



## 17a Le Droit Individuel à la Formation (DIF)

### Points clés

- **L'intérêt du DIF**
- **Les salariés concernés**
- **Nombre d'heures acquises : salariés à temps plein...**
- **... Et salariés à temps partiel**
- **Période de calcul et information des salariés**

### L'intérêt du DIF

Parce qu'il lui permet la prise d'initiative, le DIF donne au salarié la possibilité de s'investir personnellement dans un projet professionnel, en lien étroit avec les objectifs de l'entreprise. A la clé, un projet de formation partagé entre l'entreprise et le salarié.

### Les salariés concernés

Tous les salariés acquièrent des heures de DIF, sauf ceux en contrat de professionnalisation et en contrat d'apprentissage.

### Bon à savoir

Pour les salariés en contrats à durée déterminée, les enquêteurs vacataires et les personnels liés aux métiers de l'enquête, les heures de DIF s'acquièrent dans des conditions particulières (voir fiche 19).

### Nombre d'heures acquises : salariés à temps plein...

Les salariés à temps plein acquièrent 20 heures par an, pendant 6 ans. Soit un maximum de 120 heures.

## Objectif et calcul

Objectif du DIF : favoriser l'initiative du salarié en matière de formation, faire coïncider son projet de formation avec les besoins de l'entreprise et le rendre acteur de son parcours professionnel. Dans cet objectif, le salarié bénéficie – sous certaines conditions – d'un crédit de 20 heures par année civile, pendant 6 ans, dans la limite de 120 heures.

### Bon à savoir

Tant que les heures ne sont pas utilisées, le salarié conserve son quota. DIF utilisé : les heures utilisées sont déduites du crédit et le quota se reconstitue au fil des ans, dans la limite de 120 heures.

### ... Et salariés à temps partiel

Le nombre d'heures de DIF est calculé au prorata du temps de travail (exemple, un mi-temps = 10 heures de DIF). Les heures sont acquises dans le respect du quota de 120 heures.

Une exception : le salarié qui travaille au moins 80 % d'un temps plein (soit 28 heures ou plus dans une entreprise appliquant la durée légale du travail, 35 heures). Dans ce cas, le DIF n'est pas proratisé mais comptabilisé comme pour le salarié à temps plein.

### Bon à savoir

Pour calculer le DIF du salarié à temps partiel, il n'est pas tenu compte des heures complémentaires accomplies par le salarié.



## Utiliser les dispositifs de formation de la Branche

### 17a Le Droit Individuel à la Formation (DIF) Objectif et calcul

#### Période de calcul et information des salariés

1<sup>er</sup> janvier/31 décembre : le DIF est calculé par année civile.

Pour les salariés entrés ou sortis en cours d'année, le DIF est acquis au prorata du temps de présence dans l'année.

#### Attention !

- Mise en place du DIF depuis mai 2004.  
En conséquence, les salariés, en poste au 7 mai 2004, avaient acquis au 31 décembre 2004, 14 heures de DIF.

Tous les ans, l'employeur informe par écrit, chacun des salariés, de ses droits disponibles au titre du DIF. La présence d'un compteur DIF sur la fiche de paie peut suffire.

#### Ce qu'il faut retenir

- Le DIF est un crédit d'heures qui permet au salarié de prendre l'initiative de partir en formation, avec l'accord de son employeur.
- Attribué à raison de 20 heures par an, le DIF est – sauf exception – calculé au prorata temporis pour les salariés à temps partiel.

#### En direct du terrain

Les salariés à temps complet embauchés en 2002 disposent, s'ils ne les ont pas déjà utilisées au 31 décembre 2009, de 114 heures de DIF (moins les heures déjà utilisées) : 20 h/an pour les 5 années pleines (2005, 2006, 2007, 2008, 2009) plus 14 h pour 2004.

Un salarié embauché en juillet 2009 bénéficie au 31 décembre 2009 de 10 heures qu'il ne peut toutefois pas utiliser avant d'avoir acquis un an d'ancienneté.

