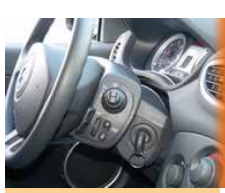


**Le Guide Pratique du
Droit Individuel à la Formation**
(Développer sa compétence et son employabilité
tout au long de sa vie)



Les principes généraux du DIF

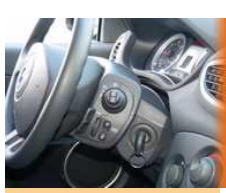
Les bénéficiaires du DIF

Le choix de la formation

La demande de formation

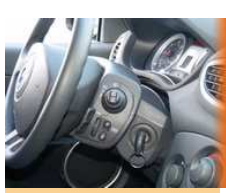
Formulaire de demande de formation

Ressources utiles



Le droit individuel à la formation (DIF) a pour objectif de permettre à tout salarié de se constituer un crédit d'heures de formation de 20 heures par an, cumulable sur six ans dans la limite de 120 heures. L'initiative d'utiliser les droits à formation ainsi acquis appartient au salarié, mais la mise en oeuvre du DIF requiert l'accord de l'employeur sur le choix de l'action de formation.

La formation a lieu hors du temps de travail sauf disposition conventionnelle contraire ; elle est prise en charge par l'employeur selon des modalités particulières. 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.



Peuvent bénéficier du DIF :

Les salariés en contrat de travail à durée indéterminée 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.

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.

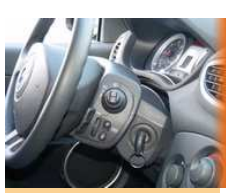
- Les salariés en CDD peuvent bénéficier du DIF à condition d'avoir travaillé au moins 4 mois (consécutifs ou non) en CDD, dans les 12 derniers mois. Il n'est pas obligatoire que l'ancienneté ait été acquise au titre du même contrat.

Pour ces salariés :

- le volume d'heures acquis au titre du DIF est calculé au prorata de la durée de leur contrat (à condition qu'ils justifient d'une durée de travail en CDD d'au moins 4 mois dans les 12 derniers mois). Par exemple, un CDD de six mois ouvrira droit à 10 heures de formation au titre du DIF. Si le salarié travaille à temps partiel, il convient d'effectuer une double proratisation en fonction de la durée de son contrat et de son temps de travail. Par exemple, un CDD de six mois à mi-temps ouvrira droit à 5 heures de formation au titre du DIF ;
- 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.

Pour le reste, le DIF est mis en oeuvre dans les mêmes conditions que celles prévues pour les salariés en contrat à durée indéterminée : choix de l'action de formation, demande du salarié, réponse de l'employeur, déroulement de la formation, rémunération...

L'employeur est tenu d'informer les salariés en CDD de leurs droits au titre du DIF

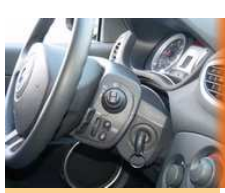


Le choix de la formation

Des actions de formation prioritaires peuvent être définies par accord collectif d'entreprise ou de branche ou par accord interprofessionnel. Le salarié peut alors choisir une formation parmi celles-ci, bien que ce ne soit pas une obligation.

A défaut d'un tel accord, les actions de formation accessibles au titre du DIF sont les actions de promotion (celles permettant d'acquérir une qualification plus élevée) ou d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances.

Le choix de l'action mise en œuvre dans le cadre du DIF doit être arrêté par accord écrit du salarié et de son employeur.



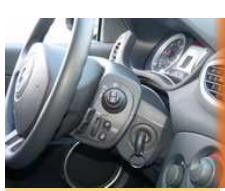
Faire une demande de formation

Initiée par le salarié, la demande de DIF se fait par écrit auprès de l'employeur.

La loi ne fixe aucun délai entre le moment où est déposée la demande et le début de la formation. En pratique, de nombreux accords collectifs exigent du salarié le respect d'un préavis suffisant. Le salarié doit identifier un cursus correspondant au nombre d'heures auquel il a droit et en faire la demande écrite à son employeur.

Ce dernier a alors un délai d'un mois pour notifier sa réponse par lettre. A défaut de réponse dans le délai imparti, son accord est acquis.

Dans le cas le plus courant d'une formation effectuée en dehors du temps de travail (RTT, soirées, week-ends), l'employeur verse une allocation de formation correspondant à 50 % du salaire horaire net, hors charges sociales. Cette allocation n'est pas considérée comme un salaire et n'est donc ni imposable, ni taxable au titre des charges sociales (patronales et salariales). En plus de la rémunération, le salarié perçoit une allocation de formation égale à la moitié du salaire net. Dans le cas où un accord de branche permettrait de suivre la formation pendant le temps de travail, les heures consacrées à la formation donnent droit au maintien de la rémunération au taux normal.



Formulaire de demande de formation

Salarié :

Nom : Prénom :

Fonction :

Droits acquis : ___ heures

Demande du salarié

Date : __ / __ / ____

Nature de l'action :

- Formation
- Bilan de compétences
- VAE

Intitulé de l'action :

Durée de l'action : ___ heures

- Hors temps de travail
- Pendant le temps de travail

Dates :

Modalités :

Coût :

Prestataire pressenti :

Signature :

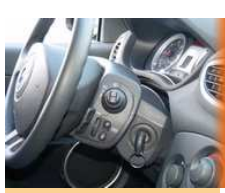
Réponse de l'employeur

Date : __ / __ / ____

- Accord
- Refus

Motif du refus
.....
.....

Signature :



Ressources utiles

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000613810&dateTexte=>

<http://www.droit-individuel-formation.fr>

<http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr>