

Qu'est-ce que le DIF ?

Les salariés en contrat de travail à durée indéterminée ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficient du droit individuel à la formation. Ce droit leur est ouvert, qu'ils soient employés 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. Pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte.

Les salariés en CDD peuvent bénéficier du DIF à condition d'avoir travaillé au moins 4 mois, consécutifs ou non, en CDD dans la même entreprise, dans les 12 derniers mois. Il n'est pas obligatoire que l'ancienneté ait été acquise au titre du même contrat.

Nombre d'heures acquises au titre du DIF

Salariés en CDI

Au titre du DIF, les salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) travaillant à temps complet ont droit, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, à 20 heures de formation minimum par an. Ceux qui sont employés à temps partiel acquièrent un crédit d'heures calculé au prorata de leur durée de travail. Ainsi, par exemple, un travail à mi-temps ouvrira droit à 10 heures de formation par an. Les salariés en contrat à durée indéterminée qui n'utilisent pas leurs droits acquis au titre du DIF peuvent les cumuler d'une année sur l'autre, sous conditions :

- pour les salariés à temps complet, le cumul peut se faire sur six ans au maximum, sans pouvoir dépasser le plafond de 120 heures
- pour les salariés à temps partiel, c'est le plafond de 120 heures qui s'applique quel que soit le temps mis pour l'atteindre.

Exemple : un salarié travaillant à mi-temps qui acquiert 10 heures par an au titre du DIF pourra cumuler ses droits sur 12 ans. Attention, un salarié qui n'a pas utilisé ses droits pendant 6 ans et qui a atteint le plafond de 120 heures ne peut plus acquérir de droits à formation au titre du DIF.

Salariés en CDD

Le volume d'heures acquis au titre du DIF est calculé au prorata de la durée de leur contrat (à condition qu'ils justifient d'une durée de travail en CDD d'au moins 4 mois dans les 12 derniers mois).

Exemple : un CDD de six mois ouvrira droit à 10 heures de formation au titre du DIF. Si le salarié travaille à temps partiel, il convient d'effectuer une double proratisation en fonction de la durée de son contrat et de son temps de travail.

Quels types de formations peut-on demander ?

Le choix de l'action de formation est arrêté par accord écrit entre le salarié et l'employeur. Le choix peut porter sur une action de formation prioritaire par accord de branche ou

d'entreprise. A défaut, le DIF correspondra à des actions de promotion, acquisition, entretien ou perfectionnement des connaissances ou des actions de qualification. Le bilan de compétences et la validation des acquis de l'expérience n'ont pas été retenus comme actions éligibles au DIF, à l'exception des cas de licenciement hors faute grave ou lourde.

Remarque : *l'employeur n'est nullement contraint à accepter telle ou telle action de formation dans le cadre du DIF. Son refus n'a d'ailleurs pas à être motivé. Inversement, libre à lui d'accepter ce qu'il souhaite au titre du DIF.*

Comment faire une demande de DIF ?

Demande du salarié

La loi ne précise pas les modalités de la demande. Cependant, il est préférable qu'elle s'effectue par écrit. Elle doit comporter les informations nécessaires à l'employeur pour qu'il se prononce sur cette demande (formation envisagée, durée...). Aucun délai n'est prévu par la loi pour formuler la demande, mais le salarié doit s'y prendre suffisamment à l'avance.

Réponse de l'employeur

L'employeur doit donner son accord sur le choix de l'action de formation. Il dispose d'un délai d'un mois pour répondre au salarié qui a sollicité son accord pour exercer son droit au titre du DIF. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation du choix de l'action de formation proposée par le salarié.

En cas de refus

Face au refus de l'employeur, le salarié ne dispose d'aucun recours sauf celui de réitérer sa demande ultérieurement. Si le désaccord persiste pendant deux exercices successifs, le salarié peut déposer sa demande dans le cadre du congé individuel de formation (CIF). L'organisme paritaire de gestion du CIF dont relève l'entreprise doit alors examiner en priorité cette demande de prise en charge sous réserve que la formation choisie par le salarié corresponde aux priorités et aux critères fixés par cet organisme.

En cas d'acceptation

L'employeur est tenu de verser à cet organisme une somme égale au montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du DIF et aux frais de formation, ceux-ci étant appliqués sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation.

Comment se déroule la formation ?

La formation suivie dans le cadre du DIF se déroule en dehors du temps de travail. Toutefois, une convention ou un accord collectif de branche peut prévoir que l'action de formation aura lieu en partie sur le temps de travail (dans ce cas-là, la rémunération du salarié est maintenue). Pour les heures de formation effectuées en-dehors de son temps de travail, le salarié perçoit, de son employeur, une allocation de formation égale à 50 % de sa rémunération nette de référence.

Remarque : *le salaire horaire de référence pris en compte pour le calcul de cette allocation s'obtient en divisant le total des rémunérations nettes versées au salarié au cours des 12 derniers mois précédant le début de la formation par le nombre total d'heures rémunérées au cours de ces mêmes 12 derniers mois.*

Que se passe-t-il en cas de rupture du contrat de travail ?

En cas de licenciement (hors faute grave ou lourde), le salarié licencié peut demander à bénéficier d'une action de formation, d'un bilan de compétences ou d'une validation des acquis de l'expérience au titre de son crédit d'heures DIF. Cette demande doit être formulée avant la fin du préavis. Si tel est le cas, 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 sert à financer tout ou partie de l'action suivie par le salarié). L'employeur doit informer le salarié dans la lettre de licenciement des droits acquis par celui-ci au titre de son DIF et de la possibilité de demander, pendant le préavis, à bénéficier d'une action de formation, d'un bilan de compétences ou d'une VAE.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF à condition que l'action de formation soit engagée avant la fin de son préavis.

En cas de départ à la retraite, le salarié perd les droits qu'il a acquis et qu'il n'a pas utilisés.