

Le DIF, mode d'emploi

Suite à la loi du 4 mai 2004,
le Droit individuel à la formation (DIF) est entré en vigueur le 1er janvier
2005

Concernant le personnel du tourisme,
l'ancienneté d'un an au titre du DIF doit être comptabilisée
à compter de la date d'application de la loi, soit à compter du 7 mai 2004

Suivant le principe de formation tout au long de la vie professionnelle,
Le DIF permet au salarié de bénéficier de **20 heures de formation par
an,**
à sa demande et avec l'accord de l'employeur.

◆ Les bénéficiaires :

- salariés en CDI disposant d'au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise.
- ☞ 20 heures de formation par an, cumulables sur six ans (120 heures maxi)
- salariés en CDD comptabilisant 4 mois d'ancienneté au cours des 12 derniers mois (l'ancienneté peut-être acquise au titre de plusieurs contrats).
- ☞ pour les CDD et les temps partiels, le DIF est calculé au prorata temporis.
Exemple : 6 mois de contrat = 10 heures de DIF
6 mois de contrat à mi-temps = 10 heures : 2 = 5 heures de DIF

Si le CDD est supérieur à 80 % les règles des salaires à temps plein s'appliquent.

Pour les salariés à temps partiel, le plafond de 120 heures s'applique quel que soit le temps mis à l'atteindre (ex pour 1 salarié à mi-temps, cumul sur 12 ans possible).

La période d'absence pour congés de maternité, parental ou d'adoption est prise en compte pour le calcul des droits.

◆ Comment utiliser les droits acquis ?

Chaque année, le **salarié reçoit un relevé** lui indiquant le solde des heures utilisables dans le cadre d'une formation individuelle.



☞ La **mise en œuvre est à l'initiative du salarié**. S'il souhaite profiter de son DIF, il **formule une requête écrite auprès de l'employeur** (pour éviter toute contestation de date, préférer une lettre recommandée).

☞ Ce dernier dispose d'un **délai d'un mois** pour répondre, son silence vaut accord.

Il s'agit d'une **négociation individuelle entre le salarié et l'employeur**, qui doit déboucher sur un projet de formation commun, couché sur papier et signé par les deux parties.

☞ S'il y a refus de la part de ce dernier, le salarié n'a aucun recours contre l'employeur. Il peut néanmoins réitérer autant de fois qu'il le souhaite durant deux années à compter de la première demande. Au-delà, le salarié peut déposer sa demande dans le cadre du CIF auprès du FONGECIF. Il sera alors prioritaire pour bénéficier d'un Congé Individuel de Formation.

- s'il y a acceptation, l'employeur sera tenu de verser le montant de l'allocation formation correspondant au droit du DIF du salarié et les frais de formation à l'OPACIF (organisme collecteur, en général, les AGEFOS)

- s'il y a refus, le salarié ne dispose d'aucun recours contre l'OPACIF.

◆ Rémunération

☞ Si la formation se déroule **pendant les heures de travail**, le salaire est intégralement versé.

☞ Si la formation s'effectue **en dehors des heures de travail**, l'employeur doit verser une allocation de formation qui s'élève à 50 % de la rémunération nette.

☞ L'allocation de formation est imposable au titre de l'impôt sur le revenu et déclarée par le salarié.

☞ Le salarié bénéficie de la législation sur les accidents de travail et les maladies professionnelles.

◆ Coût pour l'entreprise

☞ L'employeur prend en charge **les coûts de formation, de transport et d'hébergement**.

☞ Il peut faire une **demande de prise en charge** à l'OPCA (AGEFOS-PME)

◆ **Départ du salarié**

☞ **Utilisation du DIF pendant le préavis**

Le salarié dont le contrat de travail est rompu peut demander à utiliser son DIF pendant son préavis

Seul le salarié licencié pour faute lourde ne peut demander à en bénéficier.

Le salarié licencié doit faire sa demande de DIF avant la fin de son préavis.

Lorsque la formation est réalisée pendant le préavis, elle se déroule obligatoirement pendant le temps de travail.

Dans la lettre de licenciement, l'employeur doit toujours mentionner les droits acquis au titre du DIF.

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, ainsi que l'OPCA compétent pour financer la formation.

☞ **Utilisation du DIF chez le nouvel employeur**

Lorsque le salarié en fait la demande auprès de son nouvel employeur, les heures de DIF non utilisées chez son ancien employeur peuvent être utilisées au cours des 2 années suivant son embauche. La condition est que la précédente rupture du contrat de travail devait 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€. L'action se déroule dans ce cas hors temps de travail et l'allocation de formation n'est pas due par l'employeur.

☞ **Utilisation du DIF pendant une période de chômage**

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.

Si le demandeur d'emploi fait une demande de DIF, la somme versée par l'OPCA est égale au solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées multiplié par 9,15€. Elle se fait en accord avec le référent chargé de l'accompagnement du demandeur d'emploi. L'OPCA compétent est celui dont relève l'entreprise dans laquelle le demandeur d'emploi a acquis ses droits à DIF.

Songez à la meilleure utilisation que vous pouvez faire de votre DIF !

- ☞ Une formation : consultez le Plan de Formations proposé par la FROTSI Bretagne.
- ☞ Une V.A.E. : si vous pensez avoir acquis par l'expérience des compétences qui pourraient être validées par le diplôme que vous n'avez pas.
- ☞ Un bilan de compétences : si vous envisagez une réorientation professionnelle.

Vous pourrez disposer au maximum de 120 heures de DIF, soit un budget d'un peu plus de 1 000 euros)

◆ **Retraite** : le salarié perd les droits acquis non utilisés