

## Le principe du DIF

Le DIF (Droit Individuel à la Formation) permet de bénéficier d'actions de formation professionnelle pendant ou en dehors du temps de travail.

Ces formations sont prises en charge financièrement et le salarié continue de percevoir son salaire. Chaque salarié acquiert ainsi un droit à 20 heures de formation par an (voire davantage en cas d'accord de branche plus favorable), cumulables pendant 6 ans au maximum (soit un plafond de 120 heures maximum\*).

Chaque année, l'entreprise doit notifier par écrit au salarié, sur son bulletin de paie ou sur un relevé à part, le total des heures acquises au titre du DIF.

*\* Si les crédits ne sont pas utilisés au bout de 6 ans, le compteur est bloqué à son maximum de 120 heures. Aucun crédit supplémentaire ne viendra s'ajouter dans les années à venir.*

## Le salarié, acteur principal de sa formation

A la différence des formations imposées par l'employeur et du CIF, entièrement voulu par le salarié, le DIF est le fruit d'une décision conjointe.

Le DIF place le salarié au cœur du processus de formation. A lui de gérer au mieux ses compétences, en concertation avec son employeur.

On l'aura compris : cette nouvelle mesure offre de nombreuses possibilités mais repose en amont sur une négociation avec l'entreprise.

A chacun de « vendre » son projet au mieux ! L'objectif est de responsabiliser le salarié tout en lui permettant de créer un parcours de formation « sur mesure », adapté à ses besoins : qualification, culture générale, langues étrangères\*...

La souplesse offerte par ce nouveau système permet en effet de se servir du DIF comme complément d'un CIF en vue d'obtenir un diplôme, par exemple.

Ou encore comme l'occasion d'entamer un bilan de compétence, une VAE, d'obtenir une certification, ou tout simplement de suivre un module court de perfectionnement...

Le DIF constitue un cadre légal. A vous d'inventer ce que vous souhaitez mettre à l'intérieur.

*\* Des accords de branche ou d'entreprise peuvent préciser les formations à exercer dans le cadre du DIF mais le salarié n'est en aucun cas obligé d'accepter de les suivre. Ce refus ne peut être considéré comme une faute.*

## DIF et date d'application

Les crédits d'heures de formation cumulables au titre du DIF sont comptabilisés depuis le 7 mai 2004.

Au 1er mai 2005, ce crédit s'élevait donc à 20 heures par salarié présent depuis au moins un an dans l'entreprise (sauf accord de branche spécifique supprimant l'obligation d'ancienneté d'un an).

L'utilisation de ce crédit de 20 heures diffère d'une branche à une autre : dans certains cas, il peut être utilisé dès la première année par anticipation.

Dans la majorité des cas, il est utilisable dès que le « compteur » affiche au moins 20 heures.

## A qui s'adresse le DIF ?

- Aux salariés titulaires en CDI disposant d'une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise.
- Aux salariés en CDD : la durée du DIF est alors calculée au prorata temporis, à l'issue d'un délai de quatre mois de présence dans l'entreprise, consécutifs ou non, au cours des douze derniers mois.
- Aux salariés en temps partiel : la durée du DIF est alors calculée au prorata temporis.
- Aux intérimaires : à condition qu'ils justifient de 2700 heures dans une entreprise de travail temporaire dont 2100 heures dans celle où est effectuée la demande sur une période de 24 mois consécutifs.

La durée du DIF s'élève à 40 heures par tranche de 2700 heures travaillées, dans la limite de 120 heures.

- Sont exclus du droit au DIF : les titulaires d'un contrat d'apprentissage et les salariés en contrat de professionnalisation.

## Faire une demande de DIF

Initiée par le salarié, la demande de DIF se fait par écrit auprès de l'employeur.

La loi ne fixe aucun délai entre le moment où est déposée la demande et le début de la formation.

En pratique, de nombreux accords collectifs exigent du salarié le respect d'un préavis suffisant.

Le salarié doit identifier un cursus correspondant au nombre d'heures auquel il a droit et en faire la demande écrite à son employeur.

Ce dernier a alors un délai d'un mois pour notifier sa réponse par lettre.

A défaut de réponse dans le délai imparti, son accord est acquis.

Dans le cas le plus courant d'une formation effectuée en dehors du temps de travail (RTT, soirées, week-ends), l'employeur verse une allocation de formation correspondant à 50 % du salaire horaire net, hors charges sociales.

Cette allocation n'est pas considérée comme un salaire et n'est donc ni imposable, ni taxable au titre des charges sociales (patronales et salariales).

En plus de la rémunération, le salarié perçoit une allocation de formation égale à la moitié du salaire net.

Dans le cas où un accord de branche permettrait de suivre la formation pendant le temps de travail, les heures consacrées à la formation donnent droit au maintien de la rémunération au taux normal.

## Que faire si...

### ... je me fais licencier ou si je démissionne ?

Les crédits acquis au titre du DIF sont transférables d'une entreprise à une autre en cas de licenciement, sauf faute grave ou lourde.

S'il démissionne, le salarié perd ses droits, sauf accord de branche permettant une transférabilité totale ou partielle des crédits.

Le salarié peut toutefois demander d'utiliser ses heures de formations acquises grâce au DIF durant son préavis pour faire, par exemple, un bilan de compétence.

### ... je pars à la retraite dans deux ans ?

Le départ en retraite fait perdre les heures de DIF non utilisées.

A vous de gérer votre compte afin d'en faire bon usage avant cette date.

### ... mon employeur refuse ma demande de formation ?

L'employeur peut refuser une demande de DIF pendant deux années consécutives maximum.

Si vous tenez à faire utiliser vos heures de formation avant cette date, vous pouvez vous adresser à l'OPCA dont dépend votre entreprise et faire une demande de CIF.

Votre demande sera alors considérée comme prioritaire. Si le FONGECIF accepte de financer votre formation, votre employeur sera tenu de lui verser le montant de l'allocation formation correspondant aux droits acquis par le salarié au titre du DIF ainsi que les frais de formation calculés sur la base d'un forfait horaire.

### ... mon employeur et moi ne sommes pas d'accords sur la formation choisie ?

Si le désaccord persiste au-delà de deux exercices civils consécutifs, le FONGECIF dont relève l'entreprise peut assurer la prise en charge financière de la formation demandée par le salarié dans le cadre d'un CIF, à condition toutefois que la formation corresponde aux critères définis par cet organisme.

Si le salarié obtient la prise en charge de son CIF, l'entreprise doit verser à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du DIF et les frais de formation calculés sur une base forfaitaire.

## Où s'informer ?

- Sur le site internet entièrement dédié au DIF et comportant le détail complet des accords de branche :

[www.droit-individuel-formation.fr](http://www.droit-individuel-formation.fr)

- Sur le portail national de l'orientation et de la formation : [www.orientation-formation.fr](http://www.orientation-formation.fr)

- Sur le site du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité : [www.travail.gouv.fr](http://www.travail.gouv.fr)