

Le droit individuel à la formation, le DIF, c'est un capital temps que le salarié acquière chaque année pour suivre une formation de son choix. Mais en tant que salarié, on ne sait pas comment l'utiliser alors qu'il est très utile pour notre parcours professionnel. Alors voilà la méthode à suivre.

Formez-vous avec le DIF !

QU'EST CE QUE LE DIF ?

Le DIF a été créé par la loi du 4 mai 2004 relative à la formation tout au long de la vie et au dialogue social. Le législateur ne donne pas de définition précise du DIF. On peut le définir comme **un capital de temps de formation qu'acquiert annuellement chaque salarié, pour suivre une formation de son choix à son initiative, sous certaines conditions.**

COMMENT EST-IL MIS EN PLACE ?

Si la formation et le DIF ne font plus partie de la négociation annuelle obligatoire (NAO), cela reste une possibilité à ne pas négliger.

La loi de 2004 renvoie aux branches professionnelles le soin de préciser nombre de dispositions qu'elle énonce. L'entreprise a alors le choix de se référer à la branche ou de conclure un accord d'entreprise. Cet accord d'entreprise intervient afin de définir les modalités d'application particulières du DIF et de les aménager en fonction de l'entreprise ; il détermine ainsi les actions de formation qui peuvent être suivies dans le cadre du DIF, les modalités pratiques pour demander à en bénéficier, etc.



par

Anne Duché
Juriste en droit social



par

François Sèbe
Juriste en droit social

Ce n'est pas une obligation légale de négocier dans l'entreprise sur le DIF mais cela est plus que recommandé puisque les règles légales ne répondent pas à toutes les questions pratiques. L'accord collectif est alors vu comme un carnet de route pour garder « le cap et tracer un véritable parcours de formation adapté à chacun » (Lamy Négociation Collective, n° 1174).

COMMENT ACQUÉRIR DES HEURES DE DIF ?

Tout **salarié en CDI à temps plein ayant un an d'ancienneté bénéficie chaque année de 20 heures de DIF** (C. trav., art. L. 6323-1).

Pour les salariés en CDD, le bénéfice du DIF est subordonné à la condition d'avoir travaillé pendant au moins 4 mois, consécutifs ou non, durant les 12 derniers mois (C. trav., art. L. 6323-3 et C. trav., art. D. 6323-1). Dans ce cas, la durée du DIF est calculée *au prorata* de la durée du CDD. Par exemple, un salarié embauché en CDD de 6 mois acquiert un DIF de 10 heures.

En revanche les titulaires d'un contrat de formation en alternance ne peuvent pas prétendre au DIF (C. trav., art. L. 6323-1).

L'acquisition est réalisée *au prorata* du temps de présence pour le salarié à temps partiel. Ainsi, par exemple, un salarié à mi-temps acquiert 10 heures de formation par an. Pour les salariés à temps partiel en CDD, il convient de faire une double proratisation.

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, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte (C. trav., art. L. 6323-2). Un accord de branche peut compléter cette liste. L'acquisition du droit se déclenche depuis le 7 mai 2004 et se réalise avec une double limite (C. trav., art. L. 6323-5) :

- le salarié ne peut acquérir que **120 heures maximum de DIF** ;

- dans la limite de 6 ans maximum.

L'employeur doit **tous les ans informer, par écrit, chaque salarié du total des droits qu'il a acquis au titre DIF** (C. trav., art. L. 6323-7). Le Code du travail ne prévoit ni les modalités ni la périodicité de cette information. Elle peut être délivrée sur le bulletin de paie ou sur un document spécifique mais toujours par écrit.

COMMENT FAIRE POUR BÉNÉFICIER DU DIF ?

Demande du salarié

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur (C. trav., art. L. 6323-9). Le Code du travail n'apporte aucune précision sur les modalités de cette demande : aucun délai de prévenance n'est prévu. Il est conseillé de faire une demande écrite, de préférence par lettre recommandée avec accusé de réception ou par

lettre remise en mains propres contre décharge, en précisant la formation envisagée, son coût, sa durée, ses dates et les coordonnées de l'organisme de formation.

Réponse de l'employeur

L'employeur dispose **d'un délai d'un mois** pour notifier sa réponse au salarié. **L'absence de réponse de sa part à l'issue de ce délai vaut acceptation** du choix de la formation (C. trav., art. L. 6323-10 et C. trav., art. D. 6323-2). La loi ne prévoit aucune obligation pour l'employeur de justifier ou de notifier le motif de son refus.

Lorsque durant 2 exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation, l'Opacif (l'organisme paritaire collecteur agréé au titre du congé individuel de formation) dont relève l'entreprise 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. La durée de la formation ainsi réalisée se déduit du contingent d'heures de formation acquis au titre du DIF (C. trav., art. L. 6323-12).

