



Le Droit Individuel à la Formation (DIF)

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 oeuvre 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.

Site du ministère Travail et de l'Emploi : Le DIF
Nous contacter : 01.55.04.74.79 - Mail : formation@plenium.fr

PLENIUM, CENTRE
DE FORMATION, FORME
DES "UTILISATEURS" AUX
LOGICIELS BUREAUTIQUES
MICROSOFT

Bénéficiaires

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.

Les salariés en contrat à durée déterminée 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.

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

Nombres d'heures

Au titre du DIF, les salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) travaillant à temps complet ont droit 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.

Cumul

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.

Toute action de formation effectuée dans le cadre du DIF vient s'imputer sur le capital acquis. 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.

Mise en oeuvre

La mise en oeuvre 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.

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.

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.

Prise en charge

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.

PLENIUM, Service Informatique

76, boulevard de Sébastopol - 75003 - PARIS
Votre interlocuteur : Martine OTHÉGUY
TEL 01 55 04 74 71 - FAX 01 55 04 74 07
formation@plenium.fr - www.plenium.fr