#### Pour en savoir plus

- Boîte à outils : DIF - modèles
- Site Internet [www.fafiec.fr](http://www.fafiec.fr)



## 17b Le Droit Individuel à la Formation (DIF)

### Points clés

- Le choix de l'action
- La procédure de mise en œuvre
- En cas d'accord de l'employeur
- Conséquences d'un désaccord

### Le choix de l'action

Le salarié peut décider de mobiliser son DIF :

- pour des actions intégrées dans le plan de formation de l'entreprise,
- pour des actions non inscrites dans le plan mais acceptées par l'employeur,
- dans le cadre d'une période de professionnalisation,
- pour des actions définies par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) de la Branche,
- pour les actions prioritaires de la Branche (actions collectives et thématiques prioritaires),
- pour un bilan de compétences, si le salarié n'est pas éligible au CBC (Congé Bilan de Compétences).

### Bon à savoir

Le DIF peut être utilisé pour réaliser un bilan de compétences ou une Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

Dans tous les cas, le salarié doit solliciter – et obtenir – l'accord de l'employeur.

### Bon à savoir

Si le nombre d'heures de DIF disponible est insuffisant compte tenu de la durée de l'action envisagée, l'employeur peut accepter une utilisation anticipée des droits (dans la limite de 120 h).

## Mise en œuvre

A partir d'une année d'ancienneté, le salarié peut prendre l'initiative d'utiliser le dispositif.

Une condition : obtenir l'accord de l'employeur.

### La procédure de mise en œuvre

- Le salarié fait une demande écrite.
- L'employeur doit lui répondre par écrit (lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge) dans le mois qui suit. A défaut, la demande est considérée comme acceptée.

### Bon à savoir

Il est conseillé de bien indiquer dans la réponse :

- l'action et l'organisme de formation choisis,
- les dates et la durée de la formation,
- les plages horaires de la formation (pendant ou hors temps de travail),
- le nombre d'heures utilisées et, éventuellement, celui des heures dont l'employeur a accepté l'usage anticipé.



## Utiliser les dispositifs de formation de la Branche

### 17b Le Droit Individuel à la Formation (DIF) Mise en œuvre

#### En cas d'accord de l'employeur

Le salarié peut partir en formation : une heure de formation suivie = une heure déduite sur le quota DIF acquis.

En principe, la formation est réalisée en dehors du temps de travail. Mais si l'action choisie relève du plan de formation ou d'une période de professionnalisation, elle se déroule soit pendant le temps de travail, soit en tout ou partie en dehors du temps de travail, selon le régime applicable à ces dispositifs.

#### Bon à savoir

L'entreprise doit financer les coûts liés au DIF (frais de formation, rémunération).

Action réalisée dans le cadre du plan de formation ou de la période de professionnalisation : une demande de prise en charge peut être adressée au FAFIEC.

#### Conséquence d'un désaccord

Pas d'accord sur le choix de l'action demandée : l'employeur doit impérativement notifier sa réponse par écrit au salarié dans le délai imparti (un mois, voir ci-dessus).

En cas de désaccord pendant deux exercices consécutifs, le salarié peut se tourner vers l'OPACIF\* pour obtenir un financement.

#### Attention !

- L'OPACIF\* examine la demande au regard de ses propres critères. S'il accepte la prise en charge, l'entreprise lui verse :
  - le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis au titre du DIF ;
  - le coût de la formation calculé sur la base du forfait de 9,15€/heure de formation.

La durée de la formation est alors déduite du contingent d'heures de formation acquis au titre du DIF.

\*Organisme Paritaire Agréé au titre du CIF

#### En direct du terrain

L'employeur prévoit dans le plan de formation, des formations en communication. Intéressée, une salariée demande à en bénéficier en mobilisant son quota DIF. Le projet est accepté par l'employeur qui y voit un intérêt compte tenu des évolutions de postes qu'il envisage.

