

LE DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION

CONDITIONS D'ACCÈS AU DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION

Le DIF permet au salarié ayant une certaine ancienneté d'acquérir un certain volume d'heures de formation utilisables sous certaines conditions. L'acquisition de ces droits est annuelle et se fait à date fixe.

BÉNÉFICIAIRES DU DIF

La condition d'ancienneté pour avoir droit au DIF varie en fonction de la nature du contrat de travail. Tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée qui justifie d'une ancienneté minimale d'un an dans son entreprise a accès au DIF. Il a alors vingt heures de droit au DIF dont il peut demander l'utilisation.

Articles L. 6323-1 et D. 6323-1 du Code du travail

Les salariés en contrat à durée déterminée ont accès au DIF dès lors qu'ils ont quatre mois d'ancienneté dans l'entreprise. Leur accès au DIF obéit toutefois à des conditions particulières. Pour le contrat unique d'insertion dans le secteur marchand (contrat initiative-emploi), les actions de formation nécessaires à la réalisation du projet professionnel du salarié peuvent avoir lieu dans le cadre du DIF.

Article 23 de la loi n° 2008-1249 du 1^{er} décembre 2008, JO du 3 décembre

Les travailleurs intermittents (dont le contrat prévoit une alternance de périodes travaillées et non travaillées) bénéficient du DIF dans les conditions prévues pour les salariés à temps complet. En effet, pour ces salariés, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité pour la détermination des droits liés à l'ancienneté.

Article L. 3123-36 du Code du travail

La législation n'a pas prévu de spécificités relatives à l'accès au DIF des vendeurs représentant placiers (VRP). Par conséquent, les VRP ont accès au DIF dans les conditions de droit commun.

Question Assemblée Nationale n° 13688 - JOEN du 2 mars 2010

La difficulté pratique est de calculer leur droit au DIF car les VRP sont rémunérés en fonction de leur seul résultat et ne sont pas assujettis à des horaires de travail. Il existe plusieurs solutions :

- se reporter aux dispositions collectives conventionnelles si elles existent ;
- inclure dans leur contrat de travail des modalités de calcul des droits au DIF ;
- considérer le VRP comme un salarié à temps complet et donc lui attribuer 20 heures de droit au DIF par an.

En revanche, sont exclus du droit au DIF :

- les titulaires d'un contrat d'apprentissage ;
- les salariés en contrat de professionnalisation.

Article L. 6323-1 du Code du travail

Il existe une zone d'ombre sur le contrat de professionnalisation en CDI. Aucun texte juridique n'est venu préciser si l'exclusion du droit au DIF prévue à l'article L. 6323-1 du Code du travail pour les titulaires d'un contrat de professionnalisation était applicable aux salariés en contrat de professionnalisation en CDI. La particularité du contrat de professionnalisation en CDI est d'inclure une action de professionnalisation qui se situe au début du contrat. Après cette action de professionnalisation, le salarié est un salarié de droit commun car c'est durant l'action de professionnalisation que s'appliquent les règles propres au contrat de professionnalisation.

Circulaire DGEFP n° 2007-21 du 23 juillet 2007

En l'absence de précision réglementaire ou jurisprudentielle, il est possible de considérer qu'après l'action de professionnalisation, le salarié en contrat de professionnalisation en CDI a droit au DIF puisqu'il devient salarié de droit commun, l'exclusion appliquée durant l'action de professionnalisation n'ayant plus cours.

Le DIF fonctionne en deux temps :

- dans un premier temps, le salarié acquiert des droits au DIF. Pour le calcul de ses droits, il est fixé une date précise qui marque le point de départ de l'acquisition : il s'agit de la date d'acquisition ;
- dans un second temps, le salarié pourra demander à utiliser ses droits acquis, c'est la date d'utilisation.

Il est à rappeler que tout salarié doit bénéficier régulièrement d'un droit à la formation afin que ses capacités professionnelles soient adaptées à l'évolution de son emploi. L'article L. 6321-1 du Code du travail dispose que l'employeur doit assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail en veillant à leur maintien dans l'emploi ainsi que l'adaptation de leurs connaissances aux évolutions de l'emploi, des technologies et des organisations. Pour ce faire, tout salarié dispose d'un droit individuel à la formation (DIF). La question s'est posée de savoir si l'employeur commet une faute ouvrant droit à dédommagement, lorsqu'il ne propose pas à un salarié de suivre des formations pour se maintenir à niveau ? Pour rejeter la demande en paiement d'une somme à titre de dommages et intérêts pour violation de l'obligation de formation, la Cour d'appel retient que « le salarié a été recruté sans compétence ni expérience au poste d'opérateur de lignes auquel il a été formé par l'employeur ; que son expérience lui permet désormais de prétendre à des postes similaires dans l'industrie mécanique ; que son poste de travail n'a connu depuis son embauche aucune évolution particulière nécessitant une formation d'adaptation ; qu'il lui appartenait par ailleurs de demander à bénéficier d'un congé individuel de formation ou du droit individuel de formation. » Cette position n'est pas partagée par la Cour de cassation, qui retient dans un arrêt du 5 juin 2013, que l'employeur doit assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Si en 16 ans d'exécution du contrat de travail, l'employeur ne fait bénéficier le salarié, dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, d'aucune formation permettant de maintenir sa capacité à occuper un emploi au regard de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations, alors il manque à ses obligations. Ce manquement ouvre droit au versement de dommages et intérêts pour violation de l'obligation de formation, dont le montant sera déterminé par la Cour de renvoi.

Cass. Soc, 5 juin 2013, n° 11-21.255

OUVERTURE DES DROITS

Tout salarié titulaire d'un CDI et présent depuis au moins un an dans l'entreprise acquiert un DIF d'une durée minimale de vingt heures chaque année sauf dispositions d'une convention ou d'un accord collectif interprofessionnel, de branche ou d'entreprise prévoyant une durée supérieure.

Article L. 6323-1 du Code du travail

Cette acquisition se fait à date fixe, par exemple au 1^{er} janvier de chaque année. A partir de l'acquisition des droits au DIF, ceux-ci sont directement utilisables si le salarié obtient l'accord de son employeur. Dans l'exemple précédent, le salarié pourra utiliser son crédit d'heures DIF dès le 1^{er} janvier suivant l'acquisition. Le Code du travail ne précise ni la date, ni la période d'acquisition des droits au DIF. La plupart des accords de branche optent pour l'année civile et prévoient que la condition d'ancienneté s'apprécie au 1^{er} janvier de chaque année. Toutefois, certains accords de branche fixent une date différente de l'année civile pour l'appréciation des droits au DIF.

A défaut de disposition conventionnelle contraire, le DIF est entré en vigueur le 7 mai 2004. En conséquence à partir du 7 mai 2005, les salariés ont acquis la première tranche annuelle de leur droit (vingt heures). Si un licenciement est intervenu antérieurement à la date d'acquisition de la première tranche annuelle des droits à DIF, le salarié ne peut pas bénéficier de ses droits à DIF. Inversement, si un licenciement est intervenu postérieurement à la date d'acquisition de la première tranche annuelle des droits à DIF, le salarié peut bénéficier de ses droits à DIF.

Cass. soc. 20 janvier 2010, n° 08-41.652 et n° 08-41.697

La loi ne prévoit pas la possibilité d'anticiper les droits au DIF, c'est-à-dire d'utiliser tout ou partie du crédit de vingt heures avant l'expiration de la période annuelle d'acquisition des droits. Cette possibilité peut cependant être prévue par accord de branche ou d'entreprise. Les entreprises peuvent aussi abonder les droits au DIF.

Le salarié n'ayant pas un an d'ancienneté ne bénéficie pas du DIF. En cas d'embauche ou de rupture du contrat en cours d'année, le salarié peut ne pas déclencher ses droits à DIF, faute de remplir la condition d'ancienneté. Toutefois, un accord de branche peut aménager la condition d'ancienneté et permettre ainsi au salarié n'ayant pas un an d'ancienneté d'acquies des droits au DIF. Pour le calcul des droits, est pris en compte un prorata de l'ancienneté, soit vingt heures sont acquises par le salarié.

Article L. 6323-1 du Code du travail

CALCUL DES DROITS À DIF

Le montant annuel d'acquisition des droits au DIF varie en fonction de la durée du travail prévue dans le contrat de travail : temps plein ou temps partiel.

	Montant annuel	Plafond	Apport conventionnel
Temps plein	20 heures de DIF par an	120 heures	<ul style="list-style-type: none"> ■ durée annuelle du DIF supérieure (plus de 20 heures) ■ plafond supérieur (plus de 120 heures) ■ abondement de la durée de DIF en cas de formation prioritaire ■ proratisation pour les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté
Temps partiel	Au prorata de la durée du travail		<ul style="list-style-type: none"> ■ plafond supérieure (plus de 20 heures) ■ abondement de la durée de DIF en cas de formation prioritaire suppression de la proratisation ou durée du DIF supérieure à la proratisation

Un salarié qui en remplit les conditions d'accès bénéficie d'un DIF de vingt heures chaque année, cumulables sur six ans, dans la limite de cent vingt heures.

Article L. 6323-1 du Code du travail

Une convention ou un accord collectif de branche ou d'entreprise peut prévoir des modalités particulières de mise en œuvre du DIF, notamment en augmentant le plafond de cumul des droits.

Article L. 6323-6 du Code du travail

Une fois le plafond légal de 120 heures atteint ou le plafond conventionnel s'il est supérieur, ces droits ne sont pas perdus pour le salarié : le compteur DIF reste plafonné. Cela signifie que le salarié peut utiliser cent vingt heures de DIF. Après utilisation de tout ou partie des droits, le plafond n'est plus atteint, le salarié pourra recommencer à acquérir des droits. Faute d'utilisation par le salarié, le salarié n'acquiert plus d'heures de DIF. Il est donc judicieux de les utiliser dès que le plafond est atteint.

