

>>> **Droit individuel à la formation**

<b>OBJECTIFS</b>	Permettre au salarié de développer, compléter, renouveler sa qualification et ses compétences professionnelles dans le cadre d'un Droit individuel à la formation (DIF).
<b>BENEFICIAIRES</b>	<p>. <b>Salariés en CDI</b>, à temps plein ou à temps partiel, justifiant d'au moins <b>1 an d'ancienneté</b> dans l'entreprise qui l'emploie.</p> <p>. <b>Salariés en CDD</b>, justifiant de 4 mois, consécutifs ou non, sous CDD au cours des 12 derniers mois, (durée calculée prorata temporis). Demande de financement (frais de formation, transport et hébergement ; allocation de formation) à adresser à l'Opacif. Information obligatoire de l'employeur sur les droits à DIF-CDD dans le cadre du Biaf (Bordereau individuel d'accès à la formation) remis au salarié en CDD en début ou fin de contrat.</p> <p><b>A noter</b> : sont exclus du bénéfice du DIF les salariés titulaires de contrats en alternance.</p>
<b>ENTREPRISES</b>	. <b>Employeurs</b> soumis au Code du Travail.
<b>DUREE</b>	<p>. <b>Durée minimale : 20 heures par an</b>, sauf dispositions plus favorables d'une convention ou d'un accord collectif interprofessionnel, de branche ou d'entreprise.</p> <p><b>A noter</b> : pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée prorata temporis. Les périodes de congé parental, maternité, adoption, présence parentale ou parental d'éducation sont intégralement prises en compte dans les calculs des droits à DIF.</p> <p>. <b>Limites de cumul : 120 heures</b>.</p> <p><b>A noter</b> : ce plafond de 120 heures s'applique également aux <b>salariés à temps partiel</b>, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base des droits annuels acquis au prorata temporis.</p> <p>. <b>Information des salariés</b> : chaque salarié est informé par écrit, annuellement, du total des droits acquis au titre du DIF.</p>
<b>ACTION DE FORMATION</b>	<p>. <b>Actions éligibles au DIF</b> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- actions de promotion, acquisition, entretien ou perfectionnement des connaissances,</li> <li>- qualifiante ou diplômante (sanctionnées par un diplôme ou titre répertorié dans le Répertoire national des certifications professionnelles – Rncp – ou reconnues par une convention collective de branche ou par une Commission paritaire nationale pour l'emploi - Cpne).</li> </ul> <p><b>A noter</b> : une <b>convention ou un accord collectif de branche ou d'entreprise</b> (ou, à défaut, un accord interprofessionnel) peut définir des <b>actions de formation prioritaires</b>. Il peut également prévoir qu'un <b>bilan de compétences</b> ou une <b>VAE</b> (validation des acquis de l'expérience) puisse être réalisé dans le cadre du DIF.</p>
<b>MISE EN ŒUVRE</b>	<p>. <b>Mise en œuvre du DIF à l'initiative du salarié en accord avec son employeur</b>. Le choix de l'action de formation est arrêté par <b>accord écrit</b> du salarié et de l'employeur.</p> <p><b>Attention</b> : l'employeur bénéficie d'un délai de <b>1 mois</b> pour répondre à la demande de départ en DIF du salarié ; <b>à défaut de réponse sous un mois, le DIF est réputé accepté</b>.</p> <p>. <b>Mise en œuvre en principe hors temps de travail</b>, sauf accord collectif de branche ou d'entreprise prévoyant que l'action de formation puisse se dérouler <b>pendant le temps de travail</b>.</p> <p>. <b>Refus de DIF durant deux exercices civils consécutifs</b> : l'Opacif dont relève l'entreprise assure prioritairement la prise en charge financière de l'action de formation dans le cadre du congé individuel de formation (CIF), sous réserve que l'action corresponde à ses critères et priorités de financement. Dans ce cas, <b>l'employeur verse à l'Opacif</b> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le montant de <b>l'allocation de formation</b> correspondant aux droits acquis au titre du DIF par le salarié,</li> <li>- les <b>frais de formation</b> calculés sur la base forfaitaire applicable au contrat de professionnalisation.</li> </ul> <p><b>Attention</b> : le DIF n'est pas <b>provisionnable</b>, sauf en cas de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- prise en charge du CIF par l'Opacif, obtenue après désaccord entre salarié et employeur sur le DIF durant deux exercices civils consécutifs,</li> <li>- réalisation de la transférabilité du DIF dans le cadre du licenciement ou de la démission (cf. infra)</li> </ul>

