



Alliance Sociale

Cap Gemini Alliance Sociale (CG-AS)
Le Syndicat indépendant
Siège : 112 Bureaux de la colline 92213 SAINT CLOUD Cedex
06.80.01.49.27

DIF - Droit Individuel à la Formation (20 h par an)

Un droit individuel à la formation est reconnu aux salariés. Sa mise en oeuvre suppose un accord entre le salarié et l'employeur.

Durée du droit

Salariés sous CDI ayant au moins un an d'ancienneté. - Le droit individuel à la formation (DIF) est reconnu à tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée et disposant d'une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise (*c. trav. art. L. 933-1 nouveau*).

Les salariés sous contrat d'apprentissage ou sous contrat de formation en alternance (qualification, orientation, adaptation et futur contrat de professionnalisation) sont exclus du DIF.

Volume. - Ce DIF est de 20 h par an (à proratiser pour les salariés à temps partiel). Les droits acquis peuvent être cumulés sur six ans maximum (quel que soit le nombre d'années pour les salariés à temps partiel), dans une limite absolue de 120 h.

Information du salarié. - Au moins une fois par an, chaque salarié doit être informé par écrit du nombre d'heures acquis au titre du DIF (*c. trav. art. L. 933-2 nouveau*). Il peut s'agir d'un document à part, mais on peut aussi imaginer un suivi sur le bulletin de paye.

Mise en oeuvre

Initiative du salarié, accord de l'employeur. - La mise en oeuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur (*c. trav. art. L. 933-3 nouveau*). Le choix de l'action de formation envisagée doit être arrêté par accord écrit.

Délai de réponse. - Si c'est le salarié qui demande à bénéficier de son DIF, l'employeur a un mois pour notifier sa réponse. L'absence de réponse vaut acceptation de la demande.

Pour faire quoi ? - Le choix de l'action de formation peut prendre en compte les priorités négociées par les partenaires sociaux (*c. trav. art. L. 933-2 nouveau*). À défaut, le DIF peut s'exercer pour des actions de promotion ou d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances (*c. trav. art. L. 900-2*), ou des actions de qualification (*c. trav. art. L. 900-3*).

Moment de la formation

En principe, hors temps de travail. Les actions de formation liées au DIF se déroulent, en principe, en dehors du temps de travail. L'employeur doit verser au salarié une allocation de formation (*c. trav. art. L. 933-4 nouveau*).

En cas de désaccord

Si le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation durant 2 exercices civils consécutifs, le FONGECIF dont relève l'entreprise assure par priorité la prise en charge financière de la formation demandée par le salarié dans le cadre du CIF. Si le salarié obtient la prise en charge de son CIF, l'entreprise doit verser à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du DIF et les frais de formation calculés sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation (*c. trav. art. L. 933-5 nouveau*).

Pendant la durée de la formation, le salarié est couvert au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Allocation de formation. - Égale à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié, elle n'est pas considérée comme une rémunération et se trouve donc exonérée de l'ensemble des cotisations salariales et patronales. À la charge de l'employeur, elle est imputable sur la participation formation continue.

Frais de formation. - Les frais de formation sont supportés par l'employeur, mais imputables sur la participation formation (*c. trav. art. L. 933-4 nouveau*).

A Noter L'employeur pourrait s'acquitter de ses obligations relatives aux frais de formation par l'utilisation d'un titre spécial de paiement émis par des entreprises spécialisées. À préciser par décret, il s'agirait d'une sorte de « titre-formation » utilisable pour payer certains frais de formation. Émis par des entreprises spécialisées, il serait acquis par l'employeur qui le remettrait aux salariés concernés.

En partie pendant le temps de travail, sur dérogation. - Une convention ou un accord collectif de branche ou d'entreprise peut prévoir que le droit individuel à la formation s'exerce en partie pendant le temps de travail (*c. trav. art. L. 933-3 nouveau*).

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail ouvrent droit au maintien de la rémunération (*c. trav. art. L. 933-4 nouveau*). Elles sont intégralement considérées comme du temps de travail effectif.

Départ du salarié

Le DIF est partiellement transférable lorsque le salarié quitte l'entreprise (*c. trav. art. L. 933-6 nouveau*). Il ne s'agit pas, à proprement parler, d'un transfert d'une entreprise vers une autre, mais d'une modalité destinée à permettre au salarié, pendant sa période de chômage, d'utiliser le crédit de DIF dont il disposait au moment de son départ. L'ancien employeur prend en quelque sorte en charge cette formation en versant l'allocation de formation à un organisme collecteur.

Licenciement. - Le DIF est transférable en cas de licenciement (sauf faute grave ou lourde).

Si le salarié demande le bénéfice d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation avant la fin de son préavis, l'employeur doit verser à l'organisme collecteur le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures de DIF acquises et non utilisées.

Si le salarié ne faisait aucune demande avant la fin de son préavis, l'employeur n'a rien à verser.

Attention. L'employeur doit indiquer dans la lettre de notification du licenciement adressée au salarié ses droits en matière de DIF, dont notamment la possibilité de demander pendant le préavis à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

Démission

- Le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de bilan de compétences, de formation ou validation des acquis de l'expérience soit engagée avant la fin du préavis.

Départ en retraite.

- Les droits acquis au titre du DIF sont perdus.

Salariés sous CDD

Les salariés sous CDD peuvent également bénéficier du DIF prorata temporis. Le droit est ouvert si le salarié justifie de 4 mois d'ancienneté sous CDD dans l'entreprise, consécutifs ou non, sur les 12 derniers mois. L'employeur doit le tenir informé des droits acquis. Pour le reste, les mêmes règles que pour les salariés sous CDI s'appliquent (*c. trav. art. L. 931-20-2 nouveau*).