

Le droit individuel à la formation

Le droit individuel à la formation (DIF) a pour objectif de permettre à tout salarié de se constituer un crédit d'heures de formation de 20 heures par an, cumulable sur six 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. La formation a lieu hors du temps de travail sauf disposition conventionnelle contraire ; elle est prise en charge par l'employeur selon des modalités particulières. 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.

Afin de favoriser son accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, chaque personne disposera dès son entrée sur le marché du travail, indépendamment de son statut, d'un compte personnel de formation. Ce dispositif, issu de la loi du 14 juin 2013 citée en référence, sera mis en œuvre selon des modalités qui devraient être déterminées dans le courant du second semestre 2013. Seront notamment précisées les modalités de fonctionnement du compte personnel de formation et les modalités de sa substitution au droit individuel à la formation et du transfert intégral au sein du compte personnel de formation des heures acquises au titre du droit individuel à la formation. Cette fiche sera mise à jour une fois fixées les modalités de fonctionnement et de mise en œuvre du compte personnel de formation et de sa substitution au DIF.

Qui peut bénéficier du DIF ?

Peuvent bénéficier du DIF :

- Les salariés en contrat de travail à durée indéterminée ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise. Ce droit leur est ouvert qu'ils soient employés à temps complet ou à temps partiel. Dans ce dernier cas toutefois, la durée des droits acquis au titre du DIF est calculée au prorata de leur durée de travail.

Pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte.

- Les salariés en contrat à durée déterminée (voir ci-dessous « Dispositions spécifiques aux salariés en CDD »).

Sont en revanche exclus du DIF, les apprentis ainsi que les salariés en contrat de professionnalisation.

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 (JO du 16)

A combien d'heures de formation ouvre droit le DIF ?

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. Ainsi, par exemple, un travail à mi-temps ouvrira droit à 10 heures de formation par an.

Les droits acquis au titre du DIF peuvent ils se cumuler ?

Les salariés en contrat à durée indéterminée qui n'utilisent pas leurs droits acquis au titre du DIF peuvent les cumuler d'une année sur l'autre, dans les conditions suivantes :

- pour les salariés à temps complet, le cumul peut se faire sur six ans au maximum, sans pouvoir dépasser le plafond de 120 heures ;
- pour les salariés à temps partiel, c'est le plafond de 120 heures qui s'applique quel que soit le temps mis pour l'atteindre. Ainsi, par exemple, un salarié travaillant à mi-temps qui acquiert 10 heures par an au titre du DIF pourra cumuler ses droits sur 12 ans.

Un salarié à temps plein qui n'a pas utilisé ses droits pendant 6 ans et qui a donc atteint le plafond de 120 heures ne peut plus, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, acquérir de droits à formation au titre du DIF.

Toute action de formation effectuée dans le cadre du DIF vient s'imputer sur le capital acquis. Ainsi le salarié qui avait atteint le plafond de 120 heures tombe à 80 s'il entreprend une formation de 40 heures. Il peut ensuite de nouveau acquérir des droits dans la limite de 120 heures.

L'employeur a l'obligation d'informer chaque salarié, par écrit et annuellement, du total des droits qu'il a acquis au titre du DIF.

Comment le DIF est-il mis en œuvre ?

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur.

- **La demande du salarié**

La loi ne précise pas les modalités de la demande. En toute logique, elle doit s'effectuer par écrit en indiquant les informations nécessaires à l'employeur pour qu'il se prononce sur cette demande (formation envisagée, durée...). Aucun délai n'est prévu par la loi pour formuler la demande, mais le salarié doit s'y prendre suffisamment à l'avance sachant que l'employeur dispose d'un délai d'un mois pour répondre. D'ailleurs, des accords collectifs peuvent prévoir des délais pour présenter cette demande.

- **La réponse de l'employeur**

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 a sollicité 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.

Pour éviter toute contestation sur les délais, il semble préférable que la demande du salarié s'effectue par lettre recommandée avec accusé de réception.

Face au refus de l'employeur, le salarié ne dispose d'aucun recours sauf celui de réitérer sa demande ultérieurement (il existe toutefois des dispositions particulières en cas de rupture du contrat de travail, voir ci-après). Si le désaccord persiste pendant deux exercices successifs, le salarié peut déposer sa demande dans le cadre du congé individuel de formation (CIF). 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 et 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.

- **Le choix de la formation**

Des actions de formation prioritaires peuvent être définies par accord collectif d'entreprise ou de branche ou par accord interprofessionnel. Le salarié peut alors choisir une formation parmi celles-ci, bien que ce ne soit pas une obligation. A défaut d'un tel accord, les actions de formation accessibles au titre du DIF sont les actions de promotion (celles permettant d'acquérir une qualification plus élevée) ou d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances.