Pour les salariés à temps complet, les droits acquis annuellement peuvent être cumulés sur une durée de six ans. Au terme de cette durée et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le DIF reste plafonné à cent vingt heures.

Articles L. 6323-1 et L. 6323-5 du Code du travail

Pour les salariés à temps partiel, les droits sont acquis annuellement au prorata de leur durée de travail et peuvent être cumulés, sur une durée supérieure à six ans, dans la limite du plafond de cent vingt heures.

Articles L. 6323-2 et L. 6323-5 du Code du travail

Ainsi, un salarié travaillant à mi-temps acquiert dix heures de DIF chaque année. Il faudra donc douze ans, s'il n'utilise pas ses droits pour qu'il atteigne le plafond de cumul de cent vingt heures. Des dispositions plus favorables peuvent être prévues, pour les salariés à temps partiel, par voie conventionnelle.

Article L. 6323-6 du Code du travail

Incidence des absences assimilées à du travail effectif

Certaines absences sont intégralement prises en compte pour l'acquisition des droits au DIF. Il s'agit :

- du congé de maternité ou d'adoption ;
- du congé de présence parentale ;
- du congé de soutien familial ;
- du congé parental d'éducation.

Articles L. 6323-1 et L. 6323-2 du Code du travail

A l'exception des cas précédents, aucun autre cas n'est prévu par la loi. Toutefois, la négociation collective peut compléter cette liste et prévoir d'autres cas où l'absence permet d'acquérir des droits à DIF.

La jurisprudence a aussi précisé que le salarié, victime d'une maladie professionnelle, voit la période de suspension de son contrat de travail prise en compte pour la détermination de tous les avantages légaux ou conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise. Le DIF étant un droit acquis à l'ancienneté dans l'entreprise, il convient d'en déduire que la durée de l'arrêt maladie, dans le cadre d'une maladie professionnelle, doit être prise en compte pour le calcul des droits au DIF.

CA Angers, 14 octobre 2008, n° 07-01.145

Il est possible de transposer cette jurisprudence à l'accident de travail. En revanche, rien ne permet d'affirmer que cette solution peut être appliquée à l'ensemble des congés non visés par la loi et notamment l'accident de projet.

Incidence du chômage partiel

L'incidence du chômage partiel sur le calcul des droits au DIF n'a pas été envisagée par le législateur. Hors dispositions conventionnelles, plusieurs éléments permettent de considérer que le chômage partiel ne doit pas être assimilé à du temps de travail effectif pour le calcul des droits au DIF :

- le chômage partiel n'est pas assimilé à un temps de travail pour le calcul des congés payés sauf quelques périodes très particulières vues par le législateur (exemple : année 2010) ;

- Le Code du travail semble énumérer limitativement les cas de suspension du contrat de travail permettant de générer des droits au DIF.

Si le DIF se déroule hors temps de travail, il est possible de cumuler l'allocation de formation avec l'allocation spécifique de chômage partiel. Dans ce cas, l'articulation des deux dispositifs n'a pas d'autre effet sur la mise en œuvre du DIF. Si le DIF se déroule sur le temps de travail alors il n'est pas possible d'articuler les deux dispositifs. La rémunération perçue lors du DIF ne pourra pas être cumulée avec l'allocation spécifique de chômage partiel.

Instruction DGEFP n° 2009-07 du 25 mars 2009 relative à la mise en œuvre du chômage partiel

Attention, le versement de l'allocation formation durant une période de chômage partiel ne peut pas avoir pour effet de porter la rémunération nette du salarié à un niveau supérieur à celle dont il aurait bénéficié s'il n'avait pas été en chômage partiel.

Article D. 6321-5 du Code du travail

Au-delà de l'objectif d'une meilleure compensation de la baisse de la rémunération qui résulte de l'activité partielle, il s'agit d'utiliser les périodes non travaillées pour mettre en place des actions de formation, prévues dans le cadre du plan de formation ou au titre du droit individuel à la formation ou de la période de professionnalisation, afin de développer les compétences ou accroître les qualifications des salariés. L'employabilité de ces derniers n'en sera pas meilleure.

Circulaire DGEFP n° 2010-13 du 30 mars 2010 relative à la mise en œuvre de l'activité partielle en 2010

ACTIONS DE FORMATION POSSIBLES

Un accord collectif de branche ou interprofessionnel, ou un accord d'entreprise, a la possibilité de définir des actions de formation « prioritaires » au titre du DIF. A défaut d'un tel accord, les actions de formation pouvant être suivies dans le cadre du DIF sont celles définies par la loi.

Article L. 6323-8 du Code du travail

En l'absence d'accord collectif définissant les priorités au niveau de la branche ou de l'entreprise, les actions de formation permettant l'exercice du DIF sont :

- les actions de promotion ;
- les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- ou les actions de qualification prévues à l'article L. 6314-1 du Code du travail.

Article L. 6323-8 du Code du travail

Les actions de qualification précitées sont celles qui visent :

- une qualification enregistrée dans le Répertoire national des certifications professionnelles ;
- une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- une qualification ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle.

Article L. 6314-1 du Code du travail

ARTICULATION DU DIF AVEC D'AUTRES DISPOSITIFS

Avec la VAE

La loi ne vise pas expressément la possibilité de faire des actions de validation des acquis de l'expérience (VAE) en vue de l'acquisition d'un titre ou diplôme dans le cadre d'un DIF. Toutefois cette possibilité peut être ouverte conventionnellement. De nombreux accords de branche prévoient la possibilité d'utiliser le DIF pour des actions de VAE. Ces actions figurent dans les actions prioritaires du DIF des branches suivantes : agriculture, assurances (sociétés), boucherie-charcuterie, hospitalisation privée, hôtellerie-restauration, industrie chimique, industrie pharmaceutique, métallurgie, papiers et cartons, plasturgie, restauration rapide, travail temporaire.

Les dispositions législatives visent, quant à elles, expressément les actions de VAE lorsque le DIF est utilisé lors de la rupture du contrat de travail.

Article L. 6323-17 du Code du travail

Avec le bilan de compétences

La loi ne vise pas expressément la possibilité de faire des actions de bilan de compétences, dans le cadre d'un DIF. Toutefois cette possibilité peut être ouverte conventionnellement. De nombreux accords de branche incluent, en effet, les actions de bilan de compétences dans les actions prioritaires au titre du DIF. Il en est ainsi dans les secteurs suivants : agriculture, assurances (sociétés), boucherie-charcuterie, industrie chimique, industrie pharmaceutique, métallurgie, plasturgie, restauration rapide, travail temporaire. Les dispositions législatives visent, quant à elles, expressément les actions de bilan de compétences lorsque le DIF est utilisé lors de la rupture du contrat de travail.

Article L. 6323-17 du Code du travail

Avec le plan de formation

Le DIF peut être utilisé pour suivre une formation dont l'entreprise assure la maîtrise d'œuvre (formation interne) à la condition que celle-ci soit bien une action de formation permettant l'exercice du DIF. Pourtant DIF et plan de formation sont deux dispositifs distincts mais ils permettent tous les deux l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue. Il n'est pas interdit d'articuler ces deux dispositifs. Dans le cadre d'une politique de formation dynamique, ceux-ci ne doivent pas être superposés mais au contraire réalisés successivement de manière anticipée. Il convient de déterminer l'initiative d'un départ en formation dans le cadre d'un DIF, et de définir la nature de l'action de formation suivie. Pour éviter tout risque de conflit, il est également préférable de s'appuyer sur un accord collectif qui définit les conditions d'articulation du DIF avec le plan de formation.

L'initiative d'un départ en formation dans le cadre du DIF appartient au salarié. Cependant, le législateur n'a pas interdit à l'employeur de proposer au salarié un départ dans le cadre du DIF, par exemple en élaborant un catalogue de formation qui est communiqué aux salariés. Ce catalogue peut être construit de manière identique au plan de formation. Il permet à l'employeur de négocier les volumes d'heures de formation auprès des organismes, de promouvoir le DIF, de faciliter le départ en formation et de responsabiliser les salariés : ceux-ci sont demandeurs des formations mises à leur disposition, ils en connaissent le coût et le contenu. Pour favoriser les financements de l'OPCA, l'employeur peut sélectionner les formations du catalogue à partir de celles qui sont prioritaires au sein de sa branche. L'employeur peut aussi utiliser les outils mis à sa disposition, en particulier l'entretien de seconde partie de carrière et l'entretien professionnel. Avec ces outils, le départ en DIF fait suite à un entretien entre le salarié et son employeur. L'entretien permet d'informer le salarié, de matérialiser un projet de départ en formation. Cette co-construction répond bien à l'objectif du DIF.

Il est néanmoins important de souligner que le salarié garde la possibilité de demander une formation non prévue au catalogue dans le cadre du DIF, et l'employeur peut toujours en vertu de son pouvoir de direction exiger un départ en formation dans le cadre du plan.

Article L. 6312-1 du Code du travail

Dans le cadre du plan de formation, un départ en formation peut avoir lieu quel que soit la nature d'action de formation tandis que dans le cadre du DIF, en l'absence d'accord collectif définissant des priorités, il doit s'agir d'une action de promotion, d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances, de qualification. Ainsi, si un catalogue de formation peut être proposé dans le cadre du DIF à partir du plan, toutes les actions de formation ne pourront pas forcément en faire partie. Toutefois, si une action ne peut pas être réalisée dans le cadre du DIF, elle pourra toujours l'être dans le cadre du plan.

