

Le Droit Individuel à la Formation

Chaque employé a le droit individuel à la formation (DIF) dont le choix de la formation demande l'accord de l'employeur.

Ce droit correspond à 20 heures de formation par an, cumulables sur 6 ans dans la limite de 120 heures. Sauf disposition conventionnelle contraire, la formation, prise en charge par l'employeur, doit s'effectuer en dehors des horaires de travail. Il ne peut y avoir aucune compensation financière des heures non utilisées.

Les conditions dans lesquelles les fonctionnaires de l'Etat peuvent accéder au droit individuel à la formation sont précisées par le [décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007](#). (JO du 16)

Peuvent bénéficier du DIF :

- Les salariés en contrat de travail à durée indéterminée ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, que ce soit à temps complet ou à 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 pris en compte.
- Les salariés en contrat à durée déterminée.

Sont en revanche exclus du DIF, les apprentis ainsi que les salariés en contrat de professionnalisation.

Mise en œuvre :

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

La demande du salarié 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.

L'employeur doit donner son accord sur le choix de l'action de formation dans un délai d'un mois. L'absence de réponse dans ce délai équivaut à l'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 réitérer sa demande ultérieurement. 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 doit être arrêté par accord écrit du salarié et de son employeur.

Déroulement de 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 à 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.

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.

En cas de rupture du contrat de travail:

En cas de licenciement (sauf pour faute grave ou lourde) Le salarié licencié peut demander à 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 à 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, à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation.

En cas de démission Le salarié peut demander à bénéficier de son DIF, à 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.

Dispositions spécifiques aux salariés en CDD :

Les salariés en CDD peuvent bénéficier du DIF à 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.

Le volume d'heures acquis au titre du DIF est calculé au prorata de la durée de leur contrat (à condition qu'ils justifient d'une durée de travail en CDD d'au moins 4 mois dans les 12 derniers mois).

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

Pour le reste, le DIF est mis en œuvre dans les mêmes conditions que celles prévues pour les salariés en contrat à 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.