

LE D.I.F.

Le DIF permet à chaque salarié de bénéficier de 20 heures de formation par an (sous réserve de dispositions conventionnelles).

Remarque :

La loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle et créant le droit individuel à la formation (DIF) est entrée en vigueur le 7 mai 2004. Le DIF ne peut être utilisé qu'au bout d'une capitalisation de 20 heures annuelles et dès lors que le salarié a plus d'un an d'ancienneté dans la structure à compter de l'entrée en vigueur de la loi, soit le 7 mai 2004. La première année d'acquisition du droit individuel à la formation est donc la période du 7 mai 2004 au 7 mai 2005. En pratique, le droit au DIF ne sera acquis qu'à compter du 7 mai 2005.

LA DUREE ET LES BENEFICIAIRES

Bénéficiaires

Sont bénéficiaires du DIF tous les salariés titulaires d'un contrat de travail (à durée déterminée ou indéterminée) à l'exclusion de certains contrats.

Selon la nature de son contrat de travail, le salarié doit remplir la condition suivante :

- Avoir au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie, s'il est titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ;
- Avoir travaillé sous contrat à durée déterminée (CDD) pendant au moins 4 mois consécutifs, ou non durant les 12 derniers mois. (Le texte ne précise pas si l'ancienneté doit être acquise chez le dernier employeur).

Sont exclus du bénéfice du DIF, les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat d'insertion en alternance (contrat de qualification, d'orientation et d'adaptation, et à compter du 1^{er} octobre 2004, contrat de professionnalisation).

Durée : plancher annuel

Tout salarié bénéficie chaque année d'un DIF d'une durée de 20 heures (21 heures à partir du 1^{er} janvier 2009), sauf disposition conventionnelle prévoyant une durée supérieure.

La durée de formation acquise est calculée *pro rata temporis* pour les salariés à temps partiel et les salariés en contrat à durée déterminée. Ainsi, par exemple, un salarié à mi-temps acquiert 10 heures de formation par an.

Durée : plafond cumulable

Les droits acquis annuellement peuvent être cumulés, s'ils ne sont pas utilisés, sur une durée de 6 ans.

Au terme de ces 6 années, le DIF reste plafonné à 120 heures.

Les droits acquis au titre du DIF ne sont pas perdus si le salarié ne les a pas utilisés au terme des 6 ans. Mais une fois le plafond de 120 heures atteint, il ne peut plus acquérir de nouveaux

droits. En revanche, si une partie des heures de formation a été utilisée, le salarié peut capitaliser de nouveaux droits dans la limite de 120 heures.

Ainsi, par exemple, un salarié à mi-temps peut cumuler ses droits sur 12 ans pour atteindre le plafond de 120 heures.

Une convention ou un accord collectif de branche ou d'entreprise peut prévoir des modalités particulières de mise en œuvre du DIF sous réserve que le cumul des droits ouverts soit au moins égal :

- A une durée de 120 heures sur 6 ans ;
- Ou, pour les salariés à temps partiel, au montant cumulé des heures calculée chaque année dans la limite de 120 heures.

Information annuelle des salariés

Chaque année, le salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée est informé par écrit du total des droits acquis au titre du DIF.

L'employeur est également tenu d'informer le salarié en contrat à durée déterminée de ses droits à DIF mais la loi ne prévoit pas la périodicité de cette information.

Remarque :

Les modalités de l'information des salariés (en CDD ou en CDI) ne sont pas précisées par le code du travail. Lors des débats parlementaires sur la loi du 4 mai 2004, le gouvernement a refusé un amendement visant à faire figurer les droits acquis au titre du DIF sur le bulletin de paie. Toutefois, rien n'interdit à l'employeur d'informer le salarié par le bulletin de paie. L'employeur peut également décider d'informer le salarié sur un document spécifique.

LA MISE EN ŒUVRE PENDANT L'EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Demande du salarié

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

Le choix de l'action de formation envisagée est arrêté par accord écrit du salarié et de l'employeur. Ce choix peut prendre en compte les priorités définies par accord collectif sans que cela soit obligatoire.

L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

Remarque :

La forme que doit revêtir la réponse de l'employeur n'est pas précisée par les textes. Une réponse écrite (refus ou acceptation) est préférable. A noter que le choix de l'action de formation envisagée est arrêté par accord écrit du salarié et de l'employeur.

Actions de formations demandées

Les actions de formation permettant l'exercice du DIF peuvent être choisies parmi les actions de formation prioritaires définies par une convention ou un accord collectif de branche. A défaut, ces priorités peuvent également être définies par accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif

d'un organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle continue à compétence interprofessionnelle.

En l'absence d'un accord collectif fixant des actions de formation prioritaire, les actions de formation permettant l'exercice du DIF sont :

- Les actions de promotion ou d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances mentionnées à l'article L. 900-2 du code du travail ;
- Ou, les actions de qualification prévues à l'article L. 900-3 dudit code.

