

DIF : Droit Individuel à la Formation

Le DIF est le dispositif phare de l'accord du 20 septembre 2003 conclu par les partenaires sociaux et repris par la loi du 4 mai 2004. Il institue un capital individuel déterminé en heures, déterminant des droits à formation dont le salarié peut disposer à son initiative, mais avec l'accord de son employeur. En cas de désaccord prolongé, le texte de loi définit une procédure permettant au salarié de demander au Fongécif d'intervenir. A noter qu'en cas de départ de l'entreprise, le DIF doit être demandé ou engagé avant la fin du préavis.

Tous les salariés en CDI du secteur privé, disposant d'une ancienneté d'au moins un an dans leur entreprise, bénéficient chaque année d'un Droit Individuel à la Formation d'une durée de vingt heures. Pour les salariés à temps partiel, ce droit est calculé au prorata. Depuis une loi de Mars 2006, la période d'absence du salarié pour un congé maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement pris en compte. Des accords de branche peuvent prévoir des durées supérieures. Chaque année le salarié en CDI à temps complet acquiert donc 20 heures de DIF, qu'il peut cumuler jusqu'à 120 heures. Au-delà, s'il n'utilise pas tout ou partie de ce capital acquis, celui-ci restera plafonné à 120 heures. Chaque année l'employeur doit communiquer les droits acquis au titre du DIF. Selon les accords professionnels, le point de départ de l'utilisation des premiers droits acquis (en général 20 heures) se situe au 1/1/2005 ou au 4/5/2005.

Pour les salariés en CDD, l'ouverture des droits se fait après le 4^e mois de contrat. Dans certaines régions (Ile de France notamment), le financement de la formation choisie par le salarié est assuré par le Fongecif sur demande conjointe du salarié et de l'employeur s'il est lui même cotisant au Fongecif (à hauteur de 30€/heure de formation).

La mise en œuvre du DIF :

Si le salarié a l'initiative de la demande (une lettre en A/R est préférable) il doit cependant obtenir l'accord de l'entreprise. Le choix de l'action de formation est arrêté en commun, et celle-ci se déroule, par défaut, en dehors du temps de travail. Dans ce cas le salarié perçoit en complément de sa rémunération, une allocation formation représentant 50% de son salaire habituel. Des accords de branche peuvent "encadrer" les actions prioritaires au titre du DIF ou prévoir un déroulement de l'action pendant le temps de travail. En cas de désaccord persistant pendant deux années, le salarié peut demander la prise en charge de son DIF par le FONGECIF ou l'OPACIF. Lorsqu'il y a départ de l'entreprise, le bénéfice du DIF doit être demandé pendant le préavis s'il s'agit d'un licenciement; l'action doit même être engagée pendant le préavis en cas de démission. Les actions éligibles au titre du DIF sont non seulement les stages "classiques", mais également les **Bilans de Compétences** et les actions de Validation des Acquis de l'Expérience (**VAE**)

Le DIF dans votre entreprise :

Selon l'activité exercée par votre entreprise, celle-ci relève ou non d'accords de branche... Il s'agit de dispositions particulières, applicables à toutes les entreprises du secteur professionnel concerné. Celles-ci ne peuvent être que plus favorables au salarié, par rapport aux dispositions législatives. On trouve par exemple dans ces accords, des actions prioritairement finançables, des possibilités d'exercer une partie du DIF sur le temps de travail ou une acquisition annuelle de droits, supérieure à 20 heures.

Le DIF sert-il à développer les compétences du salarié dans le champ de son travail ou bien la formation peut-elle n'avoir rien à voir avec son métier ?

Les formations admissibles en DIF sont fixées par la loi, l'accord de branche ou interprofessionnel, ou l'accord d'entreprise (plus rarement) qui définissent des actions prioritaires. Dans le cadre de la loi, elles sont limitées à :

- ▶ des actions de promotion permettant d'acquérir une qualification plus élevée,
- ▶ des actions d'acquisition, entretien ou perfectionnement des connaissances,
- ▶ des actions d'acquisition d'un diplôme.