

Qui a droit au DIF ?

A partir d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, tous les salarié-e-s en CDI, à temps complet ou partiel, sont éligibles au DIF.

Les salarié-e-s en CDD peuvent bénéficier du DIF à condition d'avoir travaillé dans l'entreprise au moins quatre mois (consécutifs ou non) en CDD, dans les douze derniers mois. Il n'est pas obligatoire que l'ancienneté ait été acquise au titre du même contrat. Il n'y a pas de délai de carence entre deux DIF.

Comment se calculent les droits au DIF ?

Chaque salarié-e peut accumuler annuellement 20 heures de formation minimum, durant six ans.

En cas de temps partiel ou de CDD, les droits sont calculés au prorata du temps de travail, mais ne sont pas limités à la période de six ans. Au-delà de 120 heures, les droits ne sont plus accumulables.

Les périodes d'absence du salarié (congé maternité, d'adoption, de présence parentale, ou congé parental d'éducation) sont prises en compte pour ce calcul.

Quelle information sur le DIF ?

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.

En cas de licenciement, l'employeur doit faire figurer dans la lettre de licenciement les droits que le salarié 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.



L'entreprise peut-elle refuser une formation en DIF ?

Oui, l'employeur peut refuser la demande du salarié pendant deux années consécutives, sans avoir à motiver son refus.

Il faut noter que l'entreprise doit donner son accord sur le choix de la formation pour que celle-ci ait lieu, l'absence de réponse sous un mois vaut donc acceptation.

En cas de refus, le salarié ne peut alors que réitérer sa demande ultérieurement. Au bout de deux ans, le salarié peut effectuer sa demande sous forme de CIF - Congé individuel de formation - auprès de l'Organisme paritaire collecteur agréé dont relève l'entreprise. Cette demande est alors prioritaire. L'OPCA adressera ensuite la facture à l'employeur. L'organisme se réserve toutefois le droit de refuser la demande du salarié si elle ne répond pas aux priorités et aux critères qu'il a fixés. 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.

Le coût du DIF est-il plafonné pour l'entreprise ?

Le coût du DIF pour l'entreprise se compose d'une allocation formation versée au salarié, à laquelle s'ajoutent les frais de formation, calculés sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation, soit 9,15 euros de l'heure, un plafond que l'entreprise n'est pas obligée de dépasser. A noter que pour les salariés en CDD, tous les frais sont pris en charge par l'Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA).

Le salarié peut-il effectuer sa formation durant le temps de travail ?

Sauf disposition contraire, le DIF s'effectue hors du temps de travail. Le salarié reçoit alors, de la part de son employeur, une allocation de formation égale à 50 % de sa rémunération nette de référence. Pour obtenir le salaire horaire de référence, il faut diviser le total des rémunérations nettes versées au salarié, au cours des douze derniers mois précédant le début de la formation, par le nombre total d'heures rémunérées au cours de cette même période.

Cependant, l'employeur peut prendre l'initiative de proposer à ce que la formation se fasse sur le temps de travail au quel cas le salarié ne perçoit plus d'allocation formation. Sa rémunération est maintenue normalement pour les heures passées à se former. C'est évidemment ce cas qu'il faut privilégier.

Les droits au DIF sont-ils transmissibles en cas de rupture du contrat de travail ?

En dehors de tout accord de branche disant le contraire, les droits au DIF sont attachés au contrat de travail. En cas de rupture du contrat - licenciement, démission, retraite...- le salarié peut effectuer sa demande de DIF avant la fin du préavis (demande que l'entreprise peut toujours refuser). En cas d'accord, le DIF peut être effectué après le préavis. En cas de non utilisation de ses droits, le salarié ne peut pas demander de compensation financière. Le salarié partant en retraite perd également ses droits acquis s'il ne les a pas utilisés. Sous certaines conditions, les jours acquis peuvent être transférés en cas de changement d'employeurs.