

Le droit individuel à la formation-DIF

Objectif

Tous les salariés peuvent désormais bénéficier d'un droit individuel à la formation (DIF) d'une durée de 20 heures par an. L'accès au droit individuel à la formation repose sur l'initiative du salarié et nécessite l'accord de son employeur sur le choix de la formation envisagée. Les droits acquis annuellement sont cumulables pendant 6 ans dans une limite de 120 heures.

Dans le cadre de la loi du 24 novembre 2009, le DIF devient « portable ». Il pourra être utilisé, sous conditions, en cas de licenciement (sauf faute lourde), de rupture ou de cessation du contrat de travail et de démission afin de sécuriser les parcours professionnels.

Public

Tout salarié en CDI peut bénéficier du DIF, dès lors qu'il dispose d'un an d'ancienneté. À temps partiel, ses droits seront calculés prorata temporis. Par exemple, un salarié à mi-temps peut ainsi demander 10 heures de formation individuelle par an.

Tout salarié en CDD peut également bénéficier du DIF prorata temporis, dans la mesure où il peut justifier de 4 mois en CDD (consécutifs ou non) au cours des 12 derniers mois.

Sont exclus du dispositif, les contrats d'apprentissage et les contrats de professionnalisation.

Comment ça marche ?

Chaque salarié est informé une fois par an par son employeur du total des droits acquis au titre du droit individuel à la formation. Il peut en bénéficier, à sa demande, et il doit rechercher avec son employeur une formation qui recueille son accord. Une fois la demande formulée, l'employeur a 30 jours pour notifier sa réponse. L'absence de réponse vaut acceptation.

Quand durant deux années consécutives, le salarié et l'employeur sont en désaccord sur le choix de l'action, l'organisme paritaire gestionnaire du congé individuel de formation (OPACIF) peut assurer la prise en charge financière de l'action de formation dans le cadre du congé individuel de formation (CIF). Dans ce cas, l'employeur lui verse le montant des droits acquis par le salarié au titre du DIF.



Quand se déroule la formation ?

Quand la formation a lieu hors du temps de travail, une allocation de formation est versée par l'employeur. Elle est égale à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié.

Quand la formation se déroule sur le temps de travail, la rémunération est maintenue. La législation sociale en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles est applicable.

Les frais de formation sont à la charge de l'employeur. Ils sont imputables sur la participation à la formation professionnelle continue.

Quels sont les cas d'utilisation du DIF « portable » ?

- **En cas de licenciement** (*sauf faute lourde*)

L'employeur doit informer le salarié dans la lettre de licenciement, de ses droits en matière de droit individuel à la formation. Le montant de ces droits acquis peut être utilisé aussi pour financer tout ou partie des actions de bilan de compétences ou une validation des acquis de l'expérience.

- **En cas de rupture du contrat de travail** (non consécutive à une faute lourde) **ou à échéance d'un CDD** qui ouvrent droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, le salarié concerné peut également bénéficier de la portabilité de son DIF lorsqu'il est demandeur d'emploi ou chez un nouvel employeur à hauteur de 9,15 € par heure acquise au titre de son droit individuel à la formation et non utilisée.

L'employeur doit mentionner sur le certificat de travail les droits acquis et non utilisés au titre du DIF.

- **En cas de démission**, le salarié peut également demander à utiliser son DIF pour des actions de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, sous réserve qu'elles soient engagées avant la fin de son préavis.

▶▶ ACCORDS SPÉCIFIQUES

Des dispositions conventionnelles ou un accord collectif interprofessionnel, de branche ou d'entreprise peuvent prévoir des modalités particulières de mise en oeuvre du DIF.

À qui s'adresser ?

Entreprise : service formation – représentants du personnel

OPCA (Organisme paritaire collecteur agréé) • OPACIF (Organisme paritaire de gestion du CIF)

DIRECCTE • Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi

www.emploi.gouv.fr • www.orientation-formation.fr • www.fse.gouv.fr • www.travail-emploi-sante.gouv.fr

Pour aller plus loin

Code du travail : articles L. 6323-1 à L. 6323-21 et D. 6323-1 à D. 6323-3

Loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie (JO du 25/11/2009)