Article L. 6323-8 du Code du travail

Le législateur n'a pas interdit à l'employeur de proposer au salarié d'utiliser ses droits au DIF mais il convient pour ce dernier de se montrer prudent. Il ne doit pas utiliser les droits à DIF du salarié sans son accord. En effet, même si la formation est dans l'intérêt du salarié, en cas de contentieux ce dernier pourrait évoquer un préjudice et une perte de chance d'avoir pu faire une demande de formation dans le cadre de ses droits au DIF.

Article L. 6323-9 du Code du travail

Exemple

Il résulte à la fois de l'article L. 932-2 du Code du travail alors applicable, et des dispositions de l'accord d'entreprise, que le temps passé par le salarié pour assurer son adaptation à son poste de travail est un temps de travail effectif ; et attendu qu'ayant relevé que les actions de formation n'avaient pas été demandées par les salariés, ce dont il se déduisait que, quelle que soit leur nature, ces temps de formation ne pouvaient pas être débités des comptes épargne formation, la cour d'appel qui a fait ressortir que les débits effectués d'autorité constituaient un trouble manifestement illicite, a statué à bon droit.

Dans les faits, il s'agit d'un compte épargne formation antérieur au DIF mais au fonctionnement similaire. A l'occasion d'une formation liée à l'installation d'un progiciel, l'employeur impute une partie des modules de cette formation sur les comptes épargne formation de chaque salarié. Cette formation n'était pas demandée par les salariés. Donc elle ne pouvait donner lieu à imputation d'un compte épargne formation sans leur accord.

Cass. soc. 16 janvier 2008, n° 07-10.095

EN CAS DE CHÔMAGE

Pour aider les chômeurs à retrouver un emploi plusieurs formules d'aide individuelle à la formation professionnelle sont proposées et financées par Pôle Emploi. Alors que le Président de la République souhaite que dans les 6 mois qui suivent l'inscription d'un demandeur d'emploi à Pôle Emploi, l'actif qui n'a pas retrouvé un emploi doit avoir bénéficié d'une formation, Pôle Emploi rappelle que le dispositif d'aide individuelle à la formation (AIF) des demandeurs d'emploi, dénommé « projet de formation individuel » est prolongé jusqu'au 24 octobre 2013. L'AIF permet de prendre en charge tout ou partie des frais pédagogiques de la formation. La durée de la formation financée peut être supérieure à un an, mais ne doit en aucun cas dépasser 3 ans ou 1095 jours. Lorsque l'AIF sollicitée est d'un coût supérieur à 3 200 € et/ou d'une durée supérieure à 400 heures, il est mis en place un complément de cadrage au niveau régional : sans avis favorable d'une commission territoriale ou régionale, l'aide n'est pas attribuée. Pour bénéficier de l'AIF, le demandeur d'emploi doit se trouver dans l'une des situations suivantes :

- l'aide vient compléter, d'une part le financement d'une formation prise en charge par un organisme paritaire collecteur agréé dans le cadre d'une CRP (convention de reclassement personnalisé), d'un CTP (contre de transition professionnelle) ou du CSP (contrat de sécurisation professionnelle), et d'autre part, le financement d'une formation prise en charge dans le cadre d'autres dispositifs de financement auquel un demandeur d'emploi peut avoir eu accès, y compris en tant que salarié avant son inscription en tant que demandeur d'emploi ;

- l'aide permet de répondre à un besoin individuel de formation identifié que ni Pôle emploi ni la région n'ont pu acheter. C'est la direction régionale de Pôle emploi qui complète la liste des formations/secteurs de formation éligibles à cette AIF. En l'absence d'instruction régionale sur ce point, l'AIF « achat infructueux » n'est pas mobilisable ;
- elle permet de contribuer au financement d'une formation du secteur sanitaire et social conditionnée à la réussite d'un concours lorsque les relations partenariales avec le conseil régional ont conduit Pôle emploi à s'engager à contribuer au financement de ces formations et que la mobilisation de l'AIF est préférée à la convention de partenariat financier ;
- l'« AIF artisan » permet de financer le stage obligatoire de préparation à l'installation d'un artisan créateur ou repreneur d'entreprise sollicitant son inscription au répertoire des métiers ;
- l'« AIF DIF » permet de compléter le financement d'une formation ou d'un bilan de compétences pour laquelle/lequel le demandeur d'emploi a souhaité mobiliser son DIF portable, et lorsque le dispositif d'action de formation conventionnée ne permet pas de répondre au besoin de l'intéressé ;
- l'« AIF VAE partielle » permet au demandeur d'emploi de suivre une formation post jury VAE afin de se présenter à l'évaluation complémentaire dans le délai imparti des 5 années maximum à compter de la date de notification de la décision du jury, lorsque la VAE n'a été que partiellement validée ;
- enfin, l'« AIF projet de formation individuel » permet le financement des projets de formation inscrits au PPAE portés par les demandeurs d'emploi qu'aucune autre modalité de financement (par exemple une POEI, une place dans une formation collective démarrant rapidement ...) ne permet de satisfaire.

Reformes en cours

Le DIF laisse prochainement sa place au « compte personnel de formation » qui inscrit deux nouveaux articles dans le Code du travail.

Ces derniers apportent les précisions suivantes :

- tout salarié bénéficie désormais d'un conseil en évolution professionnelle dont l'objectif prioritaire est d'améliorer sa qualification. Cet accompagnement, mis en œuvre au niveau local dans le cadre du nouveau service public de l'orientation. Ce service lui permet d'être informé sur son environnement professionnel et l'évolution des métiers sur le territoire afin de connaître au mieux les relations entre l'offre et la demande. Il permet aussi de mieux connaître ses compétences, de les valoriser et d'identifier les compétences utiles à acquérir pour favoriser son évolution professionnelle ou encore d'identifier les emplois correspondant aux compétences qu'il a acquises. Enfin il lui permet d'être informé des différents dispositifs qu'il peut mobiliser pour réaliser un projet d'évolution professionnelle. Chaque salarié est informé, notamment par son employeur, de la possibilité de recourir à cet accompagnement.

Article L. 6314-3 du Code du travail

- la formation professionnelle tout au long de la vie constitue une obligation nationale. Elle vise à permettre à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle, ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle. Elle constitue un élément déterminant de sécurisation des parcours professionnels et de la promotion des salariés. Une stratégie nationale coordonnée est définie et mise en œuvre par l'État, les régions et les partenaires sociaux. Elle comporte une formation initiale, comprenant notamment l'apprentissage, et des formations ultérieures, qui constituent la formation professionnelle continue, destinées aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent. En outre, toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales. Afin de favoriser son accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, chaque personne dispose dès son entrée sur le marché du travail, indépendamment de son statut, d'un compte personnel de formation. Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures et mobilisé par la personne lorsqu'elle accède à une formation à titre individuel, qu'elle soit salariée ou demandeuse d'emploi. Il est intégralement transférable en cas de changement ou de perte d'emploi et ne peut en aucun cas être débité sans l'accord exprès de son titulaire. Le service public de l'orientation mentionné à l'article L. 6111-3 est organisé pour assurer l'information, le conseil et l'accompagnement des personnes qui envisagent de mobiliser leur compte personnel de formation. Le compte est alimenté :

1° chaque année selon les modalités prévues aux articles L. 6323-1 à L. 6323-5,

2° par des abondements complémentaires, notamment par l'État ou la région, en vue de favoriser l'accès à l'une des qualifications mentionnées à l'article L. 6314-1, en particulier pour les personnes qui ont quitté le système scolaire de manière précoce ou qui, à l'issue de leur formation initiale, n'ont pas obtenu de qualification professionnelle reconnue.

Peuvent être mobilisés en complément du compte les autres dispositifs de formation auxquels son titulaire peut prétendre.

Article L. 6111-1 du Code du travail

MISE EN ŒUVRE DU DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION

La mise en œuvre du DIF est un thème majeur de la négociation collective, au niveau notamment de la branche et/ou de l'entreprise.

LE DIF EN DROIT DU TRAVAIL

Chaque salarié est informé par écrit annuellement du total des droits acquis au titre du DIF. Cette information n'a aucun support obligatoire. Aussi, l'employeur peut choisir, par exemple, de faire figurer les droits à DIF du salarié sur son bulletin de paie ou encore sur un document spécifique prévu à cet effet. Toutefois, les accords de branche peuvent préciser les modalités d'information des salariés.

Article L. 6323-7 du Code du travail

L'initiative du DIF appartient au salarié, mais la loi ne précise ni les modalités, ni le contenu de la demande du salarié, c'est pourquoi un certain nombre de branches et d'entreprises ont créé leur propre procédure de demande.

Articles L. 6323-9 et L. 6312-1 du Code du travail

Exemple de lettre de demande de « DIF »

Coordonnées du salarié

Fait à « ... », le « ... »

À l'attention de : destinataire de la lettre dans l'entreprise

Envoi en LRAR, n° « ... » ou lettre remise en main propre contre décharge

Objet : Demande de DIF

Madame, Monsieur,

Je souhaite utiliser mon capital d'heures, disponible au titre du DIF, pour suivre la formation dont les caractéristiques figurent ci-dessous :

Thème ou intitulé de la formation

Dates

Durée totale Pour une durée totale de 20 heures.

Organisme choisi

Coût pédagogique

L'Organisme, déjà contacté par mes soins, se tient à votre disposition pour vous faire parvenir la convention de stage.

Je joins à la présente le programme détaillée de cette formation.

