

LE DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION

Synthèse

Le droit individuel à la formation (DIF) a pour objectif de permettre tout salarié de se constituer un crédit d'heures de formation de 20 heures par an, cumulable sur six ans dans la limite de 120 heures. L'initiative d'utiliser les droits à la formation ainsi acquis appartient au salarié mais la mise en oeuvre du DIF requiert l'accord de l'employeur sur le choix de l'action de formation. La formation a lieu hors du temps de travail sauf disposition conventionnelle contraire ; elle est prise en charge par l'employeur selon des modalités particulières.

A savoir

Le DIF étant un droit reconnu au salarié, celui-ci est libre ou non de l'utiliser. S'il décide de ne pas l'utiliser, il ne peut pas demander de compensation financière son employeur au titre des heures acquises et non utilisées.

Fiche détaillée

Qui peut bénéficier du DIF ?

Peuvent bénéficier du DIF :

Les salariés en contrat de travail durée indéterminée ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise. Ce droit leur est ouvert qu'ils soient employés temps complet ou temps partiel. Dans ce dernier cas toutefois, la durée des droits acquis au titre du DIF est calculée au prorata de leur durée de travail. Pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte.

Les salariés en contrat durée déterminée (voir ci-dessous « Dispositions spécifiques aux salariés en CDD »).

Sont en revanche exclus du DIF, les apprentis ainsi que les salariés en contrat de professionnalisation ou titulaires d'un contrat de qualification (les contrats de qualification ne peuvent plus être conclus depuis le 16 novembre 2004 mais peuvent toujours être en cours d'exécution).

A combien d'heures de formation ouvre droit le DIF ?

Au titre du DIF, les salariés en contrat durée indéterminée (CDI) travaillant temps complet ont droit, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, 20 heures de formation minimum par an. Ceux qui sont employés temps partiel acquièrent un crédit d'heures calculé au prorata de leur durée de travail. Ainsi, par exemple, un travail mi-temps ouvrira droit 10 heures de formation par an.

Les droits acquis au titre du DIF peuvent ils se cumuler ?

Les salariés en contrat durée indéterminée qui n'utilisent pas leurs droits acquis au titre du DIF peuvent les cumuler d'une année sur l'autre, dans les conditions suivantes :

pour les salariés temps complet, le cumul peut se faire sur six ans au maximum, sans pouvoir dépasser le plafond de 120 heures ;

pour les salariés temps partiel, c'est le plafond de 120 heures qui s'applique quel que soit le temps mis pour l'atteindre. Ainsi, par exemple, un salarié travaillant mi-temps qui acquiert 10 heures par an au titre du DIF pourra cumuler ses droits sur 12 ans.

Un salarié temps plein qui n'a pas utilisé ses droits pendant 6 ans et qui a donc atteint le plafond de 120 heures ne peut plus, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, acquies droits à la formation au titre du DIF.

Toute action de formation effectuée dans le cadre du DIF vient s'imputer sur le capital acquis. Ainsi le salarié qui avait atteint le plafond de 120 heures tombe 80 s'il entreprend une formation de 40 heures. Il peut ensuite de

nouveau acquies des droits dans la limite de 120 heures.

L'employeur a l'obligation d'informer chaque salarié par écrit et annuellement, du total des droits qu'il a acquis au titre du DIF.

Comment le DIF est-il mis en oeuvre ?

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

La demande du salarié

La loi ne précise pas les modalités de la demande. En toute logique, elle doit s'effectuer par écrit en indiquant les informations nécessaires à l'employeur pour qu'il se prononce sur cette demande (formation envisagée, durée...). Aucun délai n'est prévu par la loi pour formuler la demande, mais le salarié doit s'y prendre suffisamment à l'avance sachant que l'employeur dispose d'un délai d'un mois pour répondre. D'ailleurs, des accords collectifs peuvent prévoir des délais pour présenter cette demande.

La réponse de l'employeur

L'employeur doit donner son accord sur le choix de l'action de formation. Il dispose d'un délai d'un mois pour répondre au salarié qui a sollicité son accord pour exercer son droit au titre du DIF. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation du choix de l'action de formation proposée par le salarié.

Pour éviter toute contestation sur les délais, il semble préférable que la demande du salarié s'effectue par lettre recommandée avec accusé de réception.

