

LE DROIT INDIVIDUEL DE LA FORMATION (D.I.F.)

TABLE DES MATIERES

	Page
<i>Quel droit pour quel salarié ?</i>	2
<i>Conditions générales de mise en oeuvre</i>	4
<i>Quelle formation ?</i>	4
<i>Pendant ou Hors temps de travail ?</i>	4
<i>Comment financer le DIF ?</i>	5
<i>Que devient le DIF si le salarié quitte l'entreprise ?</i>	5

DEFI 83

"Les Acacias" 145 Avenue Général Gouraud – 83200 TOULON
N° d'agrément 93830108483 – N° SIRET 381 725 043 00032 – Code NAF 804C
☎ : 04.94.09.44.09 - ☎ : 04.94.24.92.40

REFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

LE DROIT INDIVIDUEL DE LA FORMATION (D.I.F.) (document AGEFOS PME PACA)

Le **DIF** est l'une des nouveautés de la loi du 04 Mai 2004. Ce nouveau dispositif permet aux salariés, *quelle que soit la taille de l'entreprise qui les emploie*, de se constituer un contingent d'heures de formation à utiliser à leur initiative, après accord de l'employeur sur le choix de l'action de formation.

La négociation entre l'employeur et le salarié sur le choix de la formation et les modalités de mise en œuvre sera un moment clé : elle pourra favoriser l'adéquation du projet individuel du salarié avec le projet de développement de l'entreprise et rejoindre les priorités définies par l'accord de branche ou interprofessionnel.

Le D.I.F. aura un impact financier certain qu'il est essentiel d'anticiper.

Quel droit pour quel salarié ?

Salariés en CDI

Les salariés employés à temps plein en CDI et justifiant d'au moins un an d'ancienneté bénéficient chaque année d'un crédit de 20 heures. Ce droit est cumulable sur 6 ans soit un contingent de 120 heures.

A compter de la 7^{ème} année et au-delà, tant que le salarié n'utilise pas son **DIF**, il conservera le quota acquis. En revanche, les heures utilisées viennent en déduction. Au fil des ans, le salarié reconstitue son contingent.

Exemple :

- * *En Mai 2005, un salarié acquiert un 1^{er} quota de 20 heures.*
- * *Pendant 6 ans (soit jusqu'en 2010), il cumule ainsi les heures sans jamais les utiliser, et atteint le plafond de 120 heures.*
- * *En 2012, toujours doté de 120 heures de **DIF**, le salarié consomme 40 heures. Il lui reste donc 80 heures*
- * *En 2014, il aura reconstitué à nouveau un capital de 120 heures s'il n'a pas utilisé son **DIF** entre-temps.*

DEFI 83

"Les Acacias" 145 Avenue Général Gouraud – 83200 TOULON
N° d'agrément 93830108483 – N° SIRET 381 725 043 00032 – Code NAF 804C
☎ : 04.94.09.44.09 - ☎ : 04.94.24.92.40

Salariés à temps partiel

Ils voient leur **droit annuel calculé au prorata temporis du temps de travail**. Ce droit est cumulable autant d'années qu'il faut pour atteindre un contingent de 120 heures.

Exemple :

Un salarié à mi-temps (17 heures 30/semaine) acquiert tous les ans :
 $(17,50/35) \times 20 = 10$ heures au titre du **DIF**.

S'il n'utilise pas son droit, il atteindra le plafond de 120 heures en 12 ans.

Salariés en CDD

Ils bénéficient d'un **dispositif adapté** : ils doivent justifier de 4 mois d'activité en CDD au cours des 12 derniers mois. Le **DIF** est calculé au prorata temporis. Bien qu'entièrement financé par l'**OPACIF** sur la contribution 1% **CDD**, le **DIF-CDD** est mis en œuvre dans les conditions générales définies pour les salariés en **CDI**.

Exemple :

Au cours d'une année donnée, un salarié a travaillé en CDD 3 mois dans une entreprise A, 2 mois puis 4 mois dans une entreprise B ; soit dans l'année, 9 mois en CDD.

Son droit au DIF est donc égal à $(9/12) \times 20 = 15$ heures. S'il souhaite les utiliser, il doit s'adresser à l'OPACIF.

Au 07 Mai 2005, les premières 20 heures sont acquises par les salariés à temps plein en CDI présents dans l'entreprise depuis au moins 1 an.

