

**DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION**

Public	Salarié en CDI à temps complet	Salarié en CDI à temps partiel	Salarié en CDD <sup>1</sup> ( y.c les CI-RMA et les CIE)
<b>Condition</b>	1 an d'ancienneté dans l'entreprise		Justifier de 4 mois de CDD consécutifs ou non au cours des 12 derniers mois.
<b>Quel droit ?</b>	20 heures par an cumulable sur 6 années <b>soit au maximum 120 heures</b>	20 heures par an au prorata de leur temps de travail cumulable <b>sur plusieurs années dans la limite de 120 heures.</b> Ex : un salarié travaillant à 3/5 <sup>ème</sup> (21h/semaine) aura droit à $21/35 \times 20 = 12$ heures de formation par an.	Nombre d'heures de formation au prorata de la durée du contrat Ex : un salarié titulaire d'un CDD de 6 mois => $20 \text{ h} \times 6/12 = 10 \text{ h}$ acquises
<b>Entrée en vigueur</b>	7 mai 2004		
<b>Date d'acquisition des droits au DIF</b>	L'acquisition est effective à terme échu (les salariés présents au 7 mai 2004 bénéficient donc de ce droit à compter du 7 mai 2005).		
<b>Période d'acquisition des droits</b>	Acquisition annuelle des droits à la formation au titre du DIF Année de référence : soit du 7 Mai de l'année N au 6 Mai de l'année N+1 soit selon une période différente fixée par accord (ex : année civile )		

<sup>1</sup> Sont exclus du bénéfice DIF les apprentis et les salariés en contrat de professionnalisation

<p><b>Quelles formations ?</b></p>	<p>La formation peut être choisie parmi les actions prioritaires définies par accord de branche, d'entreprise ou interprofessionnel ou, à défaut, être une action :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de promotion, d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances,</li> <li>- ayant pour objectif l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, d'une qualification professionnelle établie par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) ou reconnue par une convention collective,</li> </ul>
<p><b>A quel moment ?</b> <b>Quelle rémunération ?</b></p>	<p>Principe : en dehors du temps de travail avec versement de l'allocation de formation (50 % du salaire net), Exception : une partie du DIF peut être exercée pendant le temps de travail, à condition qu'un accord de branche ou d'entreprise le prévoit et avec maintien de la rémunération.</p>
<p><b>Que se passe-t-il lorsque le salarié quitte définitivement l'entreprise ?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Démission</b> du salarié : possibilité de demander à bénéficier du paiement des heures acquises au titre de son DIF non utilisées pour suivre une action de formation ou de bilan de compétences ou de VAE sous réserve que l'action soit engagée avant la fin du préavis.</li> <li>▪ <b>Licenciement (sauf faute lourde ou grave)</b> : Information par l'employeur dans la lettre de notification du licenciement des droits du salarié au DIF et de sa possibilité de l'utiliser pour financer des actions de formation, bilan de compétences ou VAE .La demande du salarié doit intervenir pendant le préavis.A défaut, le montant correspondant au DIF ne sera pas dû par l'employeur. L'action de formation pourra s'effectuer après le préavis. NB : dans les entreprises de moins de 1000 salariés, l'employeur doit proposer à chaque salarié licencié pour motif économique le bénéfice d'une convention de reclassement personnalisée permettant au salarié de bénéficier après la rupture de son contrat de différentes actions (orientation, formation..) destinées à faciliter son reclassement . Ces actions peuvent être mises en œuvre et financées par les droits au DIF non utilisés. La durée des droits restant au salarié est <b>dans ce cas doublée</b> .</li> <li>▪ <b>Licenciement pour faute grave ou lourde</b> : les droits au DIF sont perdus</li> <li>▪ <b>Départ à la retraite du salarié</b> : les droits au DIF sont perdus.</li> </ul>
<p><b>Financement</b></p>	<p>Le montant de l'allocation formation et les frais de formation sont à la charge de l'employeur et imputables sur sa participation à la formation professionnelle. Dans les entreprises de moins de 10 salariés, la prise en charge doit être demandée à l'OPCA dont l'entreprise relève . Dans les entreprises de 10 salariés et plus , l'employeur peut demander la prise en charge par l'OPCA dont il relève au titre de la contribution professionnalisation(0,5%) pour les actions prioritaires définies par la branche. A défaut, l'employeur peut financer le DIF sur le solde de sa participation financière (0,9%).</p>
<p><b>Obligation annuelle de l'employeur</b></p>	<p>Un document récapitulatif, annexé au bulletin de salaire, retraçant l'ensemble des heures de formation effectuées et des versements d'allocation y afférents sera remis au salarié chaque année.</p>

<b>Mise en œuvre</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. <b>Accord sur le choix de la formation si :</b><ul style="list-style-type: none"><li>– réponse positive de l'employeur dans un délai d'un mois à compter de la demande écrite du salarié (lettre avec AR)</li><li>– absence de réponse dans le délai imparti, qui vaut acceptation de la part de l'employeur.</li></ul></li> <li>2. <b>Désaccord sur le choix de la formation :</b> en cas de réponse négative, pour la même demande, sur le seul critère du choix de la formation (objectif, modalités, coût) pendant 2 années civiles consécutives. Le salarié présente alors sa demande au Fongecif ou à l'OPACIF dont relève l'entreprise, qui instruiront la demande selon leurs critères et priorités :<ul style="list-style-type: none"><li>– Acceptation : l'employeur verse au Fongecif ou à l'OPACIF le montant de l'allocation de formation correspondant au DIF utilisé et le coût forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation multiplié par le nombre d'heures de DIF utilisées.</li><li>- Refus : un nouveau projet de formation pourra être présenté à l'employeur.</li></ul></li></ol>
----------------------	---

**Attention :** il est important de se référer à son accord de branche sur la formation professionnelle quand il existe car de nombreuses règles énoncées ici peuvent être modifiées ou complétées par ce dernier. Consulter les accords à cette adresse : [http://www.centre-info.fr/article.php3?id\\_article=122](http://www.centre-info.fr/article.php3?id_article=122)

<sup>1</sup> Sont exclus du bénéfice DIF les apprentis et les salariés en contrat de professionnalisation