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.

Comment se déroule la formation ?

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 de son temps de travail, le salarié perçoit, de son employeur, une allocation de formation égale à 50 % de sa rémunération nette de référence. Le salaire horaire de référence pris en compte pour le calcul de cette allocation s'obtient en divisant le total des rémunérations nettes versées au salarié au cours des 12 derniers mois précédant le début de la formation par le nombre total d'heures rémunérées au cours de ces mêmes 12 derniers mois. Des modalités particulières de calcul sont prévues pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours.

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.

Qui prend en charge les frais de formation ?

Les frais de formation, ainsi que l'allocation de formation, sont à la charge de l'employeur, ce dernier pouvant les imputer sur sa participation au développement de la formation continue.

Que deviennent les droits acquis lors de la rupture du contrat de travail (« portabilité » du DIF) ?

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 bilan de compétences, de VAE ou de formation. Le cas échéant, la lettre doit mentionner les dispositions spécifiques applicables en cas d'adhésion à un contrat de sécurisation professionnelle. Par ailleurs, le certificat de travail remis au salarié à l'occasion de la rupture de son contrat de travail doit désormais comporter certaines mentions relatives aux droits à DIF acquis par le salarié

Utilisation du DIF pendant le préavis

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, multiplié par le montant forfaitaire visé au deuxième alinéa de l'article L. 6332-14 du Code du travail (soit, actuellement, 9,15 €), permet de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. A 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 posent problème en cas de licenciement pour faute grave : cette dernière entraînant la privation du préavis, le salarié se trouverait donc dans l'impossibilité de faire connaître sa demande dans les conditions mentionnées ci-dessus, alors même qu'il peut bénéficier du DIF. Pour éviter cette situation préjudiciable au salarié, une réponse ministérielle (JOAN du 1er février 2011) 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 ».

- Le fait que le salarié soit licencié pour inaptitude physique et impossibilité de reclassement, et qu'il soit dans l'impossibilité d'effectuer un préavis, ne saurait dispenser l'employeur de l'informer, dans la lettre de licenciement, de ce qu'il pouvait demander, avant la date d'expiration du préavis qu'il aurait effectué si il avait été apte, à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. Le défaut d'indication de cette mention constitue un manquement de l'employeur à ses obligations, qui cause nécessairement un préjudice au salarié lui ouvrant droit à des dommages-intérêts dont le montant sera apprécié par les juges (arrêt de la Cour de cassation du 25 septembre 2013.)

Utilisation du DIF après la cessation du contrat de travail

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 (licenciement, démission considérée comme « légitime » par l'Assurance chômage, rupture conventionnelle du CDI dans le cadre de l'article L. 1237-11 du code du travail, fin de CDD, etc.), la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées multiplié par le montant forfaitaire visé au deuxième alinéa de l'article L. 6332-14 du code du travail (soit, actuellement, 9,15 €), est utilisée, selon le cas, soit auprès du nouvel employeur, soit pendant la période de chômage.

- **Utilisation chez le nouvel employeur**

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 de bilan de compétences, de VAE ou de formation, soit, sans l'accord de l'employeur, tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de VAE ou 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 (visée à l'article L. 6321-10 du code du travail) 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. Cette somme est imputée au titre de la section " professionnalisation ", sauf dispositions spécifiques prévues par accord de branche ou accord collectif conclu entre les organisations d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire agréé interprofessionnel.

- **Utilisation pendant la période de chômage**

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 bilan de compétences, de VAE ou 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. Elle est imputée au titre de la section « professionnalisation »,

sauf dispositions spécifiques prévues par accord de branche ou accord collectif conclu entre les organisations d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire agréé interprofessionnel.

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 précitée 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, de bilan de compétences ou de VAE soit engagée avant la fin du préavis.

En cas de départ à la retraite

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

Quelles sont les dispositions spécifiques 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). Par exemple, un CDD de six mois ouvrira droit à 10 heures de formation au titre du DIF. 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. Par exemple, un CDD de six mois à mi-temps ouvrira droit à 5 heures de formation au titre du DIF ;
- 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 1 % destinée au financement du congé individuel de formation des salariés en CDD.

Selon une réponse ministérielle publiée au JOAN du 1er mars 2011, « 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 ».

Pour le reste, 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...

L'employeur est tenu d'informer les salariés en CDD de leurs droits au titre du DIF.