



Le DIF Droit Individuel à la Formation

Le DIF permet à tout salarié de se constituer chaque année un crédit d'heures de formation à utiliser à leur initiative, après accord de l'employeur.

Initiative de la demande

Le DIF relève de l'initiative du salarié mais le choix de l'action de formation est arrêté avec l'employeur.

Salariés concernés

- Salariés en CDI à temps plein ou à temps partiel depuis au moins un an dans l'entreprise.
- Salariés en CDD depuis 4 mois, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois (financement FONGECIF).

Sont exclus du bénéfice du DIF : les apprentis et les salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation.

Durée et acquisition du droit

- Salariés en CDI à temps plein : 20 heures par an, cumulables dans la limite de 120 heures sur 6 ans.
- Salariés en CDI à temps partiel : durée calculée au prorata du temps de travail (plafond de 120 heures quel que soit le nombre d'années pour l'atteindre).
- Salariés en CDD : durée calculée au prorata du temps de travail.

Formations éligibles

En l'absence d'un accord de branche, le DIF permet de suivre des actions :

- d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances,
- de promotion,
- de qualification.

L'action suivie est le résultat du besoin personnel du salarié et des objectifs de l'entreprise.

Déroulement de la formation

- La formation suivie se déroule en dehors du temps de travail. Cependant, un accord de branche peut prévoir son déroulement en partie sur le temps de travail.
- Si l'action se déroule en dehors du temps de travail, l'employeur doit verser une allocation de formation (égale à 50% du salaire net du salarié, calculé sur les 12 derniers mois). Si elle a lieu pendant le temps de travail, la rémunération du salarié est maintenue.

Mise en œuvre

- L'entreprise doit informer chaque salarié annuellement, par écrit, du total des heures acquises au titre du DIF.
- Le salarié qui souhaite utiliser son DIF, formule une demande écrite à son employeur mais il doit obtenir son accord sur le choix de la formation.
- L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse. Le choix de l'action est arrêté par un accord écrit entre le salarié et l'employeur.



- En cas de désaccord entre le salarié et l'employeur durant 2 exercices civils consécutifs sur le choix de l'action de formation, le salarié présente sa demande au FONGECIF. Si le FONGECIF accepte la demande, l'entreprise lui verse le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF ainsi que les frais de formation (9,15 € / heure).

Utilisation du DIF en cas de départ du salarié de l'entreprise

AVANT LE DEPART DE L'ENTREPRISE

Licenciement (sauf faute lourde)

- Si le salarié fait une demande de formation avant la fin de son préavis, l'employeur verse une somme correspondant au nombre d'heures acquises au titre du DIF x 9,15 €. Cette somme doit permettre de financer tout ou partie d'une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience. A défaut de demande, cette somme n'est pas due.
- Si la formation est réalisée au cours du préavis, elle doit se dérouler pendant le temps de travail du salarié avec le maintien de sa rémunération.

Licenciement économique : l'employeur doit proposer une convention de reclassement personnalisé (CRP) au salarié. Si le salarié accepte, l'employeur verse à Pôle emploi une somme égale au montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF

Démission

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

APRES LE DEPART DE L'ENTREPRISE

- Si le salarié n'a pas utilisé ses heures de DIF avant la cessation de son contrat de travail, il peut demander à bénéficier de son DIF soit pendant sa période de chômage, soit chez son nouvel employeur. Cette possibilité est ouverte pour toute rupture de contrat de travail non causée par une faute lourde ouvrant droit à l'assurance chômage (licenciement, rupture conventionnelle, démission «légitime», ...) ou de fin de CDD ouvrant droit à l'assurance chômage.
- Le financement de la formation se fait sur la base d'un montant forfaitaire (nombre d'heures acquises au titre du DIF x 9,15 €). Ce montant doit permettre le financement de tout ou partie d'une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience.

Utilisation du DIF pendant la période de chômage

Le demandeur d'emploi peut formuler une demande auprès de Pôle emploi pendant la période d'indemnisation par le régime d'assurance chômage (après avis du référent chargé de l'accompagnement de l'intéressé).

Utilisation du DIF chez un nouvel employeur

Le salarié peut utiliser son DIF pendant une période de 2 ans après l'embauche, avec ou sans accord de l'employeur.

En cas de désaccord entre le nouvel employeur et le salarié, l'action financée devra entrer dans les priorités de la branche professionnelle dont relève l'entreprise et se déroulera en dehors du temps de travail sans versement de l'allocation de formation.

A retenir

- L'employeur doit notifier dans la lettre de licenciement les droits acquis par le salarié au titre du DIF ainsi que la possibilité de faire une demande, pendant son préavis, pour bénéficier d'une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience.
- A l'expiration du contrat de travail, l'employeur doit mentionner sur le certificat de travail :
 - le solde du nombre d'heures acquises et non utilisées par le salarié au titre du DIF et la somme correspondant à ce solde,
 - l'OPCA compétent pour verser la somme due, dans le cas où l'intéressé demanderait à bénéficier pendant sa période de chômage de son crédit DIF acquis chez son ancien employeur.