À QUEL MOMENT SUIVRE LA FORMATION ?

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 (C. trav., art. L. 6323-11). Ni la loi ni la jurisprudence n'ont défini ce qu'est le « hors temps de travail ». La formation se déroule « hors temps de travail » dès lors qu'elle est mise en œuvre sur le temps libre du salarié. Cependant, il ne faudra pas que cela conduise à enfreindre les règles relatives au repos quotidien (11 heures/jour) et hebdomadaire (24 heures/semaine).

COMMENT EST INDEMNISÉ LE SALARIÉ EN DIF ?

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail ouvrent droit **au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié** (C. trav., art. L. 6323-13 ; Cass. soc. 16 janv. 2008, n° 07-10.095). Par ailleurs, les heures de formation réalisées « hors temps de travail » effectif donnent lieu au **versement d'une allocation de formation** par l'entreprise (C. trav., art. L. 6321-10).

Par conséquent, le salarié parti en formation DIF en dehors de son temps de travail perçoit :

- sa rémunération habituelle pour le travail qu'il a effectué normalement ;



●●● – à laquelle s'ajoute le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures de formation qu'il a effectuées hors temps de travail, égale à 50 % de sa rémunération nette ; elle n'a pas le caractère de salaire.

Les modalités de calcul du **salaire horaire de référence** pour la détermination du montant de l'allocation de formation sont les suivantes (*D. n° 2004-871, 25 août 2004*).

Pour les salariés ayant un an d'ancienneté avant le début de la formation :

$$\frac{\text{Total des rémunérations nettes annuelles versées au cours des 12 derniers mois}}{\text{Nombre d'heures rémunérées au titre du DIF}}$$

Pour les salariés ne disposant pas d'une ancienneté de 12 mois, les modalités de calcul de l'allocation sont identiques mais on prendra en compte les rémunérations nettes versées et les heures accomplies depuis l'entrée du salarié dans l'entreprise.

Pour les salariés soumis à une convention de forfait en jours, le salaire horaire de référence est déterminé par le rapport entre la rémunération nette annuelle versée au salarié et la formule suivante :

$$\frac{151,67 \text{ heures} \times \text{nombre de jours de la convention de forfait} \times 12 \text{ mois}}{218 \text{ jours}}$$

L'allocation de formation est versée par l'employeur, au plus tard à la date normale d'échéance de la paie du mois suivant celui où les heures de formation hors temps de travail ont été effectuées. Elle ne doit pas obligatoirement figurer sur le bulletin de paie mais un document annexé au bulletin doit récapituler le montant de l'allocation formation versée et les heures utilisées sur l'année.

COMMENT L'UTILISER UNE FOIS LE CONTRAT ROMPU ?

Une utilisation possible avant de quitter l'entreprise

Le DIF est « transférable » c'est-à-dire que si le salarié respecte certaines conditions, il peut demander à bénéficier de son DIF en cas de rupture du contrat de travail pour démission ou licenciement (sauf faute lourde). L'employeur n'aura alors pas la possibilité de refuser sa demande et devra financer la formation choisie par le salarié en lui versant le nombre d'heures acquises au titre du DIF multiplié par 9,15 € (*C. trav., art. L. 6323-17, C. trav., art. L. 6332-14 al. 2 et C. trav., art. D. 6332-87*). Voici toutefois les conditions que le salarié doit respecter.

En cas de démission

Le salarié démissionnaire peut bénéficier de son DIF à **condition que l'action de formation soit engagée avant la fin du préavis** (*C. trav., art. L. 6323-19*). Dans ce cas, les règles habituelles de mise en œuvre du DIF sont applicables : un accord entre l'employeur et le salarié sur le choix de l'action de

formation suivie au titre du DIF est nécessaire. L'exercice du DIF en cas de démission suppose donc la réunion de 3 conditions :

- une initiative du salarié ;
 - un accord de l'employeur sur le choix de la formation demandée ;
 - un commencement de la formation avant la fin du préavis.
- Enfin, si l'action de formation est réalisée pendant l'exercice du préavis, elle se déroule pendant le temps de travail. Attention : **l'utilisation du DIF est exclue en cas de départ à la retraite** (*C. trav., art. L. 6323-20*).

En cas de licenciement sauf pour faute lourde

Le DIF peut être utilisé en cas de licenciement du salarié, excepté si ce licenciement résulte d'une faute lourde de l'intéressé. Pour cela, **la demande du salarié licencié doit avoir été formulée avant l'expiration de son préavis** (*C. trav., art. L. 6323-17*).

À défaut, l'employeur n'aura pas à payer la somme due pour son DIF et celle-ci ne sera utilisable qu'après le terme de son contrat. Lorsque l'action est réalisée pendant l'exercice du préavis, là aussi elle se déroule sur le temps de travail.