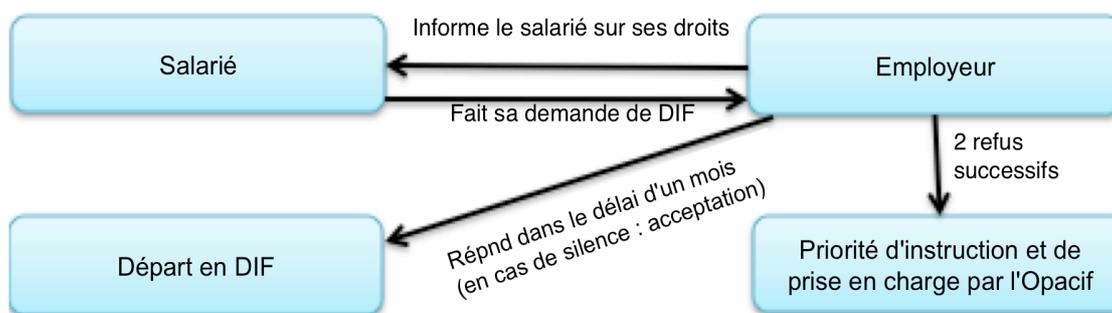
Dans l'attente de votre réponse, je vous prie de croire, Madame, Monsieur, à l'expression de mes salutations les meilleures.

Signature du salarié

Il n'est pas interdit à l'employeur de proposer au salarié d'utiliser ses droits au DIF, mais l'employeur ne peut pas débiter le compte DIF de sa seule initiative. Le législateur n'a pas interdit à l'employeur de proposer au salarié d'utiliser ses droits au DIF mais il convient pour ce dernier de se montrer prudent. Il ne doit pas utiliser les droits à DIF du salarié sans son accord. En effet, même si la formation est dans l'intérêt du salarié, en cas de contentieux ce dernier pourrait évoquer un préjudice et une perte de chance d'avoir pu faire une demande de formation dans le cadre de ses droits au DIF.

Article L. 6323-9 du Code du travail

Le choix de l'action de formation peut prendre en compte les priorités conventionnelles ou à défaut les priorités prévues par la loi. La plupart des accords de branche prévoient que le choix peut ou doit être arrêté en s'appuyant sur les conclusions de l'entretien professionnel. Cet entretien professionnel est donc fondamental pour optimiser le DIF. En effet, ce dernier est l'occasion pour le salarié d'exprimer son projet professionnel et ses souhaits d'évolution, en fonction des besoins de l'entreprise, l'entretien professionnel donne l'occasion au salarié et à son responsable hiérarchique de négocier une action de formation au titre du DIF, ainsi que ses modalités de mise en œuvre comme la question du hors temps de travail.



Une fois la demande de DIF effectuée, l'employeur dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse, à compter de la date de réception de la demande de DIF. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

Article L. 6323-10 du Code du travail

Si l'employeur n'est pas d'accord avec le choix de la formation du salarié, il a dans le délai d'un mois la possibilité de refuser le départ en DIF.

Article L. 6323-10 du Code du travail

L'employeur doit nécessairement notifier son refus par écrit au salarié puisque le silence gardé pendant un mois vaut acceptation. De plus, un refus durant deux exercices civils consécutifs permettra au salarié de faire une demande prioritaire de prise en charge d'un CIF.

Sans pour autant refuser, l'employeur peut aussi faire des contre-propositions ou, sans attendre une demande formelle du salarié, prévoir une procédure d'entretien professionnel pouvant déboucher sur la formulation d'un projet de formation.

En cas d'accord de l'employeur, le choix de l'action envisagée est arrêté par écrit du salarié et de l'employeur.

Article L. 6323-9 du Code du travail

Exemple de lettre d'acceptation du DIF par l'employeur

Coordonnées de l'entreprise et de la personne compétente en interne	Fait à « ... », le « ... »
Envoi en LRAR, n° « ... » ou lettre remise en main propre contre décharge	
Objet : Acceptation de votre demande de formation dans le cadre du Droit Individuel à la Formation (DIF)	
Madame, Monsieur	
Dans votre courrier du « ... », vous avez demandé à bénéficier de votre Droit Individuel à la Formation pour suivre la formation suivante :	
Thème ou intitulé de la formation	
Dates	
Durée totale Pour une durée totale de 20 heures.	
Organisme choisi	
Coût pédagogique	
Nous avons le plaisir de vous annoncer que nous donnons une suite favorable à cette demande.	
Nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, en l'expression de nos salutations distinguées.	
Signature de l'employeur	

Exemple de lettre de refus du DIF par l'employeur

Coordonnées de l'entreprise et de la personne compétente en interne	Fait à « ... », le « ... »
Envoi en LRAR, n° « ... » ou lettre remise en main propre contre décharge	
Objet : Refus de votre demande de DIF	
Madame, Monsieur,	
Dans votre courrier du « ... », vous avez demandé à bénéficier de votre Droit Individuel à la Formation pour suivre la formation suivante :	
Thème ou intitulé de la formation	
Dates	
Durée totale Pour une durée totale de 20 heures.	
Organisme choisi	
Coût pédagogique	
Néanmoins, nous avons le regret de vous informer que nous ne pouvons pas donner une suite favorable à votre demande pour la/les raison(s) suivante(s) :	
« motiver votre refus »	
Nous sommes cependant disposés à étudier un nouveau projet et à en discuter avec vous lors d'un prochain entretien le « date de l'entretien professionnel, par exemple ».	
Nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, en l'expression de nos salutations distinguées.	
Signature de l'employeur	

Le DIF n'est pas un droit opposable à l'employeur. Dans le cadre du DIF, en dehors de la portabilité, le salarié ne peut pas opposer à l'employeur un départ en formation. Toutefois, le DIF impose l'existence d'une procédure de demande de départ en formation. Le salarié dispose du droit de demander à son employeur de partir en formation. L'employeur pourra ensuite l'accepter ou la refuser. La principale caractéristique du DIF est la nécessité pour l'employeur et le salarié de trouver un accord préalable au départ en formation, c'est un droit à la négociation. Le salarié peut demander à son employeur une autorisation d'absence pour partir en formation dans le cadre d'un autre dispositif : le CIF.

DIF ET PROTECTION SOCIALE

Pendant la durée de la formation réalisée hors temps de travail, le salarié bénéficie de la législation de sécurité sociale relative à la protection en matière d'accident du travail et de maladies professionnelles. Il en est de même en cas de départ en DIF pendant le temps de travail. Il est toutefois fortement conseillé de vérifier que le volume généré hors temps de travail à côté du temps de travail n'aboutit pas à dépasser les durées maximales de travail (article L. 3121-34 du Code du travail) afin de réduire les risques de reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur en cas d'accident du travail.

Article L. 6323-15 du Code du travail

DIF ET PAIE

Le DIF est un dispositif permettant aux salariés de bénéficier d'actions de formation indemnisées réalisées en tout ou partie en dehors du temps de travail.

Article 2-12 de l'ANI du 5 décembre 2003, JO du 24 décembre 2004

Lorsque des heures de formation sont effectuées hors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'employeur de l'allocation de formation.

Article L. 6323-14 du Code du travail

Il est tout à fait possible qu'une convention ou un accord collectif de branche ou d'entreprise prévoit que le droit au DIF s'exerce en partie pendant le temps de travail.

Article L. 6323-11 du Code du travail

Dans ce cas, les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail ouvrent droit au maintien intégral de la rémunération du salarié.

Article L. 6323-13 du Code du travail

Les frais de formation correspondant aux droits ouverts au titre du DIF sont à la charge de l'employeur et sont imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle s'ils ne sont pas pris en charge par un OPCA.

Articles L. 6323-16 et L. 6331-5 du Code du travail

La notion de « frais de formation » englobe non seulement les coûts pédagogiques mais également les frais annexes (transport, restauration et hébergement). Les frais de formation peuvent aussi être pris en charge par un OPCA.

L'employeur doit verser l'allocation de formation à un salarié suivant une formation dans deux hypothèses :

- la première concerne le droit individuel à la formation, lorsque le salarié suit les actions de formation correspondantes en dehors du temps de travail ;

Article L. 6323-14 du Code du travail

- La seconde concerne les formations relevant des actions de développement des compétences du plan de formation, lorsqu'elles se déroulent en dehors du temps de travail, avec l'accord écrit du salarié.

Article L. 6321-10 du Code du travail

L'allocation de formation est égale à 50 % d'une rémunération nette de référence.

Article D. 6321-5 du Code du travail

Le salaire horaire de référence est déterminé en divisant le total des rémunérations nettes versées au salarié par son entreprise au cours des 12 derniers mois précédant le début de la formation par le nombre total d'heures rémunérées au cours de ces mêmes 12 derniers mois.

Article D. 6321-6 du Code du travail

Lorsque le salarié ne dispose pas de l'ancienneté suffisante dans l'entreprise pour ce calcul, c'est le total des rémunérations depuis son arrivée dans l'entreprise qui est pris en compte. Le salaire net à prendre en compte n'est pas précisé par le Code du travail. Dans ces conditions, il semble préférable de se référer au net social plutôt qu'au net à payer.

Pour les salariés en forfait-jours, le calcul de la rémunération nette de référence s'obtient en divisant la rémunération nette de référence annuelle versée au salarié par la formule suivante :

$$151,67 \text{ h X } 12 \text{ mois X nombre de jours de convention de forfait} / 217$$

Article D. 6321-7 du Code du travail

Lors de la création de la journée de solidarité, cet article n'a pas été modifié, on est donc en droit de se demander aujourd'hui s'il ne faudrait pas diviser par 218 plutôt que 217. Il n'y a pas de précisions administratives et jurisprudentielles à ce jour.