Un autre salarié demande, via le DIF, une formation en PAO. Trop éloigné de l'emploi occupé par l'intéressé, de l'activité de l'entreprise et de ses perspectives de développement, le choix du salarié est refusé. L'employeur l'invite alors à redéfinir son projet compte tenu des objectifs de l'entreprise.

#### Ce qu'il faut retenir

- L'utilisation du DIF suppose un échange entre salarié et employeur sur la pertinence du choix de l'action demandée.
- L'employeur peut opposer son désaccord, dans un délai d'un mois à compter de la demande.
- Dans ce cas, le salarié peut toujours proposer de nouveaux projets puis, si le désaccord persiste pendant 2 exercices civils consécutifs, se tourner vers l'OPACIF\*.

#### Pour en savoir plus

- Boîte à outils : DIF - modèles
- Fiches 15a/b « La période de professionnalisation »
- Fiche 16 « Le plan de formation »
- Fiche 31 « L'intervention financière du FAFIEC »
- Site Internet [www.fafiec.fr](http://www.fafiec.fr)



## Le Droit Individuel à la Formation (DIF)

### Points clés

- L'utilisation de DIF avant la rupture effective du contrat de travail
- Cas particulier : le licenciement pour motif économique
- La portabilité après la rupture du contrat de travail
- Le transfert du contrat de travail

### L'utilisation du DIF avant la rupture effective du contrat de travail

Le salarié peut demander à bénéficier de son DIF avant la rupture de son contrat de travail. Les modalités de mise en œuvre varient selon le mode de rupture.

En cas de **licenciement** (sauf faute lourde), le salarié qui justifie d'au moins un an d'ancienneté peut bénéficier de son DIF.

Une condition : il doit en faire la demande avant la fin du préavis.

Si la formation est réalisée pendant le préavis, elle se déroule pendant le temps de travail. La rémunération habituelle est versée par l'entreprise. La formation est financée à hauteur de 9,15 €/heure.

### Attention !

- La lettre de notification du licenciement doit mentionner :
  - la possibilité d'utiliser le DIF ;
  - le nombre d'heures disponibles.

En cas de **démission**, le salarié peut demander à bénéficier du DIF si l'action souhaitée est commencée avant la fin du préavis. L'employeur est libre d'accepter ou de refuser.

En cas de **retraite**, le DIF est annulé le jour où le salarié prend sa retraite soit à son initiative (départ à la retraite) soit à celle de l'employeur (mise à la retraite). Toutefois :

- en cas de mise à la retraite, le salarié peut bénéficier, dans le cadre du DIF, d'actions de préparation à une activité associative ou syndicale ou d'un stage de préparation à la retraite ;
- un salarié dont la demande de DIF a été refusée dans les 12 mois précédant la demande de départ à la retraite peut utiliser son DIF s'il en fait la demande dans le mois qui suit celle relative au départ à la retraite.

## Rupture du contrat de travail et portabilité

Le DIF est utilisable à certaines conditions avant la rupture effective du contrat de travail. Après la rupture du contrat de travail, le DIF est "portable". Une somme forfaitaire correspondant aux heures non utilisées peut servir à financer une formation, notamment lors des transitions professionnelles.

En cas de **rupture conventionnelle**, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF. La mise en œuvre relève d'une négociation entre l'employeur et le salarié.

### Bon à savoir

Le DIF permet de financer une action de formation, de bilan de compétences ou de VAE.

### Cas particulier : le licenciement pour motif économique

En cas de licenciement pour motif économique, les règles relatives au licenciement (voir ci-avant) s'appliquent, sauf si le salarié adhère à la convention de reclassement personnalisé (CRP) proposée par l'entreprise.

Dans cette hypothèse, en effet, l'employeur verse au Pôle emploi une somme égale au montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF. Cette somme sert ensuite à financer les prestations d'accompagnement et de reclassement du salarié dans le cadre de la CRP.

### Bon à savoir

Licenciement économique dans une entreprise de moins de 1 000 salariés ou en redressement ou liquidation judiciaire : proposer une CRP au salarié est obligatoire.