*(Suite au verso)*

>>> **Droit individuel à la formation****REMUNERATION**

. **Mise en oeuvre du DIF hors temps de travail** : l'employeur verse au salarié l'**allocation de formation** d'un montant égal à **50 % de sa rémunération nette de référence**.

Rémunération nette de référence: total des rémunérations nettes / total des heures rémunérées au cours des 12 derniers mois précédant le début de la formation (pour les salariés justifiant d'une ancienneté inférieure à un an, calcul réalisé au prorata temporis ; pour les salariés soumis au forfait en jours ou pour les travailleurs intérimaires, modalités particulières de calcul).

**A noter** : cette allocation de formation n'a pas le caractère de rémunération et n'est donc pas sujette aux **cotisations** légales et conventionnelles dues à ce titre.

Le montant de l'allocation de formation est **imputable** sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise.

A défaut d'accord collectif interprofessionnel, de branche ou d'entreprise fixant des modalités particulières de versement, **l'allocation de formation est versée au salarié au plus tard avec la paie du mois suivant la réalisation des heures de formation hors temps de travail**.

Un **document récapitulatif** précisant l'ensemble des heures de formation effectuées et des versements de l'allocation y afférents est remis chaque année au salarié, en annexe du bulletin de paie.

Un accord de branche peut prévoir que cette allocation soit majorée d'au moins **10 %** pour le salarié qui engage des **frais de garde supplémentaires** dans le cadre du DIF hors temps de travail.

. **Exercice du DIF durant le temps de travail** : maintien de la rémunération.

**FRAIS  
DE FORMATION**

. **Frais de formation à la charge de l'employeur** : frais pédagogiques, transport, restauration, hébergement...

**A noter** : les frais de formation correspondant aux droits ouverts au titre du DIF sont imputables sur la participation au développement de la formation professionnelle continue.

**FIN DU  
CONTRAT DE TRAVAIL**

. **Transférabilité** en cas de licenciement, sauf pour faute grave ou lourde, ou de démission :

- **Licenciement** : le salarié doit demander, **avant la fin de son préavis**, à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

Cette action est financée par l'employeur dans la limite du montant de **l'allocation de formation** correspondant aux droits acquis par le salarié (montant calculé sur la base du salaire net perçu avant son départ de l'entreprise).

Si le salarié ne demande pas à bénéficier du DIF dans le délai imparti, le montant correspondant à l'allocation de formation n'est pas dû par son employeur.

**A noter** : la **lettre de licenciement** doit mentionner les droits acquis par le salarié ainsi que les modalités spécifiques de mise en oeuvre du DIF en cas de transférabilité.

- **Démission** : le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de bilan de compétences, validation des acquis de l'expérience ou formation soit engagée avant la fin de son préavis.

. **Portabilité** : le salarié peut mobiliser ses droits à DIF, multipliés par 9,15 €, afin d'abonder le financement d'actions de formation, d'accompagnement, de bilan de compétence ou de VAE :

- en priorité pendant la première moitié de sa période d'indemnisation du chômage, en accord avec le référent chargé de son accompagnement (conseiller Pôle emploi),

- ou pendant les deux années suivant son embauche, en accord avec son nouvel employeur.

L'Opca dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié a acquis ses droits abondera le financement des actions mises en oeuvre pendant la prise en charge par le régime d'assurance chômage tandis que l'Opca dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié est embauché abondera le financement des actions mises en oeuvre dans la nouvelle entreprise.

**A noter** : conformément à l'**Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail ayant instauré ce système de portabilité**, les branches professionnelles doivent ouvrir des négociations courant 2008/2009 pour mise en oeuvre de ce mécanisme de portabilité.

**CONTACTS**

- Opc
- Service du personnel
- Comité d'entreprise ou délégués du personnel