



DIF – Droit individuel à la formation

Textes de référence :

Articles L931-20-2 et L933-1 à L933-6 du Code du travail – Bénéficiaires et modalités de mise en œuvre.

Article D933-1 du Code du travail - Calcul de l'allocation de formation.

Article L900-1 à L900-3 du Code du travail – formation professionnelle continue dans le cadre de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Accord National Interprofessionnel (ANI) du 20 septembre 2004 modifié par avenant.

Le DIF est un droit reconnu au salarié d'accéder à la formation en complément du plan de formation de l'entreprise et du congé individuel de formation.

À défaut d'un accord de branche ou d'entreprise fixant la nature des actions de formation éligibles au DIF, ces formations doivent entrer dans la catégorie des actions définies aux articles L900-2 et L900-3 du Code du travail, il s'agit notamment :

- des actions d'adaptation et de développement de compétences du salarié à son poste de travail ;
- les actions de promotion pour acquérir une qualification plus élevée ;
- les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- les actions de formation ayant pour objectif l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle.

Il peut également s'agir d'un bilan de compétence ou d'une validation des acquis de l'expérience.

L'avenant à l'ANI PME prévoit que les actions DIF deviennent prioritaires lorsqu'elles 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.***

L'avenant à l'ANI PME prévoit que le DIF que la date peut être utilisé à hauteur de 20 heures par an dès le 1er janvier 2005 par tout salarié employé à plein temps en CDI et justifiant d'au moins un an d'ancienneté à cette date. Par conséquent, pour le personnel précité, le début de la période d'acquisition du droit au DIF est fixée au 1^{er} janvier 2004. L'ancienneté requise pour l'accès au DIF s'apprécie au 1er janvier de chaque année.

Qui peut en bénéficier ?

- Les CDI à temps complet ou à temps partiel dès lors que le personnel à au moins 1 an d'ancienneté. Dans le cas d'un temps partiel le droit au DIF est calculé au prorata ;
- Les CDD à condition d'avoir au moins 4 mois d'ancienneté dans les 12 derniers mois (l'ancienneté peut être acquise au titre de plusieurs contrats). Le droit au DIF est calculé au prorata de la durée de leur contrat sur l'année (pour 6 mois de contrat = 10 heures de DIF). Dans le cas d'un temps partiel le droit au DIF sera effectué au titre d'une double proratisation (pour 6 mois de contrat à mi-temps = $10 : 2 = 5$ heures de DIF).
- Sont exclus du DIF les apprentis et les salariés en contrat de professionnalisation (et en contrat de qualification en cours d'exécution).

Modalités d'acquisition, cumuls et information ?

- Pour les salariés à temps complet \Rightarrow 20 heures par an, cumulable sur 6 ans, plafonné à 120 heures ;
- Pour les salariés à temps partiel \Rightarrow également plafonné à 120 heures mais sans limite de temps pour l'atteindre. *Exemple : pour un salarié à mi-temps qui acquiert 10 heures par an, il mettra 12 ans pour atteindre le plafond de 120 heures.*
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.
- Une fois le plafond de 120 heures atteint il n'est plus possible d'acquérir de droits à la formation au titre du DIF.
- Toutes les actions de formation réalisées sont déduites du droit acquis.
- Les périodes de maternité, d'adoption, de congé parental d'éducation sont comptabilisées pour l'acquisition du droit au titre du DIF.
- l'employeur doit informer par écrit annuellement chaque salarié du total de droits acquis au titre du DIF.

Comment mettre en oeuvre le DIF ?

- C'est le salarié qui prend l'initiative de la demande à n'importe quel instant de l'année. La loi ne précise aucune formalité particulière, néanmoins il est préférable de faire une demande écrite (afin d'éviter toute contestation la lettre avec AR est préconisée).
Elle est faite au moins 1 mois avant le début de la formation, sachant que c'est le délai dont dispose l'employeur pour répondre. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation proposée par le salarié.
- S'il y a acceptation l'accord sur le choix de la formation du salarié et de l'employeur doit se faire par écrit.
- S'il y a refus, le salarié n'a aucun recours contre l'employeur.
- Il peut réitérer autant de fois qu'il le souhaite durant deux années à compter de la première demande. Au-delà le salarié peut déposer sa demande dans le cadre du CIF.

- S'il y a acceptation, l'employeur sera tenu de verser le montant de l'allocation formation correspondant au droit du DIF du salarié et les frais de formation à l'OPACIF
- S'il y a refus le salarié ne dispose d'aucun recours contre l'OPACIF.

Comment se déroule le DIF ?

A défaut d'accord de branche (non prévu dans la CCN 3175) la formation a lieu hors du temps de travail.

Un accord d'entreprise peut déterminer des dispositions plus favorables.

Prise en charge financière de la formation ?

- Les frais de formation sont pris en charge par l'employeur ;
- Les heures effectuées en dehors du temps de travail l'employeur sont prises en charge par l'employeur dans le cadre de l'allocation de formation qui s'élève à 50 % de la rémunération nette* de référence du personnel ;
- **L'allocation de formation est exonérée de charges sociales patronales et salariales ;**
- **L'allocation de formation est imposable au titre de l'impôt sur le revenu et déclarée par le salarié.**

Détermination du taux horaire de l'allocation de formation :

Les primes et gratifications sont comprises dans la base de calcul.

totalité des rémunérations versées* durant les 12 mois précédant la formation
par le nombre d'heures rémunérées au cours des 12 derniers mois

Pour les cadres qui appliquent la forfaitisation

rémunération nette* annuelle (année civile)
(151,67 x 210 jours x 12) / 217 jours

Le droit au DIF lors d'une rupture de contrat ?

- Démission : le salarié peut demandé à bénéficier de son DIF à condition **que la formation soit engagée** avant la fin du préavis.
- Licenciement (sauf faute grave ou lourde = perte des droits au DIF acquis et non utilisés) : le salarié peut demandé à bénéficier de son DIF à condition **que la demande soit faite** avant la fin du préavis.
- Départ à la retraite : perte des droits au DIF acquis et non utilisés.
- En cas de changement d'employeur en application de l'article L122-12 du Code du travail le salarié conserve ses droits acquis (changement de nature juridique de l'organisme).