

Le DIF en bref

Le DIF
(Droit Individuel à la
Formation) entre
dans le cadre de la
réforme de la
formation
professionnelle

PRINCIPE POSÉ PAR LA LOI DU 4 MAI 2004 :

Le salarié qui a
un an d'ancienneté
au **7 mai 2005*** a
acquis **20 heures** de**
DIF qu'il peut utiliser
depuis cette date.

** à partir du
1^{er} janvier 05 pour
certaines branches*

***ou plus selon les accords
de branches*

MISE EN ŒUVRE DU DIF :

- ↪ La **demande de DIF doit être faite par le salarié.**
L' **employeur doit donner son accord par écrit sous un mois** sur le choix de l'action de formation, l'absence de réponse valant acceptation de la demande*.

**Si le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation durant 2 ans d'exercices civils consécutifs, le salarié pourra transmettre directement sa demande au FONGECIF.*

DÉROULEMENT DU DIF :

- ↪ Les actions de formation se déroulent en principe en dehors du temps de travail, mais une **convention ou, un accord collectif de branche ou d'entreprise** peut prévoir que le droit individuel à la formation s'exerce **pour tout ou partie pendant le temps de travail.**

LES GRANDES CATÉGORIES D'UN PLAN DE FORMATION :

1. Les formations d'adaptation au poste de travail
2. Les actions d'évolution ou maintien dans l'emploi
3. Les actions de développement des compétences

Différence entre les actions des catégories 1 et 2 :

Les savoir-faire acquis au cours des formations de la catégorie 2 sont transférables, alors que celles de la catégorie 1 ne le sont pas.

ENTRENT DANS LE CADRE DU DIF :

- ↪ Les actions de formation des **catégories 2 et 3,**
c'est à dire les actions :
 - de promotion
 - d'acquisition, entretien ou perfectionnement des connaissances
 - de qualification
- ↪ Les actions définies comme prioritaires **par accord de branche ou d'entreprise, ou accord collectif**

BÉNÉFICIAIRES ET DROITS ACQUIS :

	CONDITIONS	NOMBRE D'HEURES ACQUISES	PLAFOND
CDI TEMPS COMPLET	Salariés avec un an d'ancienneté ou plus*	20 heures par an	Cumul sur 6 ans, soit 120 heures
CDI TEMPS PARTIEL		20 heures au prorata du temps de travail	120 heures quel que soit le nombre d'années
CDD	Salariés avec 4 mois travaillés consécutifs ou non au cours des 12 derniers mois	Au prorata du temps de présence	

*Sinon, les heures sont acquises mais utilisables l'année suivante.

- ✚ L'employeur **doit informer annuellement et par écrit** les salariés du total des droits acquis.
- ✚ Pendant les **périodes de suspension du contrat de travail** (congé parental...), le **salarié continue à s'ouvrir des droits au DIF**.

STATUT DU SALARIÉ PENDANT LA FORMATION :

- ✚ Lorsque la formation se situe **pendant le temps de travail** : les heures consacrées à la formation ouvrent droit au maintien de la rémunération, elles sont intégralement considérées comme du temps de travail effectif.
- ✚ Lorsque la formation se situe **en dehors du temps de travail**, une allocation de formation qui sera imposable est versée au salarié à chaque échéance de paie.
Égale à **50 % de la rémunération nette de référence du salarié**, elle n'est pas considérée comme une rémunération et se trouve donc exonérée de l'ensemble des cotisations salariales et patronales.
Elle est imputable sur la participation à la formation continue avec les frais de transport et de repas.
- ✚ Les frais de formation sont supportés par l'employeur, mais imputables sur la participation à la formation continue.
- ✚ Le salarié est couvert au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles.

LORS DU DÉPART DU SALARIÉ :

- **DÉMISSION :**

Le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de bilan de compétences, de formation ou validation des acquis de l'expérience soit engagée avant la fin du préavis.

L'accord de l'employeur est indispensable.

- **DÉPART EN RETRAITE :**

Les droits acquis au titre du DIF sont perdus.

- **LICENCIEMENT :**

Le DIF est transférable* en cas de licenciement (sauf faute grave ou lourde).

L'accord de l'employeur n'est pas indispensable.

**Il s'agit d'une transférabilité limitée puisqu'il n'y a pas de transfert d'une entreprise vers une autre. Il s'agit en réalité d'une modalité permettant au salarié d'utiliser ses droits au DIF durant le préavis.*

⇒ Si le salarié demande le bénéfice d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation avant la fin de son préavis, l'employeur doit verser à l'organisme collecteur le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures de DIF acquises et non utilisées.

⇒ Si le salarié ne faisait aucune demande avant la fin de son préavis, l'employeur n'a rien à verser.

Attention : l'employeur doit indiquer dans la lettre de notification du licenciement adressée au salarié ses droits en matière de DIF, dont notamment la possibilité de demander pendant le préavis à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.