Le Droit Individuel à la Formation (DIF)

Qu'est-ce que le DIF ?

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 l'une des modalités 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).

Il permet à chaque salarié d'acquérir un **capital temps de formation,** qu'il peut utiliser à son initiative, avec l'accord de l'employeur sur le choix de la formation.

Qui bénéficie du DIF ?

Tout salarié **titulaire d'un contrat de travail** (Contrat à Durée Indéterminée ou Contrat à Durée Déterminée, à temps plein ou à temps partiel), bénéfice d'un droit individuel à la formation.

Seule une **condition d'ancienneté** est exigée, qui diffère selon le type de contrat :

→ Le salarié en CDI doit avoir 1 an d'ancienneté dans l'entreprise pour faire jouer son DIF

→ Le salarié en CDD doit justifier de 4 mois, consécutifs ou non, sous CDD au cours des 12 derniers mois

Les titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ne peuvent pas en bénéficier.

Comment bénéficier du DIF ?

Le salarié, à l'initiative de la demande du DIF

La mise en œuvre du DIF relève de l'**initiative du salarié, en accord avec son employeur**.

Le Code du travail n'apporte aucune précision sur les modalités de cette demande, toutefois il est conseillé de prendre en compte :

La forme de la demande

Il semble nécessaire que le salarié fasse une demande écrite, de préférence par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en mains propres contre décharge.

La date de la demande

Le salarié doit tenir compte du délai de réponse de l'employeur (1 mois) pour déterminer le moment où il doit faire sa demande par rapport au début de la formation.

Le contenu de la demande

Le salarié a intérêt à préciser la formation envisagée, son coût, sa durée (en heures), ses dates et les coordonnées de l'organisme de formation.

Sur ce point, le salarié pourra éventuellement amené à demander conseil à son employeur.

La réponse de l'employeur

L'employeur dispose donc d'un délai d'1 mois à compter de la date de réception de la demande de DIF pour notifier sa réponse. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation du choix de la formation.

Situation 1 : L'employeur accepte le DIF

Si l'employeur accepte la demande, un accord écrit doit formaliser le choix de l'action de formation. Le Code du travail prévoit que l'employeur donne son accord sur ce choix.

Situation 2 : L'employeur refuse le DIF

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.

Comment se déroule DIF ?

Les actions de formation se déroulent, en principe, **en dehors du temps de travail**. Toutefois, une convention ou un accord collectif de branche ou d'entreprise peut prévoir que le DIF s'exerce en partie pendant le temps de travail.

Quelle est la durée du DIF ?

Le volume d'heures acquis dépend de la durée du travail :

Le salarié à temps plein, il bénéficie chaque année d'une durée de 20 heures sauf disposition d'un accord collectif prévoyant une durée supérieure

Le salarié à temps partiel, il acquiert des droits prorata temporis, c'est à dire en fonction du temps travaillé.

Ainsi, un salarié à mi-temps acquiert 10 heures de formation par an. Le volume d'heures acquis peut être cumulé **dans la limite de 120 heures sur 6 ans maximum** pour les salariés à temps complet.

Qui prend en charge les frais de formation ?

Les frais de formation correspondant aux droits ouverts au titre du DIF sont **à la charge de l'employeur**.

Pour les salariés en CDD, c'est l'OPACIF dont relève l'entreprise qui assure la prise en charge des frais de formation, de transport et d'hébergement ainsi que de l'allocation de formation.

Comment suis-je rémunéré pendant mon temps de formation ?

- **Formation pendant le temps de travail**

  Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent du temps de travail effectif et ouvrent donc droit au maintien de la rémunération du salarié.
- **Formation hors période de travail**

Lorsque les heures de formation sont effectuées hors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'employeur d'une allocation de formation, égale à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié. Cette allocation de formation n'est pas soumise à cotisations sociales et s'ajoute à la rémunération du salarié.

Pour plus de renseignement,
contactez-nous au **01 42 89 32 72** ou **amrae.formation@amrae.fr**