

Définition

Le nouveau " droit individuel à la formation " (DIF) doit permettre aux salariés sous contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée de bénéficier, à leur initiative, d'actions de formation réalisées en dehors du temps de travail, sauf dispositions conventionnelles contraires, conformément aux dispositions d'un accord de branche ou d'entreprise.

Quels bénéficiaires ?

Est visé par le " droit individuel à la formation ", tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée (CDI), à temps plein ou temps partiel, ayant une ancienneté minimale d'un an dans l'entreprise.

Un salarié embauché sous contrat de travail à durée déterminée (CDD) peut bénéficier d'un DIF, prorata temporis, après quatre mois de présence, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois.

Pour les Intérimaires, un accord du 8 juillet 2004 pérennise le DIF.

Pour quels employeurs ?

Tous les employeurs sont concernés par le contrat de professionnalisation à l'exception de l'Etat, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à caractère administratif.

Qui prend l'initiative ?

La mise en oeuvre du nouveau " droit individuel à la formation " intervient à l'initiative du salarié, mais nécessite l'accord de l'employeur.

Le choix de l'action de formation envisagée dans le cadre du DIF nécessite un accord écrit entre le salarié et l'employeur.

Le délai de réponse accordé à l'employeur pour se prononcer sur l'action de formation dont le suivi est envisagé par le salarié, est fixé à un mois : l'employeur est ainsi tenu de notifier son refus éventuel au salarié dans le mois suivant sa demande de formation, son silence valant acceptation.

En cas de désaccord sur le choix de l'action de formation et ce, durant deux exercices civils consécutifs, la transition du mécanisme du DIF vers celui du congé individuel de formation (CIF) est automatique :

- le salarié bénéficie alors en priorité de la prise en charge financière d'un CIF de la part du Fongecif - sous réserve bien entendu que la demande corresponde aux priorités définies par ce dernier (C. trav., art. L. 933-5) ;

- l'entreprise est alors tenue de verser au salarié, via l'Opcv, en complément de la prise en charge du 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 " (voir ci-après).

Quel type et quelle durée ?

Les droits utilisables dans le cadre du DIF s'articulent selon les modalités suivantes :

- Le salarié bénéficie chaque année, dans le cadre du DIF, d'un " droit de tirage " de 20 heures de formation

- davantage si un accord collectif interprofessionnel, de branche ou d'entreprise le prévoit.

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.

- 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, déterminé en cumulant des droits annuels acquis prorata temporis et ce, sans limitation cependant du nombre d'années prises en compte.

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).

Formation : pendant ou hors temps de travail ?

- Principes : La formation prévue dans le cadre du DIF se déroule hors le temps de travail.

Quelle formation ?

- 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 (C. trav., art. L. 900-2) ;

. actions de qualification (C. trav., art. L. 900-3).

Quels avantages pour l'employeur ?

Formation du salarié financé par OPCA ; formation hors temps de travail.

Quels avantages pour le salarié ?

Possibilité de suivre une formation choisie donnant lieu à une allocation de formation.

Rémunération ?

Dans le cadre où la formation a lieu hors temps travail : Allocation formation

- Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail dans le cadre du DIF Elles donnent lieu à versement, par l'employeur, d'une allocation de formation correspondant à 50 % de la rémunération nette de référence, hors charges sociales et ce, comme en matière de formation de développement des compétences, dans le cadre du plan de formation de l'entreprise (C. trav., art. L. 932-1, III).

- Les frais de formation, d'accompagnement, ainsi que de transport et de repas sont pris en charge par l'entreprise. Ils sont imputables sur la participation de l'employeur au développement de la formation continue.

L'action de formation liée au DIF se déroulant en principe en dehors du temps de travail. Dans tous les cas, le salarié bénéficie, pendant la durée de la formation, de la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Transférabilité du DIF ?

1. Rupture à l'initiative de l'employeur

- En cas de licenciement, le DIF est transférable, que soit invoqué un motif de nature économique ou un motif personnel (C. trav., art. L. 933-6). Toutefois, le DIF n'est pas transférable en cas de licenciements prononcés pour faute grave ou pour faute lourde.

Dans le cas où il y a transfert, 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 salaire net de base perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise. 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 (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.

2. Rupture à l'initiative du salarié

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

L'action de bilan de compétences, la formation, etc., doivent alors être " engagée " - et non pas être nécessairement entièrement réalisée - avant le terme du préavis. Les dispositions légales sont donc plus souples que celles issues de l'ANI du 20 septembre 2003, qui exigeaient que l'action en cause soit " réalisée pendant la durée du préavis ".

3. 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.