Désaccord sur le choix de la formation

Lorsque durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'employeur sont en désaccord sur le choix de l'action de formation, l'OPACIF dont relève la structure peut prendre en charge la formation.

Cette prise en charge financière se déroulera dans le cadre d'un congé individuel de formation (CIF) sous réserve que l'action de formation choisie par le salarié corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme.

Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par le salarié au titre du DIF et les frais de formation calculés sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation.

Statut du salarié pendant la formation

PRINCIPE

Les actions de formation se déroulent en dehors du temps de travail, sauf si une convention ou un accord collectif de branche ou d'entreprise prévoit que le DIF s'exerce en partie pendant le temps de travail.

La formation ne peut, en tout état de cause, se réaliser qu'en partie et non en totalité sur le temps de travail.

La rémunération du salarié parti en formation dans le cadre du DIF est différente selon que la formation est suivie pendant ou hors du temps de travail.

FORMATION SUIVIE PENDANT LE TEMPS DE TRAVAIL

Maintien de la rémunération :

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail ouvrent droit au maintien par l'employeur de la rémunération de salarié.

FORMATION SE DEROULANT EN DEHORS DU TEMPS DE TRAVAIL

Versement de l'allocation de formation au salarié :

Lorsque les heures de formation se déroulent en dehors du temps de travail, le salarié bénéficie de l'allocation de formation versée par l'employeur dont le montant est égal à 50 % de sa rémunération nette de référence. Cette allocation est la même que celle versée au salarié suivant, hors de son temps de travail, une formation de développement des compétences prévue par le plan de formation.

Régime juridique de l'allocation et des frais de formation :

Le montant de l'allocation de formation ainsi que les frais de formation correspondants aux droits ouverts sont à la charge de l'employeur et sont imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

L'employeur peut s'acquitter de ses obligations relatives aux frais de formation par utilisation d'un titre spécial de paiement émis par des entreprises spécialisées. Sa mise en œuvre par accord de branche s'effectue dans des conditions qui seront fixées par décret à paraître.

Statut du salarié :

Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée :

L'organisme paritaire agréé mentionné à l'article L. 931-16 du code du travail assure la prise en charge :

- Des frais de formation, de transport et d'hébergement ;
- De l'allocation de formation due aux salariés en contrat à durée déterminée (CDD) lorsque la formation est suivie en dehors du temps de travail.

Il s'agit de l'organisme auquel l'employeur verse sa contribution destinée au financement du congé individuel de formation (CIF) des salariés en CDD.

LA MISE EN ŒUVRE LORS DE LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

LICENCIEMENT

Demande du DIF pendant le préavis :

Le DIF est transférable en cas de licenciement du salarié, sauf pour faute grave ou lourde.

Le terme "transférable" ne signifie pas que les droits acquis par le salarié sont transférables d'une entreprise à une autre.

Le transfert du DIF signifie que le salarié licencié, sauf pour faute grave ou lourde, peut demander, avant la fin de son préavis, à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation au titre de son DIF. Si le salarié ne fait pas sa demande en temps voulu, il perd ses droits.

Si le salarié effectue une telle demande l'employeur ne pourra pas refuser.

Le texte ne précise pas à quel moment doit être effectuée l'action de formation. Elle peut donc avoir lieu après le préavis dès lors que la demande a été faite pendant le préavis

Montant de l'allocation de formation :

Le montant de l'allocation de formation correspond aux heures acquises au titre du DIF et n'ayant pas été utilisées. Cette allocation est calculée sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de la structure.

A défaut de demande avant la fin du délai-congé, le montant correspondant au DIF n'est pas dû par l'employeur.

Information du salarié dans la lettre de licenciement :

L'employeur est tenu, dans la lettre de licenciement, d'informer le salarié de ses droits en matière de DIF notamment de la possibilité de déposer sa demande à bénéficier d'une action

de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation pendant le délai congé.

Aucune sanction n'est prévue si l'employeur ne mentionne pas le droit à DIF dans la lettre de licenciement. Toutefois, le salarié pourra prétendre à des dommages et intérêts s'il n'est pas informé de son droit et ne peut de ce fait en bénéficier.

Remarque :

Le droit au DIF ne sera acquis qu'à compter du 7 mai 2005. En pratique, cette entrée en vigueur ne rendrait obligatoire la mention relative au DIF dans la lettre de licenciement qu'à compter de cette date sous réserve de dispositions conventionnelles plus favorables.

DEMISSION ET DEPART A LA RETRAITE

Démission :

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

Toutefois, l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation doit être engagée avant la fin du délai-congé.

Départ à la retraite :

En cas de départ à la retraite, le DIF n'est pas transférable. Le salarié perd donc tous ses droits en la matière.

Il n'est pas précisé si la mise à la retraite par l'employeur prive ou non le salarié de son DIF.