

# Le droit individuel à la formation (DIF)

A2

Mise à jour mars 2010

L'objectif du DIF est d'inciter les salariés à prendre l'initiative d'un départ en formation dans le cadre d'un projet partagé avec l'employeur. L'accord écrit de l'employeur sur le choix de la formation est nécessaire. Tous les salariés sont concernés sauf ceux en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation.

Le DIF, c'est l'opportunité de conjuguer projet individuel et politique de formation de l'établissement. Fruit d'une codécision, le projet DIF peut être élaboré lors de l'entretien professionnel (voir fiche B3 « L'entretien professionnel de formation ») et s'articuler avec le Plan de formation (voir fiche A1 « Le Plan de formation ») et/ou une période de professionnalisation (voir fiche A3 « La période de professionnalisation »).

## 1 Comptabiliser les heures DIF de chaque salarié

À temps plein en CDI, chaque salarié capitalise 20 heures de formation par an (dans la limite de 120 heures). En CDD ou à temps partiel, ces droits sont proratisés.

### Le calcul des droits des salariés

En application de l'accord de Branche, le DIF se calcule sur l'année civile ; ce qui signifie que chaque année, du 1er janvier au 31 décembre, les salariés en CDI à temps plein capitalisent 20 heures.

Le calcul du DIF est proratisé pour les salariés à temps partiel et pour les salariés entrant en cours d'année. Lors de la suspension de l'exécution du contrat de travail (congé parental d'éducation, congé sans solde, CIF...), le salarié continue à acquérir son DIF. ➔ **EXEMPLES 1 ET 2 CI-CONTRE**

### Tenir à jour les compteurs DIF

Si le salarié n'utilise pas le DIF en totalité ou en partie, chaque année, le nombre d'heures acquises se cumule, et ce, dans la limite de 120 heures. Ce plafond est atteint en 6 ans pour un temps plein.

Les 120 heures non utilisées restent acquises mais n'augmentent plus. Le salarié peut toujours les utiliser au cours des années qui suivent. Dès que le salarié utilise son crédit DIF, les heures utilisées sont à soustraire du capital au fur et à mesure.

### Informers les salariés

Tous les ans, l'employeur est tenu d'informer chaque salarié individuellement de ses droits acquis au titre du DIF. L'employeur choisit le support qui lui paraît le plus adapté : bulletin de paie, annexe au bulletin de paie, courrier...

### Les conditions d'ouverture des droits

Pour ouvrir droit à l'utilisation de son crédit d'heures DIF :

- ➔ le salarié en CDI doit justifier d'un an d'ancienneté ➔ **EXEMPLE 3 CI-CONTRE**
- ➔ le salarié en CDD doit justifier de 4 mois consécutifs ou non en CDD chez le même employeur au cours des 12 derniers mois.

## 2 S'accorder avec le salarié sur le choix de la formation

### Quelles formations ?

Choisir une formation répondant aux priorités de la Branche (« DIF prioritaire »)

Le DIF peut être mobilisé pour une formation visant un objectif reconnu prioritaire par la Branche :

- ➔ actions de première qualification professionnelle inscrite au RNCP
- ➔ qualification plus élevée soit inscrite au RNCP soit figurant sur la liste de la CPNE
- ➔ actions de formation ayant pour objet d'acquérir une partie de diplôme identifié, inscrit ou éligible de droit au RNCP
- ➔ actions d'alphabétisation
- ➔ actions de formation visant l'acquisition de techniques et compétences spécifiques s'inscrivant dans l'activité professionnelle exercée
- ➔ actions de perfectionnement aux langues étrangères s'inscrivant dans le cadre de l'activité professionnelle exercée
- ➔ actions de formation visant l'acquisition du langage des signes

## SOMMAIRE

➊ Comptabiliser les heures DIF de chaque salarié

➋ S'accorder avec le salarié sur le choix de la formation

➌ Mettre en œuvre le DIF

➍ Gérer le DIF lors de la rupture du contrat de travail

➎ Financer le DIF

➏ Accomplir les formalités

➐ Zoom : l'allocation de formation

## EXEMPLE 1

Salarié en CDI à mi-temps

➔ Un salarié en CDI embauché en janvier 2003 a acquis 7 heures en 2004 puis 10 heures les années suivantes. Au 1