Le salarié doit être informé de ses droits

À l'expiration du contrat de travail, **l'employeur doit mentionner sur le certificat de travail** (*C. trav., art. L. 6323-21 ; C. trav., art. D. 1243-6*) :

- le solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées ;
- la somme correspondant à ce solde ;
- le nom et les coordonnées de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA).

S'il s'agit d'un licenciement, l'employeur doit aussi informer le salarié **dans la lettre de notification de licenciement** envoyée en recommandée avec accusé de réception (*C. trav., art. L. 6323-19 ; Cass. soc., 20 janv. 2010, n° 08-41.652*) :

- du nombre d'heures de DIF qu'il a acquises ;
- de la possibilité qu'il a de demander pendant son préavis une action de formation.

En cas de **licenciement pour motif économique dans les entreprises de moins de 1000 salariés**, une convention de reclassement personnalisé (CRP) doit être proposée à chaque salarié : elle lui permet de bénéficier d'actions de soutien psychologique, d'orientation, d'accompagnement d'évaluation des compétences professionnelles, de formation destinées à favoriser son reclassement. Ces différentes actions peuvent être mises en œuvre et financées par les heures acquises au titre du DIF, à la date de rupture du contrat. Dès l'instant où le salarié est élu sur la liste A, en fonction de son nombre de voix ors que le salarié accepte d'adhérer à la CRP, l'employeur doit verser à Pôle emploi une somme égale à l'allocation de formation correspondant au reliquat des droits acquis au titre du DIF.

Une utilisation possible une fois le salarié parti de l'entreprise

Le DIF est « portable » c'est-à-dire que le salarié peut en bénéficier après son départ de l'entreprise (*C. trav., art. L. 6323-17*).

Le salarié peut ainsi demander à **utiliser ses heures de DIF acquises et non utilisées après le cessation de son contrat de travail** dans les cas suivants ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage :

- si son contrat est rompu sauf pour une faute lourde (par exemple : licenciement pour cause réelle et sérieuse, pour faute grave, rupture conventionnelle, démission légitime prévue par les accords d'application de l'assurance chômage) ;
- si son CDD est arrivé à échéance (*C. trav., art. L. 6323-18 al. 1*) ;
- et à condition de remplir la condition d'ancienneté (1 an pour un CDI et 4 mois pour un CDD).

Ces droits sont convertis en une somme correspondant au produit du nombre d'heures de DIF acquis multiplié par 9,15 €. La prise en charge de cette somme diffère selon que l'intéressé est embauché chez un nouvel employeur ou est demandeur d'emploi inscrit au chômage.

En cas d'embauche chez un nouvel employeur

Le salarié a **2 ans après son embauche chez un nouvel employeur** pour demander à bénéficier de ses droits à DIF acquis chez son ancien employeur. Bien évidemment il doit faire les démarches nécessaires auprès de son nouvel employeur.

En cas de désaccord entre le salarié et l'employeur, l'action doit se dérouler en dehors du temps de travail et l'allocation de formation n'est pas due par son employeur, mais par l'OPCA dont relève l'entreprise.

En cas d'inscription au chômage

Le demandeur d'emploi peut demander à utiliser le solde de son droit à DIF acquis dans son ancienne entreprise pour

financer tout ou partie d'une action de formation. Elle se fait alors après avis du référent chargé de l'accompagnement de l'intéressé et doit avoir lieu en priorité pendant la période de prise en charge de l'intéressé par le régime d'assurance chômage.

Le paiement de la somme due est assuré par l'OPCA dont relève la dernière entreprise dans laquelle il a acquis des droits.

COMMENT LE DIF EST-IL FINANÇÉ ?

Il n'existe pas de contribution spécifique destinée au financement du DIF. Les employeurs ne doivent pas gérer les demandes de DIF de manière individuelle mais dans un dispositif collectif de formation.

Le DIF peut être financé par le plan de formation et par la contribution de 0,5 % (pour les entreprises de 20 salariés et plus ; pour les autres, elle est de 0,15 %) destinée au financement des contrats et des périodes de professionnalisation et du DIF. En effet la loi prévoit que peuvent être prises charge sur cette contribution les dépenses liées aux actions de formation organisées dans le cadre du DIF, si l'accord de branche l'autorise.

Les coûts de formation exposés dans le cadre du DIF comprennent :

- l'allocation de formation quand l'action de formation est suivie en dehors du temps de travail ;
 - les frais pédagogiques, de déplacements et d'hébergement
- Ces sommes sont imputables sur la participation au développement de la formation professionnelle continue et peuvent être prises en charge par l'OPCA dont relève l'entreprise et auquel elle a versé sa contribution destinée au financement de la professionnalisation et au DIF. ■