Exemples

Un salarié a perçu 19 500 € sur les 12 derniers mois pour 1 820 heures rémunérées. Le salaire horaire de référence est donc de $19\,500 / 1\,820 = 10,71$ €, soit une allocation de formation de $10,71 \text{ € X } 50 \% = 5,36$ € par heure.

Un salarié ayant un forfait annuel de 210 jours par an a une rémunération annuelle nette de 45 500 €. Le salaire horaire de référence est donc de $45\,500 \text{ €} / (12 \text{ X } 151,67 \text{ X } 210 / 217) = 25,83$ €.

L'allocation de formation est donc de $25,83 \text{ € X } 50 \% = 12,92$ € par heure.

Un accord de branche peut prévoir que l'allocation de formation est majorée de 10 % pour les salariés qui engagent des frais supplémentaires de garde d'enfants afin de suivre une formation en dehors du temps de travail.

Article D. 6321-8 du Code du travail

Pendant les périodes de chômage partiel, les salariés peuvent suivre des actions de formation en dehors du travail.

Article L. 5122-1 du Code du travail

Certaines d'entre elles donnent lieu au versement de l'allocation de formation. Il s'agit :

- des actions s'inscrivant dans le cadre du droit individuel à la formation ;

Article L. 6324-11 du Code du travail

- les actions de développement des compétences réalisées dans le cadre du plan de formation en dehors du temps de travail, avec l'accord du salarié ;

Article L. 6321-6 du Code du travail

- les actions s'inscrivant dans le cadre d'une période de professionnalisation et réalisées en tout ou partie en dehors du temps de travail soit à l'initiative du salarié dans le cadre du DIF, soit à l'initiative de l'employeur mais avec l'accord du salarié, dans le cadre d'une action de développement des compétences mise en œuvre au titre du plan de formation

Article L. 6324-7 du Code du travail

Lorsque pendant les périodes de chômage partiel, les salariés suivent ces actions de formation, ils peuvent cumuler l'allocation de formation avec les allocations de chômage partiel. Cependant, son versement ne peut pas avoir pour effet de porter la rémunération nette de l'intéressé au-delà de celle qu'il aurait eue, durant cette période, s'il n'avait pas été en chômage partiel.

Article D. 6321-5 du Code du travail

Circulaire DGEFP n° 2010-13 du 30 mars 2010, annexe 3, paragraphe I-2

À défaut d'un accord collectif interprofessionnel, de branche ou d'entreprise prévoyant des dispositions particulières en la matière, l'employeur verse l'allocation de formation au salarié au plus tard à la date normale d'échéance de la paye du mois suivant celui où les heures de formation ont été effectuées en dehors du temps de travail.

Article D. 6321-9 du Code du travail

Chaque année, le salarié doit recevoir un document récapitulatif qui retrace l'ensemble des heures de formation effectuées et les allocations correspondantes. Il est annexé à son bulletin de paie. Article D. 6321-10 du Code du travail

L'allocation de formation n'est pas considérée comme une rémunération au regard de la législation de la sécurité sociale : elle est exonérée de l'ensemble des cotisations sociales, y compris de CSG et de CRDS. N'ayant pas non plus le caractère de revenu de remplacement, elle n'est soumise à aucun prélèvement à ce titre.

Lettre DSS, 20 décembre 2004

Faute d'exonération expresse, l'allocation de formation constitue un revenu imposable. À notre avis, il ne faut pas la mentionner dans le net imposable du bulletin de paie, pour éviter toute confusion avec la rémunération proprement dite mais rien n'empêche l'employeur d'informer le salarié de la somme à déclarer aux impôts, sur le récapitulatif annuel des allocations de formation ou sur un document spécifique annexé au bulletin de paie.

PRISE EN CHARGE FINANCIÈRE DU DIF

Le DIF est à la charge de l'entreprise qui peut utiliser ses contributions à la formation professionnelle continue pour le financer. Certains accords prévoient la possibilité d'obtenir une prise en charge des demandes de DIF dit « prioritaires » auprès d'un OPCA.

Le montant de l'allocation de formation, la rémunération en cas de départ sur le temps de travail, ainsi que les frais de formation correspondant aux droits ouverts au titre du DIF sont à la charge de l'employeur et, pour les entreprises de plus de 10 salariés, sont imputables sur sa participation à la formation professionnelle continue. Ne géant pas de contribution en interne, les entreprises de moins de 10 salariés ne peuvent pas imputer ces frais.

Toutefois, l'employeur peut faire une demande de prise en charge financière du DIF à l'OPCA de branche ou à l'OPCA interprofessionnel dont il relève. Selon les dispositions applicables par l'OPCA, le DIF peut être pris en charge totalement, partiellement ou pas du tout. Les dépenses exposées au titre du DIF, non prises en charge par l'OPCA, restent à la charge de l'entreprise. C'est pourquoi, afin d'optimiser les financements externes, l'employeur a intérêt à bien connaître les priorités définies par l'OPCA, et à les faire connaître aux salariés, ainsi qu'à leur responsable hiérarchique.

DEMANDE DE CIF APRÈS DEUX REFUS DE DÉPART EN DIF

Lorsque, durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'employeur sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation, l'organisme collecteur paritaire agréé au titre du congé individuel de formation dont relève l'entreprise assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par cet organisme.

Article L. 6323-12 du Code du travail

Le salarié doit alors présenter une demande de congé individuel de formation (CIF). Par conséquent, si pendant deux années un salarié qui a adressé une demande de DIF à son employeur n'est pas autorisé à partir en formation dans ce cadre, la troisième année, le salarié qui met en oeuvre une demande de congé individuel de formation bénéficie d'une priorité de prise en charge par l'OPACIF. Cela suppose qu'il ait obtenu l'autorisation d'absence de son employeur et déposé un dossier de prise en charge auprès de son OPACIF.

Le salarié n'est pas certain d'obtenir le financement de son action de formation dans le cadre du CIF. D'autre part, la loi n'ayant rien précisé concernant la demande d'autorisation d'absence du CIF, l'employeur peut, a priori, la reporter pour raisons de service ou pour absences simultanées.

Si l'OPACIF accepte la prise en charge financière, l'employeur sera tenu de verser à ce dernier une somme équivalant :

- au montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis de l'intéressé au titre du DIF ;
- et aux frais de formation correspondant aux droits ouverts et sur la base forfaitaire de l'heure de formation applicable aux contrats de professionnalisation.

Article L. 6323-12 du Code du travail

La durée de la formation réalisée au titre du CIF se déduit du contingent d'heures de formation acquis au titre du DIF.

Article L. 6323-12 du Code du travail

PORTABILITÉ DU DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION

Lors de la rupture du contrat de travail, le salarié informé de ses droits par l'employeur peut utiliser son DIF dans des conditions spécifiques. En particulier, l'employeur ne pourra pas refuser la demande de DIF lors du licenciement. Des conditions particulières sont aussi prévues pour la démission. Après la rupture du contrat de travail, les droits à DIF non utilisés ne sont pas perdus. Ils peuvent être utilisés lors de la période de recherche d'emploi ou auprès d'un nouvel employeur. Il s'agit du dispositif de la portabilité, mis en place par la loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

La portabilité du DIF a été créée par les partenaires sociaux et la loi du 24 novembre 2009 lui donne une existence légale. La portabilité, c'est la possibilité d'utiliser les droits au DIF soit lors de la rupture du contrat de travail, soit après la rupture effective du contrat de travail : pendant une période de chômage, ou auprès du nouvel employeur.

Loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009

INFORMATION DU SALARIÉ

Au-delà de toute obligation de nature juridique, pour se prémunir de tout risque contentieux quant au défaut d'information et pour permettre une utilisation du DIF, il est conseillé d'informer le salarié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception :

- du montant de ses droits au DIF ;
- de la possibilité de demander une portabilité durant une recherche d'emploi ou auprès d'un nouvel employeur si la rupture du contrat de travail ouvre droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage ;
- de la possibilité de demander une portabilité durant le préavis (ce qui est le cas pour une démission) ;
- de la possibilité de demander d'utiliser les droits au DIF avant le terme du contrat de travail (ce qui est le cas lors d'une convention de rupture).

Si le salarié n'a pas de préavis (ce qui est le cas lors d'une prise d'acte, d'une résiliation judiciaire, d'une rupture négociée, du terme d'un CDD, d'une faute grave), l'information peut être faite avec une lettre recommandée avec demande d'avis de réception lors de la remise du certificat de travail.

À l'expiration du contrat de travail, l'employeur mentionne sur le certificat de travail, trois informations :

- le solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées ;
- la somme correspondant à ce solde : le nombre d'heures acquises au titre du DIF multiplié par un montant forfaitaire (**9,15 €** actuellement) ;
- l'OPCA compétent pour verser la somme prévue dans le cas d'une portabilité après la rupture du contrat de travail.