A noter : dans certains bassins d'emploi, le contrat de transition professionnelle (CTP) remplace la CRP.



## Utiliser les dispositifs de formation de la Branche

### 17c Le Droit Individuel à la Formation (DIF) Rupture du contrat de travail et portabilité

#### La portabilité après la rupture du contrat de travail

La portabilité permet au salarié qui n'a pas déjà utilisé ses heures de DIF avant la fin du préavis de demander à bénéficier d'une formation après la rupture de son contrat de travail, notamment lors des transitions professionnelles.

Elle s'applique lorsque la rupture du contrat de travail ouvre droit aux allocations chômage (ce qui suppose une activité salariée de 4 mois minimum) et ce, qu'il s'agisse d'un CDI (licenciement hors faute lourde, rupture conventionnelle...) ou d'une fin de CDD.

Deux hypothèses sont à distinguer :

- Le salarié est embauché dans une nouvelle entreprise : dans les deux ans qui suivent, il peut demander à bénéficier d'une formation sur la base d'une somme forfaitaire correspondant aux heures de DIF acquises chez le précédent employeur. En cas de désaccord avec le nouvel employeur, le salarié peut opter pour une action de bilan de compétences, de VAE ou une formation définie comme prioritaire par accord collectif qui se déroulera en dehors de son temps de travail, sans versement de l'allocation de formation. L'action est financée par l'OPCA de la nouvelle entreprise.
- L'intéressé est demandeur d'emploi. Après avis du référent Pôle emploi, il peut bénéficier d'une formation avec une prise en charge de l'OPCA de son ancienne entreprise.

#### Bon à savoir

Le Fafiec, s'il est l'OPCA de la nouvelle ou de l'ancienne entreprise assure le financement du DIF sur la base suivante : 1 heure = 9,15 €.

#### Attention !

- Sur le certificat de travail obligatoirement remis au salarié à la fin de son contrat de travail doivent figurer :
  - le solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées ;
  - la somme correspondant à ce solde (nombre d'heures x 9,15 €) ;
  - l'identification de l'OPCA de l'entreprise.

#### Le transfert du contrat de travail

Lorsqu'il y a substitution d'un employeur à l'autre, par exemple transfert d'entreprise, les contrats de travail sont le plus souvent maintenus avec le nouvel employeur. Le salarié conserve donc son DIF et peut l'utiliser dans les conditions habituelles.

#### En direct du terrain

Exemple : un salarié est licencié pour faute simple.

Dans la lettre de notification du licenciement, l'employeur prend soin d'indiquer :

- la possibilité d'utiliser son DIF s'il en fait la demande avant la fin de son préavis ;
- le nombre d'heures dont il dispose à la date de sortie des effectifs (terme du préavis).

Le préavis s'achève le 30 juin. Le 10 juin, le salarié fait part de son intention d'utiliser son DIF pour réaliser une formation pendant son préavis.

L'employeur finance la formation à hauteur de (nombre d'heures de DIF x 9,15 €/heure). La somme correspondante est versée au prestataire de formation moyennant facture.

#### Ce qu'il faut retenir

- Le DIF peut être utilisé en cas de licenciement (sauf faute lourde), de démission ou de rupture conventionnelle avant la rupture effective du contrat de travail.
- L'utilisation du DIF en cas de licenciement pour motif économique obéit à des règles de financement particulières.
- Après la rupture du contrat de travail, l'intéressé peut demander à bénéficier d'une formation qui sera mise en œuvre après accord de son nouvel employeur ou avis de son référent Pôle emploi et sera financée sur la base d'une somme forfaitaire ("portabilité").
- Changement d'employeur mais maintien du contrat de travail : le DIF est conservé.

#### Pour en savoir plus

- Boîte à outils : DIF - modèles
- Site Internet [www.fafiec.fr](http://www.fafiec.fr)
- Loi n°2009-1437 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie du 24 novembre 2009 ([www.legifrance.fr](http://www.legifrance.fr))