

Droit individuel à la formation - DIF

OBJECTIFS

A compter du 1er janvier 2015, **le Droit Individuel à la Formation (DIF) est remplacé par le Compte Personnel de Formation (CPF)**, loi 5 mars 2014. Voir fiche correspondante.

Les heures anciennement acquises au titre du DIF sont mobilisables jusqu'au 1er janvier 2021 lorsque le salarié les a inscrites dans son CPF.

Retrouver toutes les informations utiles à cet effet sur le portail : www.moncompteformation.gouv.fr

Le DIF permettait à tout salarié de bénéficier d'actions de formation professionnelle dans le cadre d'un droit à l'initiative. Ce droit avait été créé par la loi sur la formation tout au long de la vie du 4 mai 2004.

PUBLIC

Tout salarié en CDI ayant une ancienneté minimale d'un an.

Le salarié en contrat à durée déterminée peut bénéficier d'un DIF calculé au prorata temporis, à condition d'avoir travaillé 4 mois (consécutifs ou non) dans les 12 derniers mois.

Sont exclus :

- les titulaires d'un contrat d'apprentissage ;
- les salariés en contrat de professionnalisation.

CONTENU

A défaut d'un accord collectif définissant des actions prioritaires applicables dans l'entreprise, le DIF intègre :

- les actions de promotion (permettant d'acquérir une qualification plus élevée) ;
- les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances.

Le DIF ne peut pas correspondre à des formations obligatoires ou réglementaires ou encore d'adaptation au poste de travail (plan de formation).

Le DIF peut également être mobilisé pour réaliser une action de bilan de compétences ou de VAE.

A noter : une action DIF peut être articulée avec une action du plan de formation ou avec une période de professionnalisation.

MODALITÉS

Ces formations sont réalisables dans et/ou hors temps de travail, en fonction d'un accord de branche ou d'entreprise.

Hors du temps de travail, le salarié perçoit une allocation correspondant à 50% de sa rémunération nette -non soumise à cotisations sociales.

La demande de formation est à l'initiative du salarié et nécessite l'accord de l'employeur. Cette demande doit être faite par écrit et l'employeur a un délai d'un mois pour notifier sa réponse. En cas d'absence de réponse, cela équivaut à une acceptation du choix de la formation.

En cas de désaccord durant deux exercices civils consécutifs, le salarié bénéficie d'une priorité d'instruction et de prise en charge financière de son Congé Individuel de Formation, il peut déposer sa demande auprès de l'OPACIF qui l'étudiera au regard de ses priorités et critères.

L'employeur est tenu d'informer annuellement et par écrit ses salariés des droits acquis au titre du DIF.

PORTABILITE DU DIF (loi du 24 novembre 2009) :

Le salarié (en CDD ou en CDI) a la possibilité de conserver son crédit d'heures de DIF acquis et non utilisé en cas de rupture de son contrat de travail (hors licenciement pour faute lourde)

- Hypothèse de demande DIF pendant son préavis

En cas de Démission : le DIF doit être demandé par le salarié et l'action engagée avant la fin de la période de préavis.

En cas de Licenciement : (autre que faute lourde) le DIF doit être demandé par le salarié avant la fin de son préavis. L'employeur n'a pas à formuler son accord, la somme correspondant au nombre d'heures acquis non utilisé x 9,15€ est disponible pour réaliser toute ou partie d'une action de formation, d'un bilan de compétences ou d'une VAE. Le financement est assuré par l'employeur qui peut demander une prise en charge par son OPCA. A défaut d'une demande de la part de salarié la somme n'est pas due.

- Hypothèse d'une demande de DIF pendant la période d'indemnisation chômage

Tout demandeur d'emploi peut mobiliser son DIF pendant sa période d'indemnisation. La mobilisation de la somme correspondant au nombre d'heures disponible x 9,15€ se fait après avis du conseiller Pôle emploi chargé d'accompagner la personne sur son projet professionnel. Le financement sera opéré par l'OPCA du dernier employeur.

- Hypothèse d'une demande de DIF chez un nouvel employeur

Le salarié peut mobiliser son DIF portable auprès de son nouvel employeur. La demande doit être faite dans les 2 ans qui suivent son embauche. Sa demande est soumise à son nouvel employeur. En cas de désaccord entre les parties, le salarié peut néanmoins mobiliser son DIF sous réserve que l'action réponde aux priorités de l'accord de branche ou interprofessionnel. En ce cas c'est l'Opca du nouvel employeur qui financera l'action à hauteur des droits acquis x 9,15€.

DURÉE

Tout salarié à temps plein en CDI acquiert 20 heures par salarié et par an (art. L 933-1).

Ce droit est cumulable sur 6 ans soit 120 heures maxi (art. L 933-2).

RÉMUNÉRATION

En cas de formation sur temps de travail : le salarié est rémunéré en fonction de l'accord d'entreprise ou de branche.

En cas de formation hors temps de travail : le salarié perçoit une allocation formation égale à 50% de sa rémunération nette de référence, en plus de son salaire.

Les frais de formation et frais annexes sont pris en charge :

- soit sur la cotisation Plan de formation ;
- soit sur la cotisation professionnalisation via l'OPCA (total ou partiel) pour les DIF prioritaires.

Frais de formation : plancher de 9,15 € en l'absence de taux horaire forfaitaire prévu par accord de branche ou interpro.

FINANCEMENT

OPCA de l'employeur

OÙ S'ADRESSER ?

Employeur

- [Opérateurs de compétences - OPCO](#)

[Toutes les adresses](#)