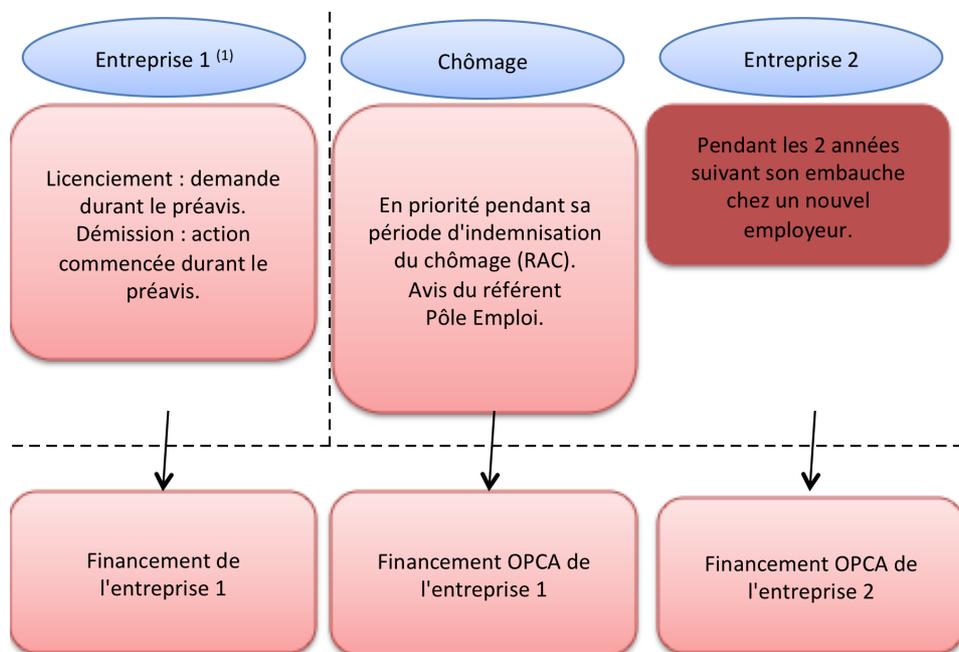
Articles L. 6323-21 et D. 1234-6 du Code du travail

C'est le certificat de travail qui permettra au salarié de faire valoir ses droits à la portabilité auprès de Pôle emploi ou auprès d'un nouvel employeur. L'obligation pour l'employeur de mentionner les droits au DIF sur le certificat de travail du salarié est valable pour tous motifs de rupture du contrat et quel que soit le montant des droits. Cette obligation s'applique donc quel que soit le motif de rupture, y compris pour les ruptures n'ouvrant pas droit à portabilité comme la faute lourde ou la retraite.

Attention, l'employeur qui ne s'acquitte pas de son obligation d'information sur le droit individuel à la formation acquis par ses salariés à la rupture mais aussi lors de la relation contractuelle, est passible du versement de dommages intérêts appréciés souverainement par les tribunaux.

Cass. Soc. 10 avril 2013, n° 12-12.055

SYSTÈME DE FINANCEMENT DU DIF ISSUE DE LA PORTABILITÉ



(1) Entreprise auprès de laquelle la rupture du contrat de travail est réalisée.

Le montant des droits acquis par le salarié au titre du DIF doit permettre de financer tout ou partie :

- d'une action de bilan de compétences ;
- d'une action de validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- ou d'une action de formation.

Article L. 6323-17 du Code du travail

DIF ET PRÉAVIS

Lorsque l'action de formation est réalisée pendant l'exercice du préavis, elle se déroule pendant le temps de travail.

Article L. 6323-17 du Code du travail

Les textes ne précisent pas si la rémunération doit être maintenue lorsque la formation est suivie durant le préavis. Lorsqu'il s'agit d'une formation dans le cadre d'une portabilité, le salarié est toujours dans le cadre d'un départ en formation, comme pour un DIF réalisé en dehors de la portabilité. Cela tend à accepter le fait que l'employeur doive verser le salaire. En cas de dispense de préavis, aucune précision n'est apportée par les textes.

Pour que la portabilité demandée pendant le préavis soit à la charge de l'entreprise, la demande doit avoir lieu durant le préavis. Il n'a pas été précisé si la formation demandée pouvait avoir lieu après le terme du contrat de travail. Cette modalité n'a pas été formellement interdite par le législateur. Au contraire l'article L. 6323-17 du Code du travail indique que : « lorsque l'action de formation est réalisée pendant l'exercice du préavis ... », ce qui semble indiquer *a contrario* que l'action de formation peut être réalisée après l'exercice du préavis. Tandis que pour la démission, le législateur a précisé que l'action doit être engagée avant la fin du préavis, cette condition n'existe pas dans le cadre du licenciement.

Lorsque la portabilité a lieu après le terme du contrat de travail, aucune rémunération ni allocation de formation n'est dû au salarié.

Article L. 6323-17 du Code du travail

DIF ET LICENCIEMENT

Le salarié reçoit deux informations concernant ses droits au DIF :

- la première, lors de la notification du licenciement : sur la lettre de licenciement ;
- la seconde, lors de la rupture effective du contrat : sur le certificat de travail.

La notification du licenciement correspond au départ du préavis. Le contrat de travail continue à exister. La rupture effective du contrat est le moment du départ du salarié de l'entreprise. Le contrat de travail est arrivé à son terme définitif. Compte tenu du préavis lors du licenciement ou de la démission, ces deux événements interviennent à des moments distincts.

Dans la lettre de licenciement, l'employeur informe le salarié, s'il y a lieu, de ses droits en matière de DIF. Cette information comprend les droits à la portabilité du DIF.

Article L. 6323-19 du Code du travail

Dans le cadre d'un licenciement : le salarié doit demander à bénéficier des droits acquis au titre du DIF et non utilisés avant la fin du préavis. A défaut d'une telle demande, le montant correspondant au DIF n'est pas dû par l'employeur.

Article L. 6323-17 du Code du travail

Si la demande n'est pas effectuée auprès de l'employeur, les droits ne sont pas perdus, le salarié pourra bénéficier de la portabilité soit lors d'une période de recherche d'emploi, soit auprès d'un nouvel employeur.

Dans le cadre d'un licenciement, le financement par l'employeur est obligatoire dès lors que la demande du salarié est déposée avant la fin du préavis.

Article L. 6323-17 du Code du travail

L'employeur peut ainsi refuser la demande dans les cas suivants :

- l'objet de formation ne figure pas parmi les cas visés par le Code du travail ;
- la demande n'a pas été faite avant la fin du préavis ;
- le licenciement est consécutif à une faute lourde.

Articles L. 6323-17 et L. 6323-18 du Code du travail

Il résulte de l'article L. 6323-17 du Code du travail, que le droit individuel à la formation est transférable en cas de licenciement. Dans ce cas, le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises, au titre du DIF et n'ayant pas été utilisées est calculé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise. Lorsque le salarié en fait la demande avant la fin du préavis, les sommes correspondant à ce montant doivent permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

En l'espèce, la société B avait rappelé que les 78 heures acquises par Isabelle X... en matière de DIF correspondaient à une allocation de formation de 950 € ; et qu'en considérant que le refus de prendre en charge une formation en espagnol d'un coût de 3 939 € constituait une faute génératrice de dommages et intérêts d'un montant d'ailleurs supérieur à l'allocation de formation à laquelle la salariée pouvait prétendre, la cour d'appel, qui n'a pas caractérisé la faute imputée à l'employeur, a violé l'article L. 6323-17 du Code du travail.

Cass. Soc. 14 septembre 2010, n° 09-41.967

Le Code du travail est toutefois silencieux quant à la sanction en cas de non-réponse de l'employeur à une demande de DIF. La portabilité permet au salarié de bénéficier d'une formation après le terme de son contrat de travail, mais cette possibilité n'exonère pas l'employeur de ses obligations applicables avant le terme du contrat.

Le salarié peut trouver une formation durant son préavis, mais cette dernière a souvent lieu en tout ou partie à l'issue de celui-ci. Même si la formation est réalisée après l'exercice du préavis, si elle est demandée durant le préavis, il semble qu'elle devrait être financée par son employeur : l'article L. 6323-18 du Code du travail précise : « en cas de licenciement non consécutif à une faute lourde, et si le salarié en fait la demande avant la fin du préavis...à défaut d'une telle demande, la somme n'est pas due par l'employeur ».

Il est recommandé de ne pas verser une avance au salarié pour financer cette formation, mais au contraire de payer l'organisme de formation une fois que cette dernière aura été exécutée et facturée. En effet, cela permet de garantir que l'action de formation a bien été réalisée d'une part, et d'autre part la portabilité doit répondre aux règles de droit commun des actions de formation pour pouvoir être financées.

Articles L. 6323-17 et L. 6323-18 du Code du travail

En cas de faute grave les salariés licenciés peuvent aussi faire valoir leurs droits à la portabilité du DIF.

Article L. 6323-17 du Code du travail

Cependant, dans la pratique et en l'état actuel du droit, comme il n'y a pas de préavis, il sera difficile pour le salarié licencié pour faute grave de faire sa demande de portabilité, sauf à faire la demande au moment même de la notification du licenciement. Dans tous les cas, la portabilité pourra être faite lors de la période de recherche d'emploi, ou auprès d'un nouvel employeur. En effet, la faute grave est, selon la Cour de cassation, une faute « d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis ».

Cass. soc. 26 février 1991, n° 88-44.908

Les services de l'État préconisent de faire droit à la demande du salarié dès lors qu'elle est effectuée pendant une période égale à celle du préavis qui aurait été applicable s'il n'avait pas été licencié pour faute grave.

Réponse législative n° 68695 - JO du 1^{er} février 2011

En cas de licenciement consécutif à une faute lourde, le salarié ne pourra pas bénéficier de la portabilité de ses droits à DIF.

Article L. 6323-17 du Code du travail

Toutefois des dispositions conventionnelles peuvent être plus favorables et prévoir que le salarié conserve ses droits à DIF même en cas de licenciement pour faute lourde. Si les droits à DIF ne peuvent pas faire l'objet d'une portabilité en cas de faute lourde, le Code du travail est silencieux quant au devenir de la portabilité si le licenciement pour faute lourde est requalifié par le juge en licenciement sans cause réelle et sérieuse ou même en licenciement pour faute grave ou cause réelle et sérieuse. La Cour d'appel de Lyon, qui a eu l'occasion de se prononcer sur cette question, s'est contentée d'affirmer que l'entreprise « doit rétablir les droits acquis par le salarié au titre du DIF », sans préciser sous quelle forme.

