

DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION

CONGÉS INDIVIDUELS À LA FORMATION

DIF PORTABLE

Droit Individuel à la Formation (DIF)

Le droit individuel à la formation a pour objectif de permettre à tout salarié de se constituer un crédit d'heures de formation de 20 heures par an, cumulable sur 6 ans dans la limite de 120 heures. L'initiative d'utiliser les droits à formation ainsi acquis appartient au salarié, mais la mise en œuvre du DIF requiert l'accord de l'employeur sur le choix de l'action de formation.

À savoir que les conditions dans lesquelles les fonctionnaires de l'État peuvent accéder au droit individuel à la formation sont précisées par le [décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007](#).

Peuvent bénéficier du DIF :

- Les salariés en contrat de travail à durée indéterminée, à temps complet ou à temps partiel, ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise.
- Les salariés absent pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation.
- Les salariés en contrat à durée déterminée.

Sont en revanche **exclus du DIF**, les apprentis et les salariés en contrat de professionnalisation.

Au titre du DIF, les salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) travaillant à temps complet ont droit, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, à 20 heures de formation minimum par an. Ceux qui sont employés à temps partiel acquièrent un crédit d'heures calculé au prorata de leur durée de travail. Ces heures peuvent se cumuler jusqu'à atteindre le plafond de 120 heures.

Toute action de formation effectuée dans le cadre du DIF vient s'imputer sur le capital acquis.

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur. Après une demande écrite effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception du salarié, l'employeur dispose en principe d'un délai de 1 mois pour répondre.

L'employeur doit donner son accord sur le choix de l'action de formation. Il dispose d'un délai d'un mois pour répondre au salarié qui sollicite son accord pour exercer son droit au titre du DIF. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation du choix de l'action de formation proposée par le salarié.

Le choix de l'action de formation mise en œuvre dans le cadre du DIF doit être arrêté par accord écrit du salarié et de son employeur.

La formation suivie dans le cadre du DIF se déroule en dehors du temps de travail. Toutefois, une convention ou un accord collectif de branche peut prévoir que l'action de formation aura lieu en partie sur le temps de travail.

Pour les heures de formation effectuées en dehors du temps de son temps de travail, le salarié perçoit, de son employeur, une allocation de formation. Si la formation a lieu en partie sur le temps de travail, la rémunération du salarié est maintenue normalement pour les heures passées à se former.

Pendant la durée de sa formation (pendant ou hors temps de travail), le salarié bénéficie de la législation sur les accidents de travail et les maladies professionnelles.

Les frais de formation, ainsi que l'allocation de formation, sont à la charge de l'employeur.

Il y a portabilité du DIF lors de la rupture du contrat de travail.

Les dispositions applicables ont été modifiées, en dernier lieu, par la loi du 24 novembre 2009 citée en référence.

Dans un souci de bonne information des salariés, l'employeur est tenu de mentionner, dans la lettre de licenciement, les droits que ce dernier a acquis au titre du DIF et la possibilité de demander, pendant le préavis, à bénéficier d'une action de formation.

Par ailleurs, le certificat de travail remis au salarié à l'occasion de la rupture de son contrat de travail comporte certaines mentions relatives aux droits à **DIF acquis par le salarié**.

En cas de licenciement non consécutif à une faute lourde, et si le salarié en fait la demande avant la fin du préavis, la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées, permet de financer tout ou partie d'une action de formation.

À défaut d'une telle demande, la somme n'est pas due par l'employeur.

Lorsque l'action mentionnée ci-dessus est réalisée pendant l'exercice du préavis, elle se déroule pendant le temps de travail.

Les modalités de mise en œuvre du dispositif de portabilité du DIF en cas de licenciement pour faute grave découlent d'une réponse ministérielle (JOAN du 1er février 2011) qui préconise de « *faire droit à la demande du salarié dès lors qu'elle est effectuée pendant une période égale à celle du préavis qui aurait été applicable s'il n'avait pas été licencié pour faute grave* ».

En cas de rupture du contrat de travail non consécutive à une faute lourde ou d'échéance à terme du contrat de travail qui ouvrent droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées est utilisée, selon le cas, soit auprès du nouvel employeur, soit pendant la période de chômage.

