

## LES RÈGLES DE FONCTIONNEMENT DU DIF

### Qu'est-ce que le DIF ?

Le Droit individuel à la formation est une modalité d'accès à la formation pour les salariés, à leur initiative et avec l'accord de leur employeur. C'est au salarié de choisir sa formation et d'en faire la demande ; il revient alors à l'employeur de l'accepter.

Attention à ne pas confondre le DIF avec :

- L'accès à la formation professionnelle à l'initiative de l'employeur : la formation s'inscrit dans le cadre d'un plan de formation pour toute l'entreprise. C'est le plan de formation conçu et piloté par la DRH.
- L'accès à la formation professionnelle à l'initiative du salarié : la formation s'inscrit dans le cadre d'un Contrat Individuel de Formation (C.I.F), et l'employeur ne peut se prononcer, dans ce cadre, sur l'opportunité de la demande de formation.

### A qui s'adresse le DIF ?

Tous les salariés en CDI ou en CDD bénéficient du DIF :

- Les salariés en contrat à durée indéterminée ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise.
- Les salariés en contrat à durée déterminée peuvent bénéficier d'un DIF calculé au prorata temporis à condition d'avoir travaillé au minimum de 4 mois, consécutifs ou non, en CDD, au cours des 12 derniers mois. Il n'est pas nécessaire que cette condition d'ancienneté soit réunie au sein d'une même entreprise.

Important : Le DIF étant un droit reconnu au salarié, celui-ci est libre ou non de l'utiliser. S'il décide de ne pas l'utiliser, il ne peut pas demander de compensation financière à son employeur au titre des heures acquises et non utilisées.

Sont exclus du droit au DIF :

- les titulaires d'un contrat d'apprentissage
- les salariés en contrat de professionnalisation.

### Comment se traduit le mécanisme du DIF ?

- Par l'acquisition d'un crédit d'heures :
  - Droit = 20 heures par an cumulables jusqu'à 120 h sur 6 ans, sauf disposition d'une convention ou d'un accord collectif interprofessionnel, de branche ou d'entreprise prévoyant une durée supérieure.
  - Sous réserve des dispositions de l'accord de votre branche professionnelle, les droits s'acquièrent « prorata temporis » pour les temps partiels, hormis pour les temps partiels liés à un congé parental.
- Par une information de votre entreprise tous les ans :

Chaque salarié est informé par écrit annuellement du total des droits acquis au titre du dispositif DIF.

Chaque année, l'employeur remet au salarié un document récapitulatif retraçant :

- L'ensemble des heures de formation réalisées hors temps de travail dans le cadre du DIF et dans le cadre du plan.



- Dans le cas où votre entreprise impose que le DIF soit réalisé en dehors des heures de travail, le document envoyé annuellement indiquera les versements d'allocations réalisés au titre des heures DIF réalisées hors temps de travail.

Pour les salariés en CDD : l'employeur est tenu d'informer le salarié de ses droits à ce titre.

*Suivant l'accord de branche dont dépend votre entreprise, et éventuellement l'accord de groupe ou d'entreprise qui lui est applicable, les modalités d'accès et de mise en œuvre de votre DIF peuvent être aménagées.*

## Que faire de mes heures DIF ?

Le plus important est d'élaborer votre projet de formation au regard de votre projet professionnel.

Voici les bonnes questions à vous poser avant d'utiliser votre DIF !

- Que souhaitez-vous améliorer dans vos pratiques professionnelles actuelles ?
- Quelle projection faites-vous (à 3 ans, à 5 ans...) de votre évolution professionnelle ?
- De quelles informations (internes et externes à votre entreprise) disposez-vous pour évaluer les évolutions probables de votre emploi actuel ?

Le DIF ne caractérise pas un type ou un domaine d'actions de formations en particulier. C'est un moyen d'accès à la formation, pour entreprendre des actions de formation :

- Acquisition, entretien ou perfectionnement des connaissances ;
- Promotion ;
- Actions de qualification prévues à l'article L 900-3 CT. (qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles, qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche, qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle) ;
- Validation des acquis de l'expérience, bilan de compétences.