L'employeur doit informer les salariés, tous les ans et par écrit, des droits acquis au titre du DIF.

Sont exclus du dispositif :

↳ *Les salariés en contrat de professionnalisation (CDD et CDI pendant l'action de professionnalisation),*

↳ *Les apprentis.*

DEFI 83

"Les Acacias" 145 Avenue Général Gouraud – 83200 TOULON
 N° d'agrément 93830108483 – N° SIRET 381 725 043 00032 – Code NAF 804C

☎ : 04.94.09.44.09 - ☎ : 04.94.24.92.40

LES CONDITIONS GENERALES DE MISE EN ŒUVRE DU DIF

L'exercice de ce droit relève de **l'initiative du salarié**, il en fait la **demande écrite** à son employeur. Le départ en formation est soumis à **l'accord préalable de l'employeur** sur le choix de l'action de formation.

L'employeur doit donner sa réponse par écrit au salarié dans un délai d'un mois. *Au-delà, la demande est considérée comme acceptée.*

En cas de refus de l'employeur pendant 2 années civiles consécutives, le salarié peut présenter sa demande à l'OPACIF qui étudie au regard de ses critères. Si l'OPACIF accepte la prise en charge, l'employeur verse à cet organisme :

- * le montant de l'allocation de formation correspondant à la durée du **DIF**.*
- * les frais de formation calculés sur la base du forfait horaire applicable au contrat de professionnalisation.*

POUR QUELLE FORMATION ?

La formation choisie doit relever de l'une des actions suivantes :

- * définies comme **prioritaires** par accord de branche, d'entreprise ou interprofessionnel,
- * de promotion, d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances,
- * actions qualifiantes.

PENDANT OU HORS TEMPS DE TRAVAIL ?

En principe, la formation suivie dans le cadre du **DIF** se déroule en dehors du temps de travail. Le salarié perçoit alors une **allocation de formation, égale à 50% de la rémunération nette du salarié**, calculée sur la base d'un salaire horaire de référence. Cette allocation n'est pas soumise aux cotisations patronales et salariales.

Est hors temps de travail, la formation qui se déroule pendant le temps non travaillé habituellement non rémunéré (le soir, le week-end,...) ou rémunéré (jours de RTT, congés payés...)

Toutefois, un accord de branche ou d'entreprise peut prévoir que le DIF s'exerce en partie pendant le temps de travail. Le salarié perçoit alors sa rémunération habituelle.

DEFI 83

"Les Acacias" 145 Avenue Général Gouraud – 83200 TOULON
N° d'agrément 93830108483 – N° SIRET 381 725 043 00032 – Code NAF 804C

☎ : 04.94.09.44.09 - ☎ : 04.94.24.92.40

COMMENT FINANCER LE DIF ?

↳ **DIF PRIORITAIRE (action définie comme prioritaire)** : Financement du coût pédagogique par l'OPCA sur la contribution « Professionnalisation ». L'allocation de formation peut être financée sur le solde de la contribution formation.

↳ **DIF NON PRIORITAIRE (autre action éligible)** : Financement du coût pédagogique et de l'allocation de formation sur le solde de la contribution formation.

↳ **DIF-CDD** : Financement par l'OPACIF.

Que de vient le DIF si le salarié quitte l'entreprise ?

Tout dépend du motif de départ :

↳ **Licenciement pour motif personnel** (sauf faute grave ou lourde) ou **économique** : Pendant le préavis, le salarié doit demander à utiliser le solde des heures capitalisées au titre du **DIF**. Elles sont converties en allocation de formation. La somme correspondante doit permettre de financer tout ou partie d'une action de formation, de bilan de compétence ou de VAE.

Les conditions de mise en œuvre de cette règle doivent être précisées, au niveau national, par accord conclu avec l'UNEDIC.

*La lettre de notification du licenciement doit mentionner les droits dont le salarié dispose au titre du **DIF**.*

↳ **Démission** : pour bénéficier de son **DIF**, le salarié doit engager l'action de formation, le bilan de compétences ou la VAE avant la fin de son préavis.

↳ **Retraite, licenciement pour faute grave ou lourde** : le **DIF** est perdu.

DEFI 83

"Les Acacias" 145 Avenue Général Gouraud – 83200 TOULON
N° d'agrément 93830108483 – N° SIRET 381 725 043 00032 – Code NAF 804C

☎ : 04.94.09.44.09 - ☎ : 04.94.24.92.40