

DIF : DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION

GENERALITES

TEXTES

- Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 - JO du 5 mai 2004 ;
- Décret n° 2004-870 du 25 août 2004 ;
- Décret n° 2004-871 du 25 août 2004.

OBJET

Le DIF permet aux salariés, à leur initiative et sous réserve de l'accord de l'employeur, de bénéficier de **20 h** de formation par an, cumulables sur **6 ans (120 h maximum)**.

Ces actions de formation peuvent être réalisées dans ou au dehors du temps de travail conformément aux dispositions d'un accord de branche ou d'entreprise.

CHAMP D'APPLICATION

Sont concernés par le DIF les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée, à temps plein ou à temps partiel, ayant une ancienneté minimale d'un an dans l'entreprise.

CONTRATS A DUREE DETERMINEE

Les salariés, embauchés sous contrat à durée déterminée, bénéficient du DIF prorata temporis, après **4** mois de présence dans l'entreprise, consécutifs ou non, au cours des **12** derniers mois.

CONTRATS DE FORMATION EN ALTERNANCE

Ces contrats sont expressément exclus du dispositif du DIF (contrats d'apprentissage...).

DROITS A DIF

- un accord de branche ou un accord d'entreprise peut fixer la nature des actions de formation éligibles prioritairement au titre du DIF ;
- à défaut d'un tel accord, les actions éligibles à titre prioritaire au titre du DIF doivent relever de l'une ou l'autre des catégories suivantes :
 - actions de promotion ou d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances,
 - actions de qualification.

Le salarié bénéficie chaque année dans le cadre du DIF d'un minimum de **20 h** de formation par an. Durant les périodes de suspension de son contrat de travail, le salarié continue d'ouvrir des droits au DIF.

Sauf accord de branche ou d'entreprise plus favorable, l'ancienneté minimale d'un an dans l'entreprise au titre du DIF est comptabilisée à compter de la date d'application de la loi, soit à compter du 7 mai 2004 ; les **20** premières heures épargnées au titre du DIF pourront donc être utilisées le 7 mai 2005, ou à la date anniversaire d'entrée dans l'entreprise si celle-ci est postérieure.

Pour les salariés embauchés en CDD, le montant du droit est déterminé au prorata de la durée du contrat, rapportée aux douze mois de l'année civile.

Pour les salariés embauchés à temps partiel, le montant du droit de tirage est déterminé au prorata de la durée du travail, rapportée à la durée du travail à temps plein.

Le droit à DIF ouvert peut, le cas échéant, être déterminé sur la base d'une année civile à condition que le mode de calcul correspondant ne soit pas défavorable au salarié. Les droits acquis entre la fin de la période de **12** mois et le terme de l'exercice civil considéré doivent alors être pris en compte *prorata temporis*.

Exemple

Dans le cas d'une gestion du DIF par année civile, un salarié embauché au 1^{er} octobre d'un exercice civil dispose au 31 décembre de l'exercice suivant de 25 heures de DIF.

Les droits acquis annuellement peuvent être cumulés sur une durée maximale de six ans, avec un plafonnement à hauteur de **120** heures au terme de cette période et à défaut de leur utilisation en tout ou partie.

Le plafond applicable aux salariés à temps partiel est également fixé à **120** heures.

Dans le cas où des modalités particulières sont prévues par un accord de branche ou d'entreprise, le cumul des droits ouverts doit, en tout état de cause, être au moins égal au seuil de **120** heures sur six ans (ou sans limitation du nombre d'années, s'agissant de salariés à temps partiel).

MISE EN OEUVRE DU DIF

L'action de formation liée au DIF se déroule en principe en dehors du temps de travail.

La formation peut toutefois s'exercer durant le temps de travail si un accord collectif de branche ou d'entreprise le prévoit.

Rémunération

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail dans le cadre du DIF donnent lieu au versement d'une allocation de formation égale à **50** % de salaire net horaire de référence du salarié.

