

## LE DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION

Le droit individuel à la formation (DIF) vous permet de bénéficier d'actions de formation professionnelle, rémunérées ou indemnisées, réalisées dans ou en dehors du temps de travail. Le départ en DIF suppose au préalable une négociation individuelle entre le salarié et l'employeur qui doit permettre de déboucher sur un projet de formation commun.

Tous les ans, chaque salarié est informé par écrit du total des droits acquis au titre du dispositif DIF.

### **BENEFICIAIRES**

Tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée ayant une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise.

Le salarié en contrat à durée déterminée peut bénéficier d'un DIF calculé au prorata temporis, à l'issue d'un délai de 4 mois.

### **SONT EXCLUS DU DROIT AU DIF :**

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

### **DUREE DU DIF**

La durée du DIF est de 20 heures par an cumulable sur 6 ans (soit 120 heures).

La durée du droit est calculée prorata temporis pour les salariés à temps partiel.

Le plafond des droits cumulables au DIF est plafonné à 120 heures.

### **ACTIONS DE FORMATION ADMISES**

**Le choix de l'action de formation est arrêté par accord écrit entre le salarié et l'employeur.**

Le choix doit porter sur une action de formation qui a été définie comme prioritaire par l'accord de branche ou d'entreprise dont vous relevez.

Pour connaître l'accord de branche dont vous relevez, vous pouvez interroger votre service du personnel ou vos institutions représentatives du personnel (comité d'entreprise, délégué du personnel).

A défaut d'un tel accord collectif définissant des actions prioritaires applicables dans l'entreprise, les actions permettant l'exercice du DIF sont :

#### **Les actions de promotion ;**

Les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;

Ou les actions de qualification, c'est à dire, celles qui permettent d'acquérir :

Une qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ;

Ou une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;

Ou une qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle.

## **MISE EN OEUVRE**

Tous les ans, vous êtes informé par écrit du total des droits acquis au titre du dispositif DIF. La mise en œuvre du DIF relève de votre initiative.

Vous devez en faire la demande à votre employeur par écrit. Il dispose d'un délai d'un mois vous notifier sa réponse.

## **L'EMPLOYEUR PEUT ACCEPTER OU REFUSER LE DEPART EN DIF.**

En cas d'acceptation, l'accord de l'employeur fait l'objet d'un document écrit.

En cas de refus, le salarié ne peut pas mettre en œuvre son DIF.

L'absence de réponse de l'employeur équivaut à l'acceptation du choix de l'action de formation.

Si durant deux exercices civils consécutifs, vous n'obtenez pas l'accord de votre employeur, vous pourrez faire une demande de prise en charge auprès de l'OPACIF qui pourra être prioritaire.

## **VOS DROITS ET OBLIGATIONS**

Les frais de formation sont à la charge de l'employeur. En l'absence de conclusion d'un accord collectif qui prévoit la mise en œuvre du DIF en partie sur le temps de travail, les heures de formation réalisées dans le cadre du DIF sont effectuées en totalité hors temps de travail.

### **DIF hors temps de travail**

Lorsque des heures de formation sont effectuées hors du temps de travail, vous bénéficiez d'une allocation de formation égal à 50 % de votre rémunération.

### **DIF sur le temps de travail**

Une convention ou un accord collectif de branche ou d'entreprise peut prévoir que le droit au DIF s'exerce en partie pendant le temps de travail. Dans ce cas, les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail ouvrent droit au maintien de la rémunération du salarié au taux normal.

## **FINANCEMENT**

Le montant de l'allocation formation ainsi que les frais de formation correspondant aux droits ouverts au titre du DIF sont imputables sur la participation à la formation professionnelle continue.

Un employeur peut faire une demande de prise en charge financière du DIF à l'OPCA de branche ou à l'OPCA interprofessionnel dont il relève.

## **EN CAS DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

Vous pouvez utiliser vos droits acquis au titre du DIF en cas de rupture de son contrat de travail pour financer tout ou partie :

- d'une action de bilan de compétences ;
- d'une action de validation des acquis de l'expérience ;
- ou d'une action de formation.

***Information des salariés : Source Centre Inffo***