Des priorités peuvent être définies pour les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du DIF par convention ou accord collectif (branche, entreprise, interprofessionnel).

## Comment utiliser mon DIF ?

C'est à vous d'entreprendre les démarches et de formaliser un accord écrit avec votre employeur.

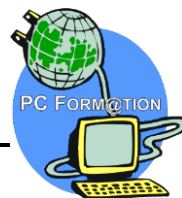
Renseignez-vous sur la procédure élaborée par votre entreprise pour formuler les demandes de DIF.

N'hésitez pas à engager le dialogue avec votre responsable ou supérieur hiérarchique ou le service des ressources humaines, sur le choix de l'action ou sur ses modalités (dates, lieu, choix de l'organisme...) : le DIF est conçu pour s'exercer dans le cadre d'une négociation constructive entre l'employeur et le salarié.

- Formalisez par écrit votre demande de formation ;
- Envoyez votre demande à votre employeur (responsable ou DRH en fonction de votre entreprise) ;
- L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse, à compter de la date de réception de la demande de DIF. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation (L 6323-10 CT).

## Et si mon employeur refuse ?

Si votre employeur refuse votre demande deux années de suite, vous pouvez vous tourner vers l'OPACIF (ou le FONGECIF) auquel cotise votre employeur. Le FONGECIF devra alors examiner prioritairement votre



demande. S'il l'accepte, il financera votre formation et se retournera vers votre employeur pour obtenir sa participation au financement de l'action.

## Quelques conseils pour demander et obtenir une formation au titre du DIF

Utilisez les moyens que l'entreprise met à votre disposition :

- Préparez soigneusement votre entretien professionnel ;
- Lisez les documents relatifs à la gestion des compétences dans l'entreprise (référentiels métiers vous concernant, par exemple) ;
- Est-ce bien la formation qui vous convient, compte tenu de votre expérience et des formations que vous avez déjà suivies ?
- En quoi la formation qui vous intéresse contribuera-t-elle à l'atteinte de vos objectifs ?
- Pourrez-vous mettre en œuvre vos acquis de formation ? Sans application pratique, les bénéfices de la formation seront rapidement perdus.

## Que se passe-t-il si je quitte mon entreprise ?

Pendant votre préavis, vous avez la possibilité de demander à utiliser votre DIF. Il faut alors distinguer deux situations : le licenciement et la démission.

### • DIF demandé pendant le préavis de licenciement

L'employeur doit informer le salarié, dans la lettre qui notifie le licenciement, de ses droits en matière DIF, et notamment de la possibilité de demander pendant le préavis à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

Lors d'un licenciement (sauf pour faute grave ou lourde) l'employeur ne peut pas refuser la demande de DIF, si elle a été effectuée pendant le préavis. Le salarié doit faire connaître son intention d'utiliser son DIF avant la fin du préavis, mais l'action peut s'engager après cette date.

Financement du DIF par l'employeur en cas de demande réalisée au cours du préavis suivant un licenciement : les heures de DIF au crédit du salarié en fin de préavis sont converties en numéraire, à raison de 9,15 € de l'heure (valeur 2011). Cette somme, versée par l'employeur à l'organisme de formation, permettra de financer « tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de VAE (validation des acquis de l'expérience) ou de formation ».

Lorsque l'action est réalisée pendant l'exercice du préavis, elle se déroule pendant le temps de travail. Les heures ainsi réalisées sont payées au taux normal.

### • DIF demandé pendant le préavis de démission

Pour bénéficier de son DIF, en cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son droit individuel à la formation sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du préavis. Mais rien n'interdit à l'employeur de refuser la demande de DIF. Si l'employeur accepte la demande, les heures de DIF au crédit du salarié en fin de préavis sont converties en numéraire, à raison de 9,15 € de l'heure (valeur 2011). Cette somme, versée par l'employeur à l'organisme de formation, permettra de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de VAE (validation des acquis de l'expérience) ou de formation.

Les heures de DIF effectuées pendant le préavis seront prises en charge par l'employeur dans les conditions de droit commun, selon qu'elles se déroulent hors temps de travail ou sur temps de travail.

