

## LE DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION (DIF)

### L'ESSENTIEL :

#### Bénéficiaires :

- Salariés en CDI ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, 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 (sauf accord de branche prévoyant d'autres mesures).
- Salariés en CDD dès qu'ils justifient de 4 mois en de contrats consécutifs ou non au cours des 12 derniers mois.

Tous les ans, l'employeur doit informer le salarié des droits acquis au titre du DIF.

**Objectif** : 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 les modalités ci-dessous.

**Versement d'une allocation de formation** (pour les actions en dehors du temps de travail).

**Prise en charge** : Les frais de formation et l'allocation de formation sont à la charge de l'employeur qui peut les imputer sur sa participation au développement de la formation continue.

Les frais de formation, de transport et d'hébergement, ainsi que l'allocation de formation due aux salariés en CDD sont pris en charge par l'organisme paritaire agréé qui perçoit de l'employeur la contribution 1 % destinée au financement du CIF-CDD.

### Durée :

Les salariés en CDI :

- À **temps complet** ont droit, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, à **20 heures de formation minimum par an**, cumulables sur six ans dans la limite de 120 heures.
- À **temps partiel**, ils acquièrent un **crédit d'heures calculé au prorata de leur durée de travail** et c'est le plafond de 120 heures qui s'applique quel que soit le temps mis pour l'atteindre.

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.

Toute action de formation effectuée dans le cadre du DIF vient s'imputer sur le capital acquis. Ainsi le salarié qui avait atteint le plafond de 120 heures tombe à 80 s'il entreprend une formation de 40 heures. Il peut ensuite de nouveau acquérir des droits dans la limite de 120 heures.

### Mise en œuvre du DIF :

Elle relève de l'initiative du salarié en accord avec son employeur.

☞ **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...) et par Recommandé avec Accusé de Réception pour éviter toute contestation ultérieure. Pour **formuler sa demande**, le **salarié doit tenir compte du délai de réponse de l'employeur** qui est d'**un mois**. Des accords collectifs peuvent prévoir des délais pour présenter cette demande.

☞ **la réponse** de l'employeur :

Il **doit donner son accord sur le choix de l'action de formation**.

**L'absence de réponse dans le délai d'un mois vaut accord**.

Si le refus persiste pendant deux exercices successifs, le salarié peut déposer sa demande dans le cadre du congé individuel de formation (CIF).

L'OPACIF dont relève l'entreprise doit alors examiner en priorité cette demande sous réserve que la formation choisie corresponde aux priorités et aux critères fixés par cet organisme. En cas d'acceptation, l'employeur est tenu de verser à l'OPACIF une somme égale au montant de l'allocation de formation et aux frais de formation (appliqués sur la base forfaitaire des contrats de professionnalisation).

### Choix de la formation :

Le **salarié peut choisir** une formation parmi celles **définies par accord collectif d'entreprise** (ou de branche ou interprofessionnel), bien que ce ne soit pas une obligation. A défaut d'un tel accord, les actions de formation accessibles 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 doit être **arrêté par accord écrit du salarié et de son employeur**.

**Les frais de formation, l'allocation de formation, sont à la charge de l'employeur qui peut les imputer sur sa participation au développement de la formation continue.**

### Licenciement, démission, départ à la retraite et DIF :

☞ En cas de **licenciement** (sauf pour faute grave ou lourde), le **salarié peut demander à bénéficier d'une action de formation**, de **bilan de compétences** ou de validation des acquis de l'expérience (VAE) au titre du crédit d'heures acquis.

Cette **demande doit être formulée avant la fin du préavis**. Si cette condition est respectée, l'employeur doit verser le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF et non encore utilisées, cette somme financera tout ou partie de l'action suivie par le salarié.

☞ En cas de **démission**, le salarié **peut demander à bénéficier** de son DIF, à condition que l'action de formation, de **bilan de compétences** ou de validation des acquis soit engagée avant la fin du préavis.

☞ En cas de **départ à la retraite**, le salarié **perd** les droits acquis au titre du DIF **non encore utilisés**.

*Cette fiche est un document de synthèse simplifié. Elle ne peut pas se substituer à une référence aux textes législatifs et réglementaires, ainsi qu'aux instructions applicables en la matière.*