

LE DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION (DIF) DANS LE SECTEUR PRIVÉ

Présentation

Les salariés capitalisent chaque année des droits à la formation qu'ils peuvent utiliser, en accord avec leur employeur, pour suivre une action de formation financée par leur entreprise. En cas de départ de l'entreprise, les droits acquis peuvent, sous condition, être utilisés. Des accords de branche (ou interprofessionnels) indiquent les priorités applicables et peuvent préciser des modalités de mise en œuvre du DIF plus favorables aux salariés.

Cette fiche décrit le dispositif réglementaire applicable à tous les salariés du secteur privé.

Il est nécessaire de consulter l'accord paritaire d'application et/ou de **s'adresser à l'OPCA**.

Voir sur internet www.arftlv.org
ou la ligne Horizon : 0 810 899 100.

Salariés concernés

- **Tous les salariés** du secteur privé et associatif, selon leurs droits acquis, quel que soit le type de leur contrat de travail : à temps plein ou à temps partiel, en CDI, en CDD, en contrat d'intérim. Les bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CIE, CAE) ont également droit au DIF. Sont exclus les salariés en contrat de professionnalisation ou en apprentissage.

- Les salariés en CDI doivent avoir **au moins un an d'ancienneté** dans leur entreprise. Les salariés en CDD doivent avoir une ancienneté minimum de 4 mois consécutifs ou non en CDD au cours des 12 derniers mois.

NB : les agents de la fonction publique ont également droit au DIF (voir fiches E 4.4 à 6).

Calcul et capitalisation des droits

- Tout salarié en CDI (un an d'ancienneté minimum) bénéficie d'un droit individuel à la formation de **20 h par an cumulables sur 6 ans**, dans la limite d'un plafond de 120 heures. Le calcul s'effectue en général par année civile. Pour les embauches en cours d'année, le droit est ouvert à la fin de l'année civile suivante et se calcule alors au prorata temporis de l'ancienneté. Pour les salariés à temps partiel, le droit annuel est calculé prorata temporis, dans la limite du plafond de 120 h, quel que soit le nombre d'années cumulées. Des accords paritaires interprofessionnels, de branche ou d'entreprise peuvent prévoir un droit annuel supérieur à 20 h, une période de cumul plus longue ou un plafond supérieur à 120 h.

- Chaque salarié en CDI doit être informé par écrit annuellement du total des droits acquis au titre du DIF sur le bulletin de salaire ou tout autre document.

- Les salariés en CDD peuvent bénéficier du DIF prorata temporis, après leur 4ème mois en CDD. L'employeur doit les informer de leurs droits.

- Pour les salariés absents (maladie, maternité...), la capitalisation des droits se poursuit (pas d'interruption pendant les suspensions du contrat de travail).

Actions éligibles

- Les actions de formation permettant l'exercice du DIF sont les actions de promotion ou d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ou les actions de qualification.
- Les accords paritaires de branche ou interprofessionnels (réseaux Opcareg et Agefos-PME) peuvent définir des priorités pour les actions de formation. Ces

priorités s'imposent aux employeurs pour une prise en charge sur la cotisation 0,5 %. Ceux-ci peuvent cependant assurer le financement du DIF sur le 0,9 %.

- Les actions de bilan de compétences et de VAE peuvent être suivies dans le cadre du DIF notamment en cas de départ de l'entreprise (voir au verso).

Mise en oeuvre du DIF

- Le salarié peut utiliser tout ou partie des droits qu'il a acquis et doit demander **l'accord écrit de son employeur sur le choix de la formation envisagée**. L'employeur dispose d'un délai **d'un mois** pour notifier sa réponse. L'absence de réponse vaut acceptation du choix de l'action de formation.

- Les heures de formation prises en charge au titre du DIF peuvent se combiner avec des heures de formation financées dans un autre cadre (Plan de formation, CIF, ...) afin de "co-financer" un parcours ou une même action de formation d'une durée plus longue que les droits acquis. Cette possibilité peut notamment être abordée en entretien professionnel.

- Les heures de formation mises en œuvre au titre du DIF se déroulent en principe hors temps de travail. Elles donnent alors lieu au versement par l'employeur d'une allocation de formation (voir plus bas). Mais l'accord paritaire applicable (de branche ou d'entreprise) peut prévoir, en tout ou partie, la formation pendant le temps de travail. C'est souvent le cas.