CA Lyon, 19 octobre 2007

En cas de licenciement économique dans les entreprises de moins de 1 000 salariés, une « convention de reclassement personnalisé » (CRP) doit être proposée à chaque salarié dont l'employeur envisage de prononcer le licenciement pour motif économique. Cette convention permet au salarié de bénéficier, après la rupture de son contrat de travail, d'actions de soutien psychologique, d'orientation, d'accompagnement, d'évaluation des compétences professionnelles et de formation destinées à favoriser son reclassement. Par dérogation aux dispositions de l'article L. 6323-17 du Code du travail, ces différentes actions peuvent être mises en œuvre et financées par l'utilisation du reliquat des droits que le salarié a acquis, au titre du DIF, à la date de la rupture de son contrat. La durée des droits correspondant à ce reliquat est plafonnée à vingt heures par année d'ancienneté et à cent vingt heures sur six années.

Article L. 1233-66 du Code du travail

Le montant dû par l'employeur au titre de sa participation au financement des prestations d'accompagnement est le suivant :

Nombre d'heures de DIF acquis par le salarié au jour de la fin du contrat de travail x (le salaire horaire net du salarié / 2)

Convention du 19 février 2009 relative à la CRP

Arrêté du 30 mars 2009, JO du 1^{er} avril

Circulaire UNEDIC n° 2009-13 du 6 mai 2009

En cas de licenciement économique dans les entreprises de moins de 1 000 salariés et dans certains bassins d'emploi, un « contrat de transition professionnelle » (CTP), doit être proposé à chaque salarié dont l'employeur envisage de prononcer le licenciement pour motif économique. Le CTP a pour objet le suivi d'un parcours de transition professionnelle qui peut comprendre des mesures d'accompagnement, des périodes de formation et des périodes de travail. Par dérogation aux dispositions de l'article L. 6323-17 du Code du travail, l'employeur verse également le reliquat des droits que le salarié a acquis au titre du DIF.

Ordonnance n° 2006-433 du 13 avril 2006 - JO du 14 avril

Aux termes des articles L. 6323-1 et L. 6323-17 du Code du travail, tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, disposant d'une ancienneté minimale dans l'entreprise déterminée par voie réglementaire, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation (DIF) d'une durée de 20 heures. En cas de licenciement non consécutif à une faute lourde, et si le salarié en fait la demande avant la fin du préavis, la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées, permet de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. Mais à défaut d'une demande dans les formes et délais requis, la somme n'est pas due par l'employeur. La question s'est posée de savoir si le salarié prenant acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur, pouvait obtenir le paiement de son DIF sans avoir effectué de demande spécifique en ce sens, en dehors de l'action judiciaire intentée contre son employeur ? Pour la chambre sociale de la Cour de cassation « le salarié, dont la prise d'acte de la rupture du contrat de travail est justifiée et qui n'est pas tenu d'exécuter un préavis, a droit à être indemnisé de la perte de chance d'utiliser les droits qu'il a acquis au titre du droit individuel à la formation ».

Cass. Soc, 18 mai 2011, n° 09-69.175

DIF ET CHÔMAGE

La portabilité lors de la recherche d'emploi est limitée aux :

- ruptures de contrat de travail non consécutives à une faute lourde qui ouvrent droit à la prise en charge par le régime d'assurance-chômage ;
- échéances du terme du contrat de travail qui ouvrent droit à la prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Article L. 6323-18 du Code du travail

Pour utiliser ses droits à DIF, le demandeur d'emploi doit donc être pris en charge par le régime d'assurance chômage. Ce n'est pas toujours le cas. En effet, le demandeur d'emploi qui ne justifie pas d'une durée d'activité salariée minimum n'aura pas droit au versement de l'ARE. Ce dispositif est aussi ouvert aux salariés en CDD, notamment à ceux dont le CDD est arrivé à échéance, à condition qu'ils aient une durée d'activité salariée minimum suffisante pour avoir droit à une prise en charge de l'assurance chômage.

En cas d'utilisation des droits aux DIF durant une prise en charge par le régime d'assurance chômage, les droits acquis sont monétarisés sur la base suivante : solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées multiplié par le forfait horaire déterminé par décret (actuellement **9,15 €** par heure soit **1 098,00 €** maximum pour un compteur complet).

Article L. 6323-18 du Code du travail

La mise en œuvre du DIF pendant une période de chômage se fait avec l'avis du référent de Pôle emploi chargé de l'accompagnement du demandeur d'emploi. Le demandeur d'emploi présente son certificat de travail à son conseiller Pôle Emploi. L'avis de Pôle emploi est favorable si l'action choisie entre dans le cadre des dispositions du projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) du demandeur d'emploi mais l'avis du référent n'engage pas l'OPCA compétent.

Note d'information Pôle Emploi relative à la portabilité de DIF du 17 mai 2010

En cas de chômage, la mise en œuvre du DIF se fait, en priorité, pendant la période d'indemnisation au titre l'assurance chômage. Cette période est prioritaire mais la loi n'interdit pas une utilisation ultérieure. Si les droits n'ont pas été utilisés durant une période d'assurance chômage, ils pourront être utilisés auprès du nouvel employeur.

Article L. 6323-18 du Code du travail

En principe, lorsque l'intéressé est demandeur d'emploi, le paiement de la somme est assuré par l'OPCA dont relève la dernière entreprise dans laquelle le salarié a acquis des droits.

Article L. 6323-18 du Code du travail

Les modalités d'imputation de ces sommes sont définies par accord collectif de branche ou par accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA. À défaut d'un tel accord, ces montants sont imputés au titre de la section « professionnalisation » (0,5 %) de l'OPCA.

Article L. 6323-18 du Code du travail

DIF ET NOUVEL EMPLOYEUR

Pour utiliser une portabilité auprès d'un nouvel employeur, le salarié doit :

- avoir encore des droits à portabilité, ce qui signifie que les droits n'ont pas été intégralement utilisés lors de la rupture du contrat de travail, ou lors d'une période d'une recherche d'emploi ;
- avoir des droits ouverts au régime d'assurance chômage.

Les demandeurs d'emploi n'ont pas systématiquement des droits ouverts au régime d'assurance chômage (ils doivent notamment justifier d'une durée d'activité salariée suffisante). La portabilité est donc ouverte aux CDD après le terme de leur contrat de travail s'ils ont une durée d'activité salariée minimum suffisante pour avoir droit à une prise en charge de l'assurance chômage.

La période d'utilisation des droits à DIF court pendant les deux années suivant l'embauche du salarié.

Article L. 6323-18 du Code du travail

A l'issue de cette période, les droits au DIF non utilisés dans le cadre de la portabilité sont perdus. Mais le salarié a acquis au terme des deux années suivant l'embauche de nouveaux droits au titre du DIF auprès de son nouvel employeur. Il pourra utiliser ses droits au titre du DIF dans des conditions de droit commun.

Lorsque le salarié est embauché dans une nouvelle entreprise, les droits au DIF sont monétarisés sur la base suivante : solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées multiplié par un forfait horaire déterminé par décret (**9,15** € de l'heure actuellement).

Article L. 6323-18 du Code du travail

La mobilisation de la portabilité suppose toujours une demande du salarié. La mise en œuvre se fait soit en accord avec un nouvel employeur, soit sans l'accord de ce dernier. Lorsque le salarié et l'employeur sont en désaccord :

- l'action se déroule hors temps de travail ;
- l'allocation de formation n'est pas due par l'employeur ;
- l'action de formation doit relever des priorités de branche ou d'entreprises.

Article L. 6323-18 du Code du travail

Lorsque l'intéressé est nouvellement embauché, le paiement de la somme est assuré par l'organisme collecteur paritaire agréé dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié est embauché et non par celui dans lequel les droits à DIF ont été contractés. En cas de désaccord entre l'employeur et le salarié, le paiement est dû si l'action relève des priorités de branches ou d'entreprises.

Article L. 6323-18 du Code du travail

CERTIFICAT DE TRAVAIL

A l'expiration du contrat de travail et quel que soit le motif de la rupture, l'employeur doit remettre un certificat de travail, qui comprend plusieurs mentions dont certaines relatives au DIF.

Articles L. 1234-19 et D. 1234-6 du Code du travail

Exemple de certificat de travail

<p>En - tête de l'entreprise</p> <p style="text-align: center;"><u>CERTIFICAT DE TRAVAIL</u></p> <p>Je soussigné, <... >, Agissant en qualité de < <i>Chef du personnel</i> > < <i>DRH</i> > < <i>gérant</i> > < <i>P.D.G. de la Société</i> > <... >> Certifie avoir employé : M. <... > Demeurant à <... ></p> <p>En qualité de : <indiquer les emplois successifs en indiquant les périodes correspondantes + coefficient + statut> Du <... > au <date de sortie des effectifs de l'entreprise >.</p> <p>Les droits individuels à la formation (DIF) portés au compte de M <...> représentent un solde de < ... heures> pour un montant de <... €>.</p> <p>L'entreprise relève de l'organisme collecteur < indiquer l'organisme collecteur agréé OPCA compétent >.</p> <p>M. <... >, nous quitte ce jour, libre de tout engagement.</p> <p style="text-align: right;">Fait à <... >, le <jour de délivrance> <signature de l'employeur ></p>
--

DIF-CDD

Pour bénéficier d'un DIF, le salarié en contrat à durée déterminée doit justifier d'une ancienneté minimum de quatre mois, consécutifs ou non, en CDD au cours des douze derniers mois.