Le salaire net horaire =	Total des salaires nets versés au cours des 12 derniers mois précédant la formation <hr style="width: 50%; margin: 0 auto;"/> Nombre total d'heures rémunérées au cours de ces 12 derniers mois
---------------------------------	--

Ancienneté insuffisante

Lorsque le salarié ne dispose pas de l'ancienneté suffisante dans l'entreprise pour ce calcul, sont pris en compte le total des rémunérations et le total des heures rémunérées depuis son arrivée dans l'entreprise.

Forfait jours

Pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours, le salaire horaire de référence est déterminé par le rapport entre la rémunération nette annuelle versée au salarié et la formule suivante :

151,67 heures x nombre de jours de la convention individuelle de forfait x 12 mois

218 jours

Décret n° 2004-871 du 25 août 2004

Régime social

L'allocation de formation est exonérée de charges sociales y compris de la CSG et de la CRDS.

Les heures de formation réalisées pendant le temps de travail au titre du DIF donnent lieu au maintien de la rémunération.

Les frais de formation, d'accompagnement, ainsi que ceux de transport et de repas sont pris en charge par l'entreprise.

Païement de l'allocation de formation

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

Un document récapitulatif retraçant l'ensemble des heures de formation effectuées et des versements de l'allocation y afférents est remis au salarié chaque année.

Ce document est annexé au bulletin de paie.

Décret n° 2004-871 du 25 août 2004

MODALITES DE PRISE DU DIF

La mise en oeuvre du DIF intervient à l'initiative du salarié.

Le salarié doit recueillir l'accord de l'entreprise sur le choix de l'action de formation envisagée dans le cadre du DIF.

Le délai de réponse accordé à l'employeur est de un mois. Le silence de l'employeur durant un mois à compter de la demande du salarié vaut acceptation.

En cas de désaccord entre l'employeur et le salarié sur le choix de l'action de formation durant deux exercices civils consécutifs, le mécanisme du DIF est transféré vers celui du CIF (congé individuel de formation) :

- le salarié bénéficie en priorité de la prise en charge financière d'un CIF de la part du Fongecif si la demande du salarié correspond aux priorités définies par le Fongecif ;
- l'entreprise est tenue de verser au salarié, par l'intermédiaire de l'Opcv, en complément de la prise en charge décidée par le Fongecif, le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis de l'intéressé au titre du DIF, majoré des frais de formation, calculé sur la base forfaitaire applicable aux "contrats de professionnalisation". Les heures correspondantes sont décomptées du total des droits à DIF acquis par le salarié.

DIF ET RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Rupture à l'initiative de l'employeur

En cas de licenciement d'un salarié, son DIF est transférable, que soit invoqué un motif de nature économique ou un motif personnel.

Article L. 933-6 du Code du travail

Seule exception : le DIF n'est pas transférable en cas de licenciement prononcé pour faute lourde.

Les sommes correspondant aux droits à DIF permettent de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience (VAE) ou de formation, à condition cependant que le salarié en fasse la demande avant le terme du préavis. À défaut d'une telle demande, le montant correspondant au DIF n'est pas dû par l'employeur.

En cas de transfert effectif des droits, le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF et n'ayant pas été utilisées est alors valorisé sur la base du montant forfaitaire visé au deuxième alinéa de l'article L. 6332-14 du Code du travail (soit **9,15 €** au **1^{er} janvier 2010**).

Le certificat de travail doit contenir les mentions suivantes :

- le solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées, ainsi que la somme correspondant à ce solde (nombre d'heures X **9,15 €**) ;
- l'organisme collecteur paritaire agréé (OPCA) compétent pour verser la somme correspondant à la valorisation de la portabilité du DIF.

Article D. 1234-6 du Code du travail

RUPTURE A L'INITIATIVE DU SALARIE

En cas de démission, le DIF n'est pas transférable mais le salarié démissionnaire peut demander à bénéficier de son DIF.

L'action de formation doit alors être engagée et non pas être nécessairement entièrement réalisée avant le terme du préavis.

Article L. 6323-17 du Code du travail

DIF durant le préavis

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

Départ à la retraite

En cas de départ à la retraite du salarié, qu'il s'agisse d'un départ volontaire ou d'une mise à la retraite effectuée par l'employeur, le DIF n'est ni transférable ni valorisable sur le plan financier.

Le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF et n'ayant pas donné lieu à utilisation est donc définitivement perdu.