

ActuCE

LE BULLETIN D'INFORMATION UTILE AUX REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Droit individuel à la formation - DIF -

Chaque année, les salariés acquièrent un crédit d'heures de « droit individuel à la formation » (DIF) qui leur ouvre accès à certains types de formation, sous réserve d'une condition d'ancienneté pour les CDI et d'une condition d'activité pour les CDD. L'employeur informe le salarié du nombre d'heures de formation dont il dispose. C'est ensuite à celui-ci de prendre l'initiative du choix de formation, dans son intérêt et dans celui de l'entreprise, et à l'employeur de donner son accord ou non. En cas de rupture du contrat, le salarié conserve le reliquat des droits acquis au titre du DIF.

Le droit individuel à la formation (DIF) permet à tout salarié de se constituer annuellement un crédit d'heures de formation qu'il peut cumuler sur une durée maximale de six ans. Ce crédit doit permettre aux salariés, en CDI comme en CDD, de bénéficier, à leur initiative, d'actions de formation professionnelle rémunérée ou indemnisée, accomplie pendant ou en dehors du temps de travail, conformément aux dispositions d'un accord de branche ou d'entreprise.

Le DIF n'est ni un droit de s'absenter, comme cela peut être le cas pour le CIF dans le cadre d'un projet individuel des salariés, ni une formation à l'initiative de l'employeur tel que prévu par ce dernier dans le plan de formation.

Il s'agit pour le salarié de pouvoir exprimer son projet de formation et d'en discuter avec son employeur.

Malgré sa dénomination, le DIF ne constitue pas un droit acquis pour le salarié à suivre la formation de son choix :

l'accord de son employeur est indispensable. Le DIF vise à réunir un intérêt propre du salarié et logique d'entreprise.

Dans le cadre des consultations sur le plan de formation, le comité d'entreprise est habilité à donner son avis sur la mise en oeuvre du DIF (Art. L.2323-37 du CT).

Pour les contrats à durée indéterminée

Le DIF est reconnu à tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée et disposant d'une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise qui l'emploie. Cette condition d'ancienneté minimale s'apprécie en tenant compte de la durée de l'éventuel CDD qui a immédiatement précédé le CDI.

Pour les contrats à durée déterminée

Les salariés en contrat à durée déterminée peuvent bénéficier du DIF au prorata temporis. Le droit est ouvert

si l'intéressé justifie de quatre mois d'activité sous CDD dans l'entreprise, consécutifs ou non, sur les 12 derniers mois. Pour les salariés en CDD à temps partiel, une double proratisation est alors effectuée.

Information du salarié

Dès que le droit est ouvert (c'est à dire à compter du quatrième mois d'activité), l'employeur doit informer le salarié des droits acquis à ce titre, la loi n'apportant aucune indication sur la forme et le contenu que doit prendre cette information. En pratique, cette information peut prendre la forme d'une note annexée au bulletin de salaire du quatrième mois d'activité ou d'une note explicative remise lors de l'embauche.

Le DIF CDD est mis en oeuvre, à l'initiative du salarié, dans les mêmes conditions que pour les autres salariés titulaires d'un CDI (demande préalable du salarié, accord de l'employeur sur le choix de la formation, formation en

ActuCE
Bulletin trimestriel

Édité par : QuiétiCE Sarl
Résidence Gallieni
53 rue Bonnaud
63000 Clermont-Ferrand

Directeur de la publication :
Joëlle MARLEF

Publication distribuée
gratuitement aux abonnés
QuiétiCE

principe hors du temps de travail et pendant la durée du contrat, etc.). L'OPACIF assure la prise en charge des frais de formation, de transport, d'hébergement, ainsi que l'allocation formation versée aux salariés (Art. L.6323-3 du CT).

Un salarié à temps plein, remplissant les conditions pour bénéficier d'un DIF, acquiert un crédit de 20 heures de formation par an. Ce crédit minimal annuel peut faire l'objet d'une augmentation dans le cadre de la négociation sur la mise en oeuvre du DIF.

Le volume minimal annuel de 20 heures est calculé au prorata temporis pour les salariés à temps partiel.

Les droits acquis annuellement peuvent être cumulés sur une durée maximale de six ans (quel que soit le nombre d'années pour les salariés à temps partiel), dans une limite de 120 heures. Une fois ces 120 heures acquises, l'employeur laisse le compte-plafonné. Il convient donc d'utiliser ces heures rapidement car à défaut le salarié n'acquiert plus aucune heure au compte.

Comment utiliser le DIF ?

Choix d'une formation : le salarié et l'employeur peuvent choisir une formation qui corresponde aux priorités négociées par les partenaires sociaux, mais rien ne les y oblige. Ils ont toute latitude de retenir une action de formation qui se rattache à l'une des catégories éligibles au titre du DIF prévue par la loi. Le choix de l'action de formation est arrêté par accord écrit du salarié et de l'employeur.

En l'absence d'accord collec-

tif, la loi prévoit que les actions de formation accessibles à ce titre sont celles qui concernent :

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

La mise en oeuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur. Par conséquent une demande écrite est conseillée, et la demande doit être formulée suffisamment de temps à l'avance pour permettre à son employeur de bénéficier du délai d'un mois dont il dispose pour apporter une réponse écrite. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai est assimilée à une acceptation de la demande.

En cas de refus de l'employeur dans le délai imparti, le salarié n'a pas d'autre possibilité que celle de renouveler sa demande l'année suivante.

Financement du DIF

Les frais de formation et d'accompagnement, les frais de transport et d'hébergement, et, le cas échéant, le montant de l'allocation de formation sont supportés par l'employeur. Des possibilités d'imputation sur la participation à la formation continue ou de prise en charge par les OPCA sont cependant prévues.

Les frais liés à la mise en oeuvre du DIF sont imputables sur le 0,90 % de la participation de l'entreprise à la formation professionnelle continue pour les entreprises de 10 salariés et plus, qu'il s'agisse de la rémunération, de l'allocation de formation ou du coût pédagogique de la formation. Les entreprises de moins de

10 salariés ne peuvent pas imputer ces frais.

L'employeur peut demander une prise en charge financière du DIF à l'Organisme Collecteur Paritaire Agréé (OPCA) dont il relève et auquel il verse :

- « 0,90 % plan de formation » ou la contribution « DIF et professionnalisation » s'il s'agit d'une formation prioritaire (10 salariés et plus) ;

- « 0,40 % plan de formation » et « 0,15 % DIF/professionnalisation » (moins de 10 salariés).

Cet organisme peut accepter totalement ou partiellement ou refuser la prise en charge.

Déroulement du DIF et rémunération du salarié

Les actions de formation liées au DIF se déroulent, en principe, en dehors du temps de travail.

Dans cette hypothèse, l'employeur doit verser au salarié une allocation de formation égale à 50 % de sa rémunération nette de référence.

Le salarié peut profiter d'une période d'activité partielle pour se former dans le cadre du DIF. L'employeur verse alors l'allocation de formation représentant 50 % du salaire horaire net de référence du salarié pour les heures de DIF effectuées en dehors du temps de travail.

Un accord peut prévoir que le DIF s'exerce en partie pendant le temps de travail. Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail ouvrent droit au maintien de la rémunération. Ces heures sont intégralement considérées comme du temps de travail effectif.

QUIÉTICE Sarl

Résidence Gallieni - 53 rue Bonnabaud - 63000 CLERMONT-FERRAND
Tél. : 04 73 41 33 05 - Fax : 04 73 41 33 45 - Email : quietice@bbox.fr