

# LE DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION

*Loi votée le 4 mai 2004 avec droit de demander un DIF à compter de janvier 2005.*

## ● Objectif de la loi

Le DIF s'inscrit dans une perspective de développement de la mobilité sociale. Afin de développer le niveau de qualification et d'employabilité des salariés, ces formations à la carte doivent « faciliter l'évolution professionnelle » par des « actions de promotion, d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ».

## ● Durée

- Le DIF ouvre droit à 20 heures de formation par an (prorata si temps partiel).
- Les heures de formation non utilisées sont reportées l'année suivante et se cumulent pendant 6 ans (donc plafond de 120 heures sauf accord de branche ou d'entreprise plus favorable).

## ● Ayants Droit

- CDI à temps plein ou partiel (prorata temporis) avec 1 an d'ancienneté.
- CDD avec 4 mois de travail durant l'année écoulée (prorata temporis).
- CNE avec 1 an d'ancienneté.

## ● Exclus du D.I.F.

- Les contrats de professionnalisation et les contrats d'apprentissage.

## ● Procédure de mise en œuvre

- Le DIF est à l'initiative du salarié, en accord avec l'employeur. Le choix de la formation résulte d'un compromis salarié/entreprise.
- La formation n'a pas besoin d'être directement utile à l'employeur qui peut discuter avec l'intéressé pour un bénéfice commun.
- Le salarié motive sa demande par courrier et doit obtenir un accord écrit de l'employeur sur le choix de la formation.
- L'employeur a un mois pour notifier sa réponse (l'absence vaut acceptation).
- L'employeur peut refuser pendant 2 ans. Refus notifié par écrit et éventuellement justifié (coût & rapport avec un projet professionnel).
- Après 2 ans, le salarié peut consulter le Fongecif qui juge selon ses propres critères et peut accorder le financement. Si le Fongecif finance : l'Employeur reverse l'indemnité de formation et 9,15€ par heure.

## ● Rapport au temps de travail

- L'action de formation peut se dérouler pendant ou en hors temps de travail.
- Hors temps de travail, elle donne alors lieu au versement d'une allocation de formation : 50% du salaire net de référence (exonéré de toutes charges).

## ● Information du salarié

- L'Entreprise informe le salarié au moins une fois par an du nombre d'heures cumulées.
- Un entretien professionnel réunit le manager et le salarié au moins 1 fois tous les 2 ans.

## ● Licenciement & démission

- En cas de licenciement (hors faute lourde), le salarié peut épuiser son stock, il doit faire la demande d'une action de formation, VAE bilan de compétence avant la fin du préavis.
- L'Employeur ne prend alors en charge que l'allocation de formation.
- L'Entreprise doit rappeler au salarié cet impératif.
- En cas de démission, le DIF est de fait annulé.

## ● Financement

Le DIF se finance sur le budget ou le plan de formation de l'entreprise. Il est donc possible de définir des thèmes de formation prioritaires, en fonction de l'activités et des projets de celle-ci.

Autre solution : le financer en partie via l'OPCA de l'entreprise. Ces cofinancements sont possibles si l'entreprise est couverte par un accord de branche dans son secteur.