- Lorsque le salarié en fait la demande auprès d'un nouvel employeur, au cours des 2 années suivant son embauche, la somme permet de financer soit, après accord de l'employeur, tout ou partie d'une action formation, soit, sans l'accord de l'employeur, tout ou partie d'une action de formation relevant des priorités définies par accord de branche ou d'entreprise. Lorsque le salarié et l'employeur sont en désaccord, l'action se déroule hors temps de travail et l'allocation de formation n'est pas due par l'employeur. Le paiement de la somme est assuré par l'OPCA dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié est embauché.
- Lorsque le demandeur d'emploi en fait la demande, la somme acquise au titre du DIF et non utilisée permet de financer tout ou partie d'une action de formation. La mobilisation de cette somme a lieu en priorité pendant la période de prise en charge de l'intéressé par le régime d'assurance chômage. Elle se fait après avis du référent chargé de l'accompagnement de l'intéressé. Le paiement de la somme est assuré par l'OPCA dont relève la dernière entreprise dans laquelle il a acquis des droits. Une note d'information, établie par Pôle emploi, précise les dispositions relatives à la portabilité du DIF issue de la loi du 24 novembre 2009 lorsque le salarié est en période de chômage et inscrit à Pôle emploi.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF, à condition que l'action de formation soit engagée avant la fin du préavis.

En cas de départ à la retraite, le salarié ne peut bénéficier de ses droits acquis au titre du DIF.

Dispositionsspécifiques aux salariés en CDD

Les salariés en CDD peuvent bénéficier du DIF à condition d'avoir travaillé au moins 4 mois (consécutifs ou non) en CDD, dans les 12 derniers mois. Il n'est pas obligatoire que l'ancienneté ait été acquise au titre du même contrat.

Pour ces salariés :

- Le volume d'heures acquis au titre du DIF est calculé au prorata de la durée de leur contrat (à condition qu'ils justifient d'une durée de travail en CDD d'au moins 4 mois dans les 12 derniers mois). Si le salarié travaille à temps partiel, il convient d'effectuer une double proratisation en fonction de la durée de son contrat et de son temps de travail.
- Les frais de formation, de transport et d'hébergement, ainsi que l'allocation de formation due à ces salariés sont pris en charge par l'organisme paritaire agréé qui perçoit de l'employeur la contribution destinée au financement du congé individuel de formation des salariés en CDD.

« Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée peuvent bénéficier du droit individuel à la formation à l'issue d'une ancienneté acquise dans la même entreprise de quatre mois, consécutifs ou non, au cours des douze derniers mois. Lorsque le salarié qui remplit les conditions requises n'a pas utilisé son droit individuel à la formation au sein de l'entreprise, il peut bénéficier de la portabilité de son droit lorsqu'il est demandeur d'emploi ou auprès d'un nouvel employeur. À cet effet, à l'expiration du contrat de travail, l'employeur mentionne sur le certificat de travail les droits acquis par le salarié dans l'entreprise et non utilisés. Il convient de considérer que l'employeur est redevable des droits des salariés au titre du droit individuel à la formation au regard de l'ancienneté acquise dans l'entreprise et non chez un autre employeur. Il lui appartient d'inscrire ces droits dans le certificat de travail mais il ne peut en revanche inscrire des droits qui résulteraient de l'ancienneté acquise par le salarié chez un autre employeur ». (JOAN du 1er mars 2011).

Le DIF est mis en œuvre dans les mêmes conditions que celles prévues pour les salariés en contrat à durée indéterminée (choix de l'action de formation, demande du salarié, réponse de l'employeur, déroulement de la formation, rémunération).

Congé Individuel de Formation (CIF)

Le salarié peut déposer sans demande dans le cadre du congé individuel de formation. L'organisme paritaire de gestion du CIF dont relève l'entreprise doit alors examiner en priorité cette demande de prise en charge sous réserve que la formation choisie par le salarié corresponde aux priorités et aux critères fixés par cet organisme. En cas d'acceptation, l'employeur est tenu de verser à cet organisme une somme égale au montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du DIF aux frais de formation, ceux-ci étant appliqués sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation. La durée de la formation ainsi réalisée se déduit du contingent d'heures de formation acquis au titre du DIF.

Textes de référence :

- Articles L6323-1 à L6323-20 et D6323-1 à D6323-3 du Code du travail.
 - [Articles L6323-1 à L6323-3.](#)
 - [Articles L6323-5 à L6323-12.](#)
 - [Articles L6323-13 à L6323-15.](#)
 - [Article L6323-16.](#)
 - [Articles L6323-17 à L6323-21.](#)
 - [Articles D6323-1 à D6323-3.](#)
- [Loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009](#) (JO du 25).
- [Décret n° 2010-64 du 18 janvier 2010](#) (JO du 19).
- [Note d'information de Pôle-Emploi, n° 2010-80 du 17 mai 2010](#) (BOPE n° 2010-40) relative à la mise en œuvre de la portabilité du Droit Individuel à la Formation.

Source : Site internet du Ministère du Travail, de l'Emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.