Face au refus de l'employeur, le salarié ne dispose d'aucun recours sauf celui de retirer sa demande ultérieurement (il existe toutefois des dispositions particulières en cas de rupture du contrat de travail, voir ci-après). Si le désaccord persiste pendant deux exercices successifs, le salarié peut déposer sa demande dans le cadre du congé individuel de formation (CIF). L'organisme paritaire de gestion du CIF dont relève l'entreprise doit alors examiner en priorité cette demande de prise en charge sous réserve que la formation choisie par le salarié corresponde aux priorités et aux critères fixés par cet organisme. En cas d'acceptation, l'employeur est tenu de verser à cet organisme une somme égale au montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du DIF et aux frais de formation, ceux-ci étant appliqués sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation.

Le choix de la formation

Des actions de formation prioritaires peuvent être définies par accord collectif d'entreprise ou de branche ou par accord interprofessionnel. Le salarié peut alors choisir une formation parmi celles-ci, bien que ce ne soit pas une obligation.

A défaut d'un tel accord, les actions de formation accessibles au titre du DIF sont les actions de promotion (celles permettant d'acquies une qualification plus élevée) ou d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances.

Le choix de l'action de formation mise en oeuvre dans le cadre du DIF doit être arrêté par accord écrit du salarié et de son employeur.

Comment se déroule la formation ?

La formation suivie dans le cadre du DIF se déroule en dehors du temps de travail. Toutefois, une convention ou un accord collectif de branche peut prévoir que l'action de formation aura lieu en partie sur le temps de travail.

Pour les heures de formation effectuées en dehors de son temps de travail, le salarié perçoit, de son employeur, une allocation de formation égale à 50 % de sa rémunération nette de référence. Le salaire horaire de référence pris en compte pour le calcul de cette allocation s'obtient en divisant le total des rémunérations nettes versées au salarié 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. Des modalités particulières de calcul sont prévues pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours.

Si la formation a lieu en partie sur le temps de travail, la rémunération du salarié est maintenue normalement

pour les heures passées se former.

Pendant la durée de sa formation (pendant ou hors temps de travail), le salarié bénéficie de la législation sur les accidents de travail et les maladies professionnelles.

Qui prend en charge les frais de formation ?

Les frais de formation, ainsi que l'allocation de formation, sont à la charge de l'employeur, ce dernier pouvant les imputer sur sa participation au développement de la formation continue.

Que deviennent les droits acquis lors de la rupture du contrat de travail ?

En cas de licenciement (sauf pour faute grave ou lourde) Le salarié licencié peut demander bénéficier d'une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience (VAE) au titre du crédit d'heures qu'il a acquis dans le cadre du DIF. Cette demande doit être formulée avant la fin du préavis. Si cette condition est respectée, l'employeur est tenu de verser le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF et non encore utilisées, cette somme devant servir financer tout ou partie de l'action suivie par le salarié

Dans un souci de bonne information des salariés, l'employeur est tenu de mentionner, dans la lettre de licenciement, les droits que ce dernier a acquis au titre du DIF et la possibilité de demander, pendant le préavis, bénéficier d'une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation.

En cas de démission Le salarié peut demander bénéficier de son DIF, condition que l'action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis soit engagée avant la fin du préavis.

En cas de départ à la retraite Le salarié perd les droits qu'il a acquis au titre du DIF, et qu'il n'avait pas encore utilisés

Quelles sont les dispositions spécifiques aux salariés en CDD ?

Les salariés en CDD peuvent bénéficier du DIF condition d'avoir travaillé au moins 4 mois (consécutifs ou non) en CDD, dans les 12 derniers mois. Il n'est pas obligatoire que l'ancienneté ait été acquise au titre du même contrat. Pour ces salariés :

Le volume d'heures acquis au titre du DIF est calculé au prorata de la durée de leur contrat (condition qu'ils justifient d'une durée de travail en CDD d'au moins 4 mois dans les 12 derniers mois). Par exemple, un CDD de six mois ouvrira droit 10 heures de formation au titre du DIF. Si le salarié travaille temps partiel, il convient d'effectuer une double proratisation en fonction de la durée de son contrat et de son temps de travail. Par exemple, un CDD de six mois mi-temps ouvrira droit 5 heures de formation au titre du DIF ;

Les frais de formation, de transport et d'hébergement, ainsi que l'allocation de formation due ces salariés sont pris en charge par l'organisme paritaire agréé qui perçoit de l'employeur la contribution 1 % destinée au financement du congé individuel de formation des salariés en CDD.

Pour le reste, le DIF est mis en oeuvre dans les mêmes conditions que celles prouvées pour les salariés en contrat durée indéterminée : choix de l'action de formation, demande du salarié, réponse de l'employeur, déroulement de la formation, rémunération...

L'employeur est tenu d'informer les salariés en CDD de leurs droits au titre du DIF.