NB : Les heures de formation hors temps de travail au titre du DIF peuvent s'ajouter à des heures de formation hors temps de travail au titre du plan de formation (actions de développement des compétences limitées à 80h/an), soit par exemple : 120h de DIF + 80h Plan = 200h hors temps de travail.

- Le Comité d'entreprise (ou à défaut les délégués du personnel) sont informés chaque année sur le bilan et les conditions de mise en œuvre du DIF dans l'entreprise (voir fiche technique n° E 1.1).

Financement et situation des salariés

- L'employeur doit assurer, pour les heures de formation qu'il a acceptées au titre du DIF (quelle que soit la prise en charge de l'OPCA) :

- **le maintien de la rémunération** du salarié bénéficiaire pour les heures de formation réalisées pendant le temps de travail,
- **le versement d'une allocation de formation** égale à 50 % de la rémunération nette de référence pour les heures de formation effectuées hors du temps de travail,
- **le paiement des frais de formation** correspondant aux droits ouverts (coût pédagogique, transport, restauration, hébergement)

- Il peut demander à son OPCA (l'organisme paritaire auquel il cotise pour la formation professionnelle) la prise en charge de ces dépenses. L'OPCA pourra intervenir selon ses règles paritaires. Il pourra notamment financer

les frais de formation sur la cotisation Professionnalisation (0,15 % ou 0,5 % selon la taille de l'entreprise).

L'ensemble des dépenses (non prises en charge par l'OPCA) sont imputables par les entreprises de 10 salariés et plus sur leur obligation légale Formation continue.

- 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.

NB : Dans l'entreprise, le provisionnement est possible uniquement lorsqu'une décision de formation est avérée :

- en cas de versement à l'Opacif (Fongecif...) quand le salarié souhaite mettre en œuvre son droit suite à un désaccord avec son employeur sur le choix de la formation pendant deux exercices successifs ;
- lorsqu'un salarié licencié ou démissionnaire demande à bénéficier de son DIF pendant son préavis.

Désaccord sur le choix de la formation

- Lorsque **durant deux exercices civils** consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du DIF, le salarié peut demander la prise en charge de sa formation dans le cadre du **Congé individuel de formation** (CIF), selon les règles et conditions spécifiques d'accès à ce dispositif (voir fiche technique n° E 2.0).

Sous réserve de l'autorisation d'absence de l'employeur, l'Opacif dont relève son entreprise (en général le Fongecif) doit assurer, par priorité, la prise en charge

financière de l'action si celle-ci correspond à ses priorités et à ses critères de prise en charge.

- Si l'Opacif accepte, l'employeur doit lui verser le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits DIF acquis par le salarié et les frais de formation calculés sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation.

- La durée de la formation réalisée se déduit des droits au DIF.

Départ de l'entreprise et portabilité

Lorsqu'un salarié quitte une entreprise (licenciement sauf faute lourde, démission ou de fin de CDD*), il peut demander à bénéficier de ses droits au DIF non utilisés et valorisés (nombre d'heures x 9,15 €) pour financer une formation, un bilan de compétences ou une VAE :

- **pendant son préavis** : demande à faire à l'employeur qui financera l'action avec l'appui de son OPCA. L'action doit se dérouler pendant le temps de travail.

- **pendant la période de chômage** (en priorité pendant l'indemnisation en ARE) : la mobilisation des sommes se fait après avis de Pôle emploi. Demande auprès de l'OPCA où les droits ont été acquis soit directement par le demandeur, soit via Pôle emploi selon que la formation est organisée ou non par ce dernier. Complément possible de financement (AIF "+ DIF") en cas d'avis favorable.

- chez un nouvel employeur : demande à faire auprès de celui-ci dans les 2 ans suivant le départ de l'entreprise où les droits ont été acquis. En cas de désaccord, l'action doit se dérouler hors temps de travail, sans allocation de formation et correspondre aux priorités de l'OPCA du nouvel employeur. Celui-ci assure tout ou partie du financement de l'action dans les 2 cas.

L'employeur doit informer le salarié de ses droits au DIF dans la lettre de licenciement et à l'expiration de contrat, mentionner dans le certificat de travail le nombre d'heures non utilisées, la somme correspondante et l'OPCA de l'entreprise.

Un bénéficiaire d'une CRP/CTP voit ses droits utilisés pour financer les actions de reclassement.