



SOLUTIONS INFORMATIQUES

## DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION (DIF)

Le DIF est l'une des nouveautés de la loi du 4 mai 2004. Eléments phare de ce dispositif, la concertation employeur-salarié et la possibilité d'organiser la formation en dehors du temps de travail renforcent le dialogue dans l'entreprise et inscrivent la relation employeur-salarié dans un esprit "gagnant-gagnant".

### Les droits des salariés

Tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée (CDI), disposant d'un an d'ancienneté, bénéficie d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures, sauf accord interprofessionnel, de branche ou d'entreprise plus favorable.

Ce droit est cumulable sur 6 ans, soit un contingent maximal de 120 heures.

Pour les salariés à temps partiel en CDI, le droit annuel (20 heures) est calculé au prorata du temps de travail.

L'avenant à l'ANI PME prévoit que les salariés en CDI à temps partiel dont la durée de travail est au moins égale à 80% de la durée légale de travail, se voient appliquer les règles prévues pour les salariés à temps plein.

Les salariés en contrat à durée déterminée (CDD) bénéficient quant à eux, d'un dispositif adapté (DIF au prorata à l'issue de 4 mois - consécutifs ou non - en CDD au cours des 12 derniers mois, financement par l'OPACIF sur le 1 % CIF- CDD).

### Les formations possibles

Le salarié peut consommer son DIF pour suivre l'une des actions définies comme prioritaires par convention ou accord collectif interprofessionnel, de branche ou d'entreprise.

Les actions prioritaires sont liées :

- à l'acquisition des compétences et des qualifications transversales à plusieurs métiers ou secteurs professionnels donnant lieu à une qualification reconnue par une branche ;
- au développement des parcours personnalisés, notamment qualifiants.

A défaut de définition, le DIF permet de suivre des actions de promotion, d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ou encore des actions diplômantes ou qualifiantes.

### La mise en œuvre du DIF

L'employeur a l'obligation d'informer, tous les ans et par écrit, chaque salarié des droits acquis au titre du DIF.

C'est le salarié qui prend l'initiative de suivre une formation dans le cadre du DIF. Une condition préalable : obtenir l'accord de l'employeur sur le choix de l'action de formation. Le délai imparti à l'employeur pour répondre au salarié qui formule une demande de DIF est d'un mois.

### Formation pendant ou hors temps de travail

Les formations suivies au titre du DIF se déroulent hors temps de travail et donnent lieu au versement d'une allocation de formation. Le salarié bénéficie en outre de la protection contre les accidents de travail.

Si un accord collectif interprofessionnel, de branche ou d'entreprise le prévoit, le DIF peut se dérouler en partie pendant le temps de travail. Ces heures de formation donnent lieu au maintien de la rémunération normale.

L'avenant à l'ANI PME prévoit que les actions DIF peuvent se dérouler pendant le temps de travail.

### Le départ du salarié

Tout dépend du motif de départ :

Licenciement pour motif personnel (sauf faute grave ou lourde) ou économique : l'employeur est obligé de mentionner, dans la lettre de notification de licenciement : la possibilité dont dispose le salarié de demander à utiliser le DIF ainsi que les droits acquis et non utilisés au titre du DIF .

Si le salarié demande à utiliser son droit pendant le préavis, celui-ci peut alors suivre ultérieurement une formation, une action de bilan de compétences ou une VAE financée grâce au DIF.

Démission : le DIF peut, à la demande du salarié, être utilisé si l'action de formation, de bilan de compétences ou de VAE est engagée avant la fin du préavis. L'accord de l'employeur sur le choix de la formation est nécessaire.

Retraite, licenciement pour faute grave ou lourde :

Le DIF est perdu

### Financement

Le financement du DIF est pris en charge par les cotisations versées annuellement par l'entreprise à l'organisme collecteur (OPCA) du 1,4 % formation.