Article L. 6323-3 du Code du travail

Ces quatre mois correspondent à la condition d'ouverture du droit au DIF-CDD. Ils peuvent avoir été effectués, sur la période de douze mois, au cours d'un ou plusieurs contrats de travail. La loi n'avait pas précisé si les CDD réalisés dans différentes entreprises devaient être pris en compte pour le calcul des droits au DIF. Une réponse ministérielle a précisé que l'employeur est uniquement redevable des droits acquis au sein de son entreprise, et non de ceux acquis auprès d'un autre employeur.

Question parlementaire n° 76590, JOEN du 1^{er} mars 2011

Les bénéficiaires de contrats d'insertion par l'emploi à durée déterminée (contrat d'avenir, CAE, CI-RMA, CIE à durée déterminée, CUI..) bénéficient du DIF aussi.

Circulaire n° 205-24 du 30 juin 2005, BOT n° 2005-8 du 30 août 2005

Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée (CDD) bénéficient du DIF au prorata de la durée de leur(s) contrat(s). Les salariés titulaires d'un CDD peuvent bénéficier de leurs droits à DIF dès lors qu'ils ont acquis dans la même entreprise une ancienneté de quatre mois au cours des 12 derniers mois, que l'ancienneté soit consécutive ou non. Dans ce cas les droits au DIF peuvent être utilisés dès lors que le salarié a acquis quatre mois d'ancienneté. En cas de CDD avec plusieurs employeurs, les droits au DIF s'acquiescent au regard de l'ensemble des CDD effectués au cours des douze derniers mois, consécutifs ou non, déduction faite des droits consommés.

Chaque employeur est uniquement redevable des droits acquis dans son entreprise, et non de ceux acquis auprès d'un autre employeur.

Article L. 6323-1 du Code du travail

La date possible d'utilisation des droits au titre du DIF dépend de la situation du salarié :

- s'il s'agit d'un CDD unique, la date d'utilisation se situe après quatre mois d'ancienneté ;
- s'il s'agit de plusieurs CDD avec un même employeur, il doit être considéré que le point de départ d'une utilisation possible des droits au DIF se situe au bout de quatre mois d'ancienneté consécutifs.

La loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie crée et étend aux CDD la portabilité du DIF : la possibilité d'utiliser après le terme du contrat de travail les droits acquis à l'occasion du contrat de travail. Pour les CDD, comme pour les salariés de droit commun, il s'agit d'une nouvelle modalité d'utilisation des droits au DIF. Les droits sont utilisables lorsque le CDD est demandeur d'emploi ou lorsqu'il est embauché dans une nouvelle entreprise. Dans tous les cas, le financement est assuré par l'OPCA. Par ailleurs, les salariés sont informés des droits acquis au titre du DIF à la fin du contrat de travail.

Article 6 de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009, JO du 25 novembre

La loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie permet au salarié en CDD d'accumuler auprès de chaque employeur des droits qui seront utilisables auprès d'un nouvel employeur ou lors d'une recherche d'emploi. D'autre part, pour le contrat en cours, est prise en compte uniquement l'ancienneté au titre de ce contrat. Le salarié en CDD possède donc deux compteurs DIF : le premier au titre de son/ses anciens contrats (et il a deux ans pour faire une demande de DIF dans le cadre de la portabilité à son nouvel employeur), le second au titre de son contrat en cours. Sur le certificat de travail, l'employeur inscrit les droits acquis au regard de l'ancienneté acquise dans son entreprise, et non pas les droits qui résulteraient d'une l'ancienneté acquise chez un autre employeur.

Article 6 de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009, JO du 25 novembre

L'employeur est tenu d'informer le salarié de ses droits à DIF.

Article L. 6323-3 du Code du travail

L'OPACIF assure la prise en charge des frais de formation, de transport et d'hébergement ainsi que l'allocation de formation due à ces salariés.

Article L. 6323-3 du Code du travail

Un CDD ayant eu plusieurs contrats à durée déterminée peut faire une demande de DIF :

- au titre de la portabilité : CDD antérieurs ;
- au titre de ses droits actuels : le DIF-CDD de droit commun.

L'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 précise que le DIF des salariés sous contrat de travail à durée déterminée est financé par le 1 % CIF-CDD.

Article 2-14 de l'ANI du 5 décembre 2003, JO du 24

La convention d'assurance chômage du 18 janvier 2006 contient des dispositions relatives au financement du DIF-CDD. A l'échéance du CDD, si le salarié n'a pas utilisé l'intégralité de ses droits au DIF-CDD, l'entreprise devra verser le solde à l'OPACIF. Dans ce cas, les entreprises doivent verser à l'OPACIF une contribution égale au montant de l'allocation de formation correspondant au solde des droits acquis par le salarié au titre de son droit individuel à la formation (DIF-CDD, vingt heures par année travaillée pour un temps plein) et calculée prorata temporis sur la base de la durée en heures de son contrat à durée déterminée.

Article 1 de la Convention du 18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage

DIF-CTT

Pour bénéficier du DIF, les salariés intérimaires doivent justifier, sur une période de vingt-quatre mois consécutifs, de :

- 2 700 heures de travail dans la profession du travail temporaire ;
- dont 2 100 heures dans l'entreprise de travail temporaire dans laquelle ils font leur demande.

Les heures correspondant aux contrats de professionnalisation, aux contrats d'insertion professionnelle intérimaire (CIPI) et aux contrats de développement professionnel intérimaire (CDPI) ne sont pas prises en compte pour le calcul de l'ancienneté. Pour justifier de son ancienneté, le salarié intérimaire doit produire les bulletins de paie et/ou les attestations Pôle Emploi correspondant à la période de référence.

Article 23 du 8 juillet 2004 (BOCC n° 2004-36 du 2 octobre 2004)

Le salarié intérimaire acquiert un droit à une action de formation d'une durée maximale de quarante heures par tranche de 2 700 heures travaillées, dans la limite de cent vingt heures. Lorsqu'une formation a été réalisée, quelle que soit sa durée, l'intérimaire doit acquérir de nouveau l'ancienneté nécessaire pour alimenter un nouveau droit individuel à la formation.

Article 23 du 8 juillet 2004 (BOCC n° 2004-36 du 2 octobre 2004)

Le salarié est informé de ses droits à DIF selon des modalités fixées au sein de l'entreprise de travail temporaire.

Article 30 du 8 juillet 2004 (BOCC n° 2004-36 du 2 octobre 2004)

Sont éligibles au titre du DIF des salariés intérimaires :

- les actions liées à la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- les actions de bilan et d'orientation professionnelle ;
- les actions permettant le perfectionnement et le développement des compétences.

Article 24 du 8 juillet 2004 (BOCC n° 2004-36 du 2 octobre 2004)

Le salarié intérimaire qui souhaite utiliser son DIF doit en faire la demande, par écrit, à l'entreprise de travail temporaire dans laquelle l'ancienneté est acquise. Cette demande doit être faite au plus tard dans le mois qui suit la dernière mission réalisée pour cette entreprise et au moins un mois avant le début de l'action de formation. La demande doit préciser :

- le type d'action choisi ;
- l'organisme pressenti ;
- la période à laquelle le salarié intérimaire souhaite suivre la formation ;
- l'objectif poursuivi.

Article 25 du 8 juillet 2004 (BOCC n° 2004-36 du 2 octobre 2004)

L'entreprise de travail temporaire peut mettre à disposition de l'intérimaire un formulaire de demande de DIF. Il appartient à l'intérimaire de justifier auprès de son entreprise de travail temporaire de son ancienneté en produisant des bulletins de paie et/ou des attestations Pôle Emploi correspondant à la période de référence.

L'employeur communique sa réponse au salarié intérimaire dans un délai maximum de trente jours après la réception de la demande. Si la réponse est positive, l'entreprise de travail temporaire procède à l'inscription du salarié intérimaire à l'action demandée. A noter que l'entreprise de travail temporaire peut proposer au salarié intérimaire un autre organisme de formation permettant de mieux répondre à la demande. En cas de réponse négative, l'employeur doit préciser par écrit les motifs du refus ou du report.

La demande peut notamment être refusée en cas d'absence de fonds disponibles, ou si l'objectif professionnel de l'action n'est pas avéré, ou en cas d'indisponibilité du salarié au moment de la formation.

Article 26 du 8 juillet 2004 (BOCC n° 2004-36 du 2 octobre 2004)

Selon l'accord entre l'intérimaire et l'entreprise de travail temporaire, elle peut proposer l'une des deux modalités de rémunération ci-dessous :

- la rémunération est basée sur le salaire horaire de la mission de travail temporaire en cours ou de la dernière mission. Dans ce cas, l'entreprise de travail temporaire établira un contrat de mission-formation ;
- la rémunération prend la forme d'une allocation formation. L'intérimaire et l'entreprise de travail temporaire signent un accord sur les conditions de mise en œuvre de la formation.

Les actions réalisées dans le cadre du DIF peuvent se dérouler en dehors du temps de travail. Le salarié intérimaire bénéficie alors du versement de l'allocation de formation.

Article 28 du 8 juillet 2004 (BOCC n° 2004-36 du 2 octobre 2004)

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, sont informés chaque année des droits individuels à la formation réalisés par les salariés intérimaires.

Article 31 du 8 juillet 2004 (BOCC n° 2004-36 du 2 octobre 2004)

L'entreprise prend en charge les frais de formation (frais pédagogiques et frais de transport et de repas) ainsi que la rémunération du salarié intérimaire ou l'allocation de formation qui lui est versée (en cas de formation hors temps de travail).

Article 29 du 8 juillet 2004 (BOCC n° 2004-36 du 2 octobre 2004)

Les entreprises de travail temporaire doivent consacrer chaque année au financement du DIF une somme équivalant à 5 % du montant de leur contribution au plan de formation.