

Le Droit Individuel à la Formation (DIF) / FAQ

Droit reconnu au salarié et qui contribue à sa formation tout au long de sa vie.

Loi sur la formation professionnelle du 4 mai 2004

Avantages

Avantages pour le salarié

- Le salarié bénéficie d'une occasion exceptionnelle de pouvoir accéder à des formations professionnelles correspondant à un développement de compétences sur-mesure.
- Le salarié choisit de développer ses compétences individuelles et devient acteur de son évolution professionnelle.
- Promeut une éventuelle évolution ou mobilité.

Avantages pour l'employeur

- L'employeur devient gestionnaire du développement des compétences de ses salariés.

La loi : Mis en place en droit du travail par la loi du 4 mai 2004 (loi n°2004-391). Dans le nouveau code du travail, il fait l'objet des articles L.6323-1 et suivants. Il s'applique à la fonction publique depuis deux lois de février 2007 (dont les décrets d'application ont été pris en 2007 et 2008).

Bénéficiaires

Tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée (CDI), à temps complet ou à temps partiel, et ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie.

Les salariés employés en contrat à durée déterminée (CDD), ayant travaillé depuis au moins 4 mois (consécutifs ou non) au sein de l'entreprise au cours des 12 derniers mois.

Les personnes licenciées (sauf si licenciement motivé par une faute lourde), **ou qui ont légitimement démissionnées, ou qui sont arrivées à terme d'un CDD, ou qui ont bénéficiées d'une rupture conventionnelle** peuvent bénéficier du DIF grâce à sa portabilité, soit auprès du nouvel employeur, soit pendant la période de chômage dans la limite de deux années. Cependant la valeur n'est plus la même (elle passe de 30-50 euros par heure à 9,15 euros per heure), limitant considérablement le droit à la formation. (loi du 25 novembre 2009).

Les personnes au chômage et inscrites au Pôle Emploi peuvent bénéficier du DIF grâce à sa portabilité, et peuvent rehausser la valeur de leur DIF grâce à une aide Pôle Emploi « AIF » (Aide Individuelle à la Formation). La loi de septembre 2010 a ainsi donné lieu au dispositif AIF+DIF.

NB : Les apprentis et les salariés en contrat de professionnalisation n'ont pas accès au DIF.

Heures de formation et droits acquis au titre du DIF

• CDI

Dans le cas d'un CDI à temps complet : Crédit d'heures de formation de 20 heures par an, cumulable sur six ans dans la limite de 120 heures.

Dans le cas d'un CDI à temps partiel : la durée des droits acquis au titre du DIF est calculée au prorata de leur durée de travail. Le plafond de 120 heures s'applique quel que soit le temps mis pour l'atteindre.

NB : dans le privé et dans le cadre d'un CDI, un accord de branche peut prévoir une durée plus élevée pour le plafond.

• CDD

Dans le cas d'un CDD à temps complet : la durée des droits acquis au titre du DIF est calculée au prorata de leur durée de travail.

Dans les cas d'un CDD à temps partiel : la durée des droits acquis au titre du DIF est calculée au double prorata de leur durée de travail et de la durée de leur contrat.

Mise en oeuvre

L'initiative d'utiliser les droits de formation appartient au salarié. Elle doit s'effectuer par écrit (cf modèle de lettre – lettre recommandée avec accusé de réception préférable).

La mise en œuvre du DIF requiert l'accord de l'employeur sur le choix de la formation, qui dispose d'un délai d'un mois pour répondre (à défaut de réponse dans ce délai, cela vaut décision implicite d'acceptation).

En cas de refus et dans le privé, le salarié peut renouveler sa demande ultérieurement, pendant une période de 2 ans, au bout de laquelle si le désaccord persiste, il peut demander sa demande dans le cadre du congé individuel à la formation (CIF) auprès de l'Organisme paritaire collecteur agréé (OCPA).

Déroulement

La formation a lieu normalement hors du temps de travail sauf accord collectif ou convention contraire.

- Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent du temps de travail effectif la rémunération du salarié est donc maintenue.
- Le suivi d'une formation en dehors du temps de travail ouvre droit au bénéfice d'une allocation spécifique.

Rémunération du salarié

Les frais de formation, ainsi que d'allocation de formation, sont à la charge de l'employeur, selon des modalités particulières. Pendant la durée de la formation réalisée, le salarié bénéficie d'une protection sociale.