

TOUT SAVOIR SUR LE DIF

Le droit individuel à la formation

Le DIF en quelques mots

L'objectif du DIF est de permettre au salarié d'améliorer, développer, compléter, renouveler sa qualification et ses compétences professionnelles dans le cadre d'un droit à l'initiative du projet de formation. Le DIF s'inscrit dans le cadre précis de la fonction occupée par le salarié.

Le **DIF** est un système de formation, une modalité d'accès à la formation que chaque employeur a pour devoir de mettre en place. Le DIF est offert aux salariés et à leur initiative.

La mise en œuvre du DIF requiert l'accord de l'employeur sur le choix de l'action de formation. Vous devez en faire la demande à votre employeur par écrit.

Aucun délai n'est prévu par la loi pour formuler la demande mais l'employeur dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse.

L'employeur peut accepter ou refuser le départ en DIF.

- En cas d'acceptation, l'accord de l'employeur fait l'objet d'un document écrit. L'absence de réponse de l'employeur équivaut à l'acceptation du choix de l'action de formation.
- Face au refus de l'employeur, le salarié ne dispose d'aucun recours sauf celui de réitérer sa demande ultérieurement.

Toutefois, si l'employeur refuse une demande de DIF deux années de suite, le salarié peut se tourner vers l'OPACIF (ou le FONGECIF) auquel cotise l'employeur, qui devra examiner la demande de formation et la financer s'il l'accepte : l'employeur sera alors tenu de participer au financement de l'action de formation.

Dans certaines branches, il existe aussi des accords et des conventions entre les entreprises qui définissent des priorités pour les formations au titre du DIF. Notez qu'en l'absence de directives spécifiques, le choix de la formation est à l'initiative du salarié.

Chaque année, vous devez être informé par écrit du total des droits acquis au titre du dispositif DIF.

Le DIF est mis en œuvre sous la forme d'un quota de formation de 20h par an pour un salarié à temps plein, cumulable jusqu'à 120h (ou plus d'heures suivant les conventions). Toute action de formation effectuée dans le cadre du DIF vient s'imputer sur le capital acquis.

Certaines conventions collectives ou accords interprofessionnels, de branche ou d'entreprises prévoient même une durée supérieure de formation.

Le DIF s'exerce en dehors du temps de travail (ou en partie) ou bien pendant le temps de travail. 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.

Le salarié devient ainsi acteur de son évolution professionnelle en capitalisant du temps de formation et en l'utilisant à son initiative.

ATHENA Training propose son DIF en offrant des solutions adaptées. Chaque salarié peut choisir son stage sur le site internet d'ATHENA TRAINING et bénéficier ainsi de son crédit d'heures de formation. L'équipe d'ATHENA TRAINING est à votre disposition pour répondre à vos souhaits et répondre à vos attentes afin d'utiliser au mieux votre DIF.

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 à son employeur au titre des heures acquises et non utilisées.

Qui peut bénéficier du DIF ?

Peuvent bénéficier du DIF tous les salariés en CDI ou en CDD.

Soyons plus précis.

- Les salariés en CDI ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise. Ce droit leur est ouvert qu'ils soient employés 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 (10 heures par année). 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 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.
- Tout salarié titulaire d'un CDD a également accès au DIF, à condition d'avoir travaillé au moins 4 mois, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois (par exemple, un CDD de six mois à temps plein ouvrira un droit à 10 heures de formation au titre du DIF). Une proratisation en fonction de la durée de leur contrat et de leur temps de travail s'opère. Dans ce cas, 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 1 % destinée au financement du congé individuel de formation des salariés en CDD.
- Sont en revanche exclus du DIF, les apprentis ainsi que les salariés en contrat de professionnalisation.

Les personnes suivantes peuvent également bénéficier du DIF :

- Les salariés licenciés hors faute lourde chez l'ancien employeur peuvent bénéficier du DIF chez le nouvel employeur
- Les salariés démissionnant légitimement
- Les salariés en fin de CDD

➤ Les salariés ayant signé une rupture conventionnelle de contrat

Portabilité du DIF

Selon la loi "orientation - formation" du 25 novembre 2009, le DIF devient portable depuis le 1er janvier 2010. Il pourra désormais être utilisé pendant le préavis ou après la période de préavis c'est-à-dire après la rupture du contrat de travail.

En d'autres termes, la loi permet donc à un salarié dont le contrat de travail est rompu de ne pas perdre ses droits au titre du DIF dès lors qu'il ne l'aurait pas utilisé pendant le préavis.

En conséquence, **la portabilité lui permet de bénéficier de ses droits au titre du DIF pour financer une action de formation pendant sa période de chômage ou après avoir été embauché chez un nouvel employeur.**

La portabilité des heures acquises au titre du DIF et non utilisées concerne les salariés dont la rupture du contrat **n'est pas consécutive à une faute lourde** ou dont **le contrat à durée déterminée arrive à terme.**

Ce qui signifie que la portabilité est envisageable en cas de **licenciement** (sauf pour faute grave ou lourde), pour un salarié susceptible d'être pris en charge par le régime d'assurance chômage. Le salarié doit cependant faire connaître son intention d'utiliser son DIF avant la fin du préavis, mais l'action de formation peut s'engager après cette date.

Elle permet d'inclure aussi bien des ruptures de contrat à durée indéterminée que des ruptures autres (rupture conventionnelle homologuée d'un CDI, rupture de CDD, démission pour motif légitime), dès lors que les demandeurs peuvent justifier de droits suffisants pour être indemnisés par l'assurance chômage.

