritaires par accord de branche ou d'entreprise. À 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.

### Pendant ou hors temps de travail ?

Si un accord de branche ou d'entreprise le prévoit, le DIF peut se dérouler en partie pendant le temps de travail.

À défaut d'un tel accord, les formations se déroulent hors temps de travail et donnent lieu au versement d'une allocation de formation (1). Le salarié bénéficie en outre de la protection contre les accidents du travail.

### Comment le DIF est-il mis en œuvre ?

L'employeur est obligé d'informer, tous les ans et par écrit, les salariés des droits acquis au titre du DIF.

C'est le salarié qui prend l'initiative de suivre une formation dans le cadre de son DIF. Une condition préalable : obtenir l'accord de l'employeur sur le choix de l'action de formation.

### Nouveau !

- Le DIF, nouvelle modalité d'accès à la formation, distincte du plan de formation et du CIF.
- La "co-décision" sur le départ en formation : le salarié prend l'initiative, l'employeur doit donner son accord sur le choix de la formation.
- La possibilité de suivre la formation hors temps de travail assortie du versement de l'allocation de formation.

Le délai imparti à l'employeur pour répondre au salarié qui formule une demande de DIF est d'un mois. Au-delà, la demande est considérée comme acceptée.

Si pendant deux exercices civils consécutifs, un désaccord persiste entre employeur et salarié, celui-ci peut présenter sa demande à l'OPACIF qui l'étudie au regard de ses priorités et critères.

Lorsque l'OPACIF accepte la demande, la prise en charge de la formation est assurée aux conditions habituelles du CIF. L'employeur est alors tenu de verser à l'OPACIF :

- le montant de l'allocation de formation correspondant au DIF,
- le coût de la formation calculé sur la base des forfaits applicables aux contrats de professionnalisation.

### Le salarié quitte l'entreprise : que devient le DIF ?

Tout dépend du motif de départ :

- licenciement pour motif personnel (sauf faute grave ou lourde) ou économique : l'employeur est obligé de mentionner, dans la lettre de notification du licenciement, la possibilité dont dispose le salarié de demander à utiliser son DIF.

Si, pendant le préavis, le salarié demande à utiliser son droit, celui-ci peut alors suivre ultérieurement une formation, une action de bilan de compétences ou de VAE financée grâce au DIF.

- démission : le DIF peut, à la demande du salarié, être utilisé si l'action de formation, de bilan de compétences ou de VAE est engagée avant la fin du préavis.

- retraite, licenciement pour faute grave ou lourde : le DIF est perdu.

### (1) L'allocation de formation :

Versée dans le cadre des actions du plan de formation relevant de la catégorie 3 (actions de formation liées au développement des compétences) mais également à l'occasion du DIF organisé hors temps de travail ou des périodes de professionnalisation mises en œuvre pour les salariés en dehors du temps de travail, l'allocation de formation :

- est égale à 50 % de la rémunération nette du salarié, calculée sur la base du nombre de jours travaillés lors des douze derniers mois,
- n'est pas soumise aux cotisations patronales et salariales,
- est imputable sur la participation de l'entreprise,
- doit être versée par l'employeur à la date normale d'échéance de la paie, le mois suivant l'action de formation hors temps de travail.