

> Présentation du DIF

Le DIF est le dispositif phare de l'accord du 20 septembre 2003 conclu par les partenaires sociaux et repris par la loi du 4 mai 2004. Il institue un capital individuel déterminé en heures, ouvrant des droits à formation dont le salarié peut disposer à son initiative, mais avec l'accord de son employeur.

Le droit individuel à la formation (DIF) permet aux salariés disposant d'une certaine ancienneté dans l'entreprise de bénéficier d'actions de formation professionnelle, rémunérées ou indemnisées, en dehors du temps de travail ou durant celui-ci.

Le DIF est une nouvelle modalité d'accès des salariés à la formation, à côté des formations retenues par l'employeur dans le plan de formation et du projet individuel du salarié formalisé dans le cadre du congé individuel de formation (CIF). Le DIF peut se décliner différemment d'une entreprise ou d'une branche à l'autre, une large place étant faite à la négociation collective.

> Qui peut bénéficier du DIF ?

L'accès au droit individuel de formation ne concerne pas tous les salariés d'une entreprise ou d'une officine. Tout salarié titulaire d'un CDI, à temps complet ou à temps partiel, et disposant d'une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise qui l'emploi bénéficie, chaque année, d'un droit individuel à la formation.

Sauf accord de branche ou d'entreprise plus favorable, l'ancienneté d'un an est comptabilisée à compter du 7 mai 2004. Les premières heures capitalisées au titre du DIF peuvent donc être utilisées à compter du 7 mai 2005.

Les salariés employés en CDD peuvent également bénéficier du DIF sous réserve d'avoir travaillé au moins quatre mois, consécutifs ou non, sous CDD au cours des douze derniers mois.

Le salarié sous CDD doit être informé par son employeur de ses droits au titre du DIF.

> Comment acquérir ses droits au DIF ?

Droits annuels au DIF

La durée des droits acquis au titre du DIF est de 20 heures par an. Une convention ou un accord collectif interprofessionnel, de branche ou d'entreprise peut toutefois prévoir une durée supérieure.

Pour les salariés à temps partiel ou employés sous CDD, cette durée est calculée au prorata de leur durée du travail.

Cumul des droits

Les droits acquis peuvent être cumulés sur 6 ans. Au terme de cette période et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le DIF reste plafonné à 120 heures.

Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base des droits annuels acquis au prorata de leur durée de travail.

Aménagements conventionnels

Une convention ou un accord collectif de branche ou d'entreprise peut prévoir des modalités particulières de mise en œuvre du DIF, sous réserve que le cumul des droits ouverts soit au moins égal : à une durée de 120 heures sur 6 ans, ou, pour les salariés à temps partiel, au montant cumulé des heures calculées chaque année au prorata de la durée du travail dans la limite de 120 heures.

Déduction du nombre d'heures

Le crédit d'heures dont dispose le salarié au titre du DIF est réduit à hauteur des formations qu'il réalise dans le cadre de celui-ci.

Information des salariés

Chaque salarié est informé par écrit annuellement du total de ses droits acquis au titre du DIF.

> Quelles formations dans le cadre du DIF ?

Formation admises

Priorités fixées par convention ou accord
Des priorités peuvent être définies pour les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du DIF par convention ou accord collectif de branche ou d'entreprise ou, à défaut, par accord interprofessionnel.

En l'absence de convention ou d'accord
À défaut d'un tel accord, les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du DIF sont :

- les actions de promotion permettant d'acquérir une qualification plus élevée ; les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;

- les actions de qualification visant à l'obtention d'une qualification enregistrée dans le répertoire national
- les certifications professionnelles, ou reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche, ou figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle.

> Mise en œuvre du DIF

- À l'initiative du salarié
- La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur.
- Le choix de l'action de formation envisagée est arrêté par accord écrit du salarié et de l'employeur.
- Ce choix tient éventuellement compte des priorités conventionnelles.
- La réponse de l'employeur
- L'employeur dispose d'un mois pour notifier sa réponse lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation.
- L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.
- En cas de désaccord.

Lorsque, durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du DIF, l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation (OPACIF) dont relève l'entreprise assure par priorité la prise en charge financière de l'action de formation dans le cadre d'un congé individuel de formation (CIF). La demande du salarié doit toutefois correspondre aux priorités et critères définis par l'organisme.

> Que se passe-t-il en cas de rupture de contrat ?

En cas de rupture de contrat
Transférabilité du DIF en cas de licenciement

Le DIF est transférable en cas de licenciement du salarié, sauf pour faute grave ou faute lourde.

Le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF et n'ayant pas été utilisées permet de financer, en tout ou partie, une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience (VAE) ou de formation, sous réserve que celle-ci ait été demandée par le salarié avant la fin du préavis.

Dans la lettre de licenciement, l'employeur doit informer le salarié de ses droits en matière de DIF, et notamment de cette possibilité de demander pendant le préavis à bénéficier de telles actions.

À défaut d'une telle demande, le montant correspondant au DIF n'est pas dû par l'employeur.

Transférabilité du DIF en cas de démission.
En cas de démission, le salarié peut aussi demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de bilan de compétences, de VAE ou de formation soit engagée avant la fin du préavis.

Non transférabilité en cas de départ à la retraite.
En cas de départ à la retraite, le DIF n'est pas transférable. Le salarié perd donc ses droits en la matière.

Extrait de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 :

"Tout salarié employé à temps plein, sous contrat de travail à durée indéterminée, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation, d'une durée de 20 heures, sauf dispositions d'un accord de branche ou d'entreprise prévoyant une durée supérieure.

Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée au pro rata temporis. Un accord de branche ou un accord d'entreprise peut prévoir des modalités particulières de mise en œuvre du DIF, sous réserve que le cumul des droits ouverts soit au minimum égal à une durée de 120 heures sur 6 ans."