

Fiche pratique sur le Droit Individuel à la Formation : Pour qui ? Comment ? Pourquoi ?

Qu'est-ce que le Droit Individuel à la Formation ?

Le Droit Individuel à la Formation (DIF) permet aux salariés du secteur privé de capitaliser chaque année un certain nombre d'heures de droits à la formation continue.

La philosophie du DIF est de concilier les intérêts du salarié et la logique de l'entreprise.

Ce droit est utilisable à l'initiative des salariés, en accord avec l'employeur.

Qui peut en bénéficier ?

Le Droit Individuel à la Formation est accessible à tout salarié du secteur privé :

- ✓ en CDI, à partir d'un an d'ancienneté dans l'entreprise.
- ✓ en CDD à partir de 4 mois de travail, consécutifs ou non, au cours des douze derniers mois, dans l'entreprise.

Les titulaires d'un contrat d'apprentissage et d'un contrat de professionnalisation sont exclus du droit au DIF.

Quelle est la durée de ce droit ?

- ✓ Les salariés en CDI et CNE travaillant à temps complet bénéficient d'un DIF d'une durée de 20 heures par an.

Le salarié a la possibilité de cumuler ses droits à la formation d'une année sur l'autre, pendant 6 ans maximum (soit un maximum de 120 heures de formation).

- ✓ Les salariés en CDI à temps partiel et les salariés en CDD ont également accès au DIF, au prorata temporis.

Des accords de branche ou d'entreprise peuvent prévoir une durée supérieure à celle prévue par la législation.

Quelles sont les formations éligibles ?

Des accords de branche ou d'entreprise peuvent fixer des priorités.

A défaut, les priorités légales portent sur :

- ✓ Les actions permettant une évolution ;
- ✓ Les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- ✓ Les actions de formation ayant pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre ou d'une qualification.

Les bilans de compétences et les Validations des Acquis de l'Expérience sont également éligibles au DIF.

Quelles démarches faut-il effectuer pour bénéficier du Droit Individuel à la Formation ?

En pratique, la demande est à l'initiative du salarié qui doit la formuler par écrit.

L'employeur doit donner son accord sur le choix de la formation. L'absence de réponse de l'employeur dans un délai d'1 mois vaut accord.

Le coût de la formation est à la charge de l'employeur (frais pédagogiques, hébergement, transport...).

Selon les branches professionnelles, le DIF peut également être partiellement ou intégralement pris en charge par l'OPCA dont dépend l'entreprise, dans la limite des fonds collectés et des conditions préalablement définies.

En cas de désaccord de l'employeur deux années consécutives (ou à partir de deux refus successifs), le salarié peut demander la prise en charge de son DIF par le FONGECIF.

Chaque année, l'employeur doit communiquer par écrit au salarié les droits qu'il a acquis au titre du DIF.

Comment se déroule une formation mise en place dans le cadre du DIF ?

La formation peut se dérouler pendant ou hors temps de travail.

Pendant le temps de travail, le cumul heures de travail et temps de formation ne doit pas, dans ce cas, excéder 46 heures par semaine.

Comment est-elle rémunérée ?

Lorsque la Formation se déroule pendant le temps de travail, le salarié est rémunéré à 100%.

Quand la formation se déroule en dehors du temps de travail, le salarié reçoit une allocation de formation égale à 50% de la rémunération nette. Elle est exonérée de charges sociales y compris pour le salarié.

Quels sont les avantages concrets du DIF pour les salariés et les employeurs ?

C'est une chance pour les salariés qui peuvent ainsi entretenir leurs compétences ou en acquérir de nouvelles. Elle offre la possibilité d'évoluer au sein de l'entreprise et de se valoriser sur le marché de l'emploi.

Pour l'entreprise, le DIF favorise le développement des compétences et des qualifications des salariés. C'est aussi un outil de motivation à part entière.

En cas de licenciement, démission, départ à la retraite, le salarié conserve-t-il ses droits acquis au titre du DIF ?

✓ en cas de licenciement

Le DIF est transférable en cas de licenciement, sauf pour faute grave ou faute lourde.

Le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF et n'ayant pas été utilisées permet de financer, en tout ou partie, une action de bilan de

compétences, de validation des acquis de l'expérience (VAE) ou de formation, sous réserve que celle-ci ait été demandée par le salarié avant la fin du préavis.

Le salarié doit faire connaître son intention d'utiliser son DIF avant la fin du préavis, mais l'action peut s'engager après cette date.

Dans la lettre de licenciement, l'employeur doit informer le salarié de ses droits en matière de DIF, et notamment de cette possibilité de demander à en bénéficier pendant le préavis.

✓ en cas de démission

En cas de démission, le salarié peut aussi demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de bilan de compétences, de VAE ou de formation soit engagée avant la fin du préavis.

✓ en cas de départ à la retraite

En cas de départ à la retraite, le DIF n'est pas transférable.