Les sommes mobilisables peuvent être affectées au financement d'une action de formation pendant la période de chômage ou chez un nouvel employeur.

Pendant le préavis chez l'ancien employeur

Le salarié licencié doit toujours faire sa demande de DIF **avant la fin de son préavis** pour financer tout ou partie :

- d'une action de bilan de compétences ;
- d'une action de validation des acquis de l'expérience ;
- ou d'une action de formation.

À défaut, l'employeur n'a pas à verser cette somme. La somme pouvant être mobilisable correspond au solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées, multiplié par le montant forfaitaire horaire fixé à 9,15 euros

Lorsque la formation est réalisée pendant le préavis, elle se déroule obligatoirement pendant le temps de travail. Aussi l'employeur est-il tenu de payer le salaire au salarié concerné au titre de ces heures de formation.

Notez qu'un salarié licencié pour faute grave ne peut pas déposer une demande de DIF chez son ancien employeur car la demande de DIF doit intervenir durant le préavis et que, en présence d'une faute grave, il n'y a pas de préavis.

Le **salarié licencié ou démissionnaire** peut demander à utiliser ses droits au titre du DIF et

ce, avant la fin de son préavis. Seule la faute lourde peut priver le salarié de ce droit.

En cas de **démission**, le salarié peut demander à bénéficier de ses heures du DIF à condition toutefois que l'action de formation soit engagée avant la fin du préavis.

Comme actuellement, **en cas de départ à la retraite**, le salarié ne peut pas bénéficier de ses droits acquis au titre du DIF.

Utilisation du DIF pendant la période de chômage

Lorsque le demandeur d'emploi en fait la demande, cette somme permet de financer tout ou partie d'une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience.

L'utilisation de la somme doit avoir lieu en priorité pendant la période d'indemnisation de l'intéressé par l'assurance chômage.

Il appartient à l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la dernière entreprise dans laquelle le salarié a acquis des droits de financer l'action et ce, sur la base du solde des heures acquises multiplié par 9,15 euros.

Utilisation du DIF chez un nouvel employeur

Lorsque le salarié en fait la demande auprès de son nouvel employeur, les heures de DIF non utilisées chez son ancien employeur (pendant l'exécution du contrat ou au moment de la rupture du contrat) peuvent être utilisées **au cours des 2 années suivant son embauche**.

Deux conditions doivent être réunies :

- le salarié ne doit pas avoir été licencié pour faute lourde
- la rupture du contrat de travail doit ouvrir droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage. Sont concernés notamment tous les licenciements (sauf pour faute lourde), la démission légitime qui ouvre droit à l'indemnisation au titre de l'assurance chômage, la rupture conventionnelle mais aussi l'arrivée à terme d'un contrat à durée déterminée (CDD).

Le salarié peut utiliser son DIF dans les conditions suivantes :

- après accord de l'employeur, pour financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation
- même sans l'accord de l'employeur pour financer tout ou partie d'une action de bilans de compétences, de VAE ou de formation relevant des priorités de branche.

L'OPCA compétent pour financer le DIF est celui dont relève la nouvelle entreprise du salarié.

La somme à verser par l'OPCA correspond au solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées multiplié par 9,15 euros.

Remarque : En pratique, que ce soit chez le nouvel employeur ou pendant la période de chômage, la portabilité du DIF se traduit par le droit au financement d'une formation ou d'un bilan de compétences ou d'une VAE, droit que le salarié exerce auprès **d'un OPCA** après la rupture de son contrat de travail.

Lorsque le salarié et l'employeur sont en désaccord, l'action se déroule hors temps de travail et l'allocation de formation n'est pas due par l'employeur.

Double information du salarié

➤ Nouvelle mention dans la lettre de licenciement

L'employeur doit informer le salarié dans la lettre de licenciement de ses droits en matière de DIF en indiquant la possibilité d'en demander l'utilisation pendant le préavis.

En cas de licenciement économique et proposition d'une convention de reclassement personnalisé (CRP), l'employeur doit indiquer dans une lettre :

1 - que les actions de la CRP peuvent être mises en œuvre et financées par les heures de DIF non utilisées par le salarié ;

2 - que la durée des droits plafonnée à 120 heures est doublée.

➤ Nouvelle mention sur le certificat de travail

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur mentionne sur le certificat de travail les droits acquis par le salarié au titre du DIF et non utilisés qui ouvrent droit à la portabilité, ainsi que l'OPCA compétent pour verser les sommes correspondant à la valorisation de la portabilité du DIF, dans le cadre de la portabilité du DIF au cours de la période de chômage. Cette obligation est nouvelle pour l'employeur.

En conséquence, celui-ci doit désormais informer le salarié de ses droits au DIF :

- une fois par an en cours d'exécution du contrat de travail
- dans la lettre de licenciement pour motif personnel (sauf faute lourde) ou pour motif économique
- sur le certificat de travail à l'expiration du contrat de travail, quel que soit le mode de rupture du contrat.

Si le salarié dont le contrat de travail a été rompu n'a pas retrouvé d'emploi, il peut demander à bénéficier de son DIF pour réaliser une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation. Les conditions à remplir sont les mêmes que pour utiliser son DIF chez son nouvel employeur : le salarié ne doit pas avoir été licencié pour faute lourde et la rupture du contrat de travail doit ouvrir droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Pour en savoir plus, consultez le site de [CENTRE INFO](#), ou bien le site du [Ministère de l'Emploi, de la Cohésion Sociale et du Logement](#) ou encore le site du [Ministère du Travail](#)

