

LE DIF

Le D.I.F.

Le Droit Individuel à la Formation (DIF) permet à chaque salarié de pouvoir accéder à une formation professionnelle afin de développer ses compétences. Le DIF peut être utilisé également pour réaliser un bilan de compétences ou valider des acquis de l'expérience.

Du côté de l'employeur, ce droit vise à intégrer la gestion du développement des compétences et de repositionner la formation au sein de la gestion des ressources humaines.

Le DIF a été mis en place par la loi sur « la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social » du 4 mai 2004, qui suit l'Accord National Interprofessionnel du 5 décembre 2003, titre II, chapitre 3. Pour son application, certains accords de branches professionnelles ont décidé que le droit à 20 heures était acquis dès le 1er janvier 2005 pour tous les salariés présents à l'effectif au 1er janvier 2004. D'autres accords estiment que ce droit n'est dû qu'au prorata par rapport à la date de publication de la loi du 4 mai 2004. Quant aux organisations syndicales, rejointes par quelques juristes en droit social, elles font courir le droit dès le début de l'année civile qui suit la date de signature de l'accord, soit le 1er janvier 2005 et sans prorata.

Les salariés concernés par le DIF

Les salariés en CDI qui ont au minimum un an d'ancienneté dans l'entreprise. Pour les salariés en CDD, le droit s'ouvre à compter du 4ème mois de travail consécutif ou non au cours des douze derniers mois. Pour les salariés à temps partiel, la durée du DIF est calculée au prorata temporis.

Les démarches pour accéder au DIF

C'est le salarié qui a l'initiative de sa mise en œuvre. Le choix de l'action de formation fait l'objet d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur. Ce dernier dispose de 30 jours pour donner sa réponse. A défaut d'une réponse, l'accord est considéré.

Refus d'un DIF

L'employeur peut refuser le DIF autant de fois qu'il le souhaite pendant deux années civiles consécutives. S'il s'entête, il peut être confronté à des difficultés de plusieurs ordres. Tout d'abord, les heures continuent de se cumuler pour enrichir le droit de ce salarié.

Calcul du montant des heures pour permettre un DIF

Le salarié peut à sa demande et avec l'accord de l'entreprise bénéficier de 20 heures de formation par an ou de 120 heures sur six ans. Pour les salariés à temps partiel et ceux en CDD, cette durée est calculée au prorata temporis.

Coût du DIF

Si les actions de formation sont effectuées hors du temps de travail, l'employeur doit verser une allocation de formation correspondant à 50% du salaire horaire net du salarié (hors charges sociales) et assurer les frais de formation et de transport.

DIF et licenciement

Le DIF est transférable d'une entreprise à l'autre en cas de licenciement sauf en cas de faute grave ou lourde. Si le salarié démissionne, il peut demander de bénéficier de son DIF pour faire un bilan de compétences ou suivre une formation pendant son préavis.

L'employeur peut-il imposer une formation dans le cadre du DIF

En accord avec les représentants du personnel ou dans le cadre d'un accord au niveau de la branche professionnelle, l'entreprise peut établir des actions prioritaire dans le cadre du DIF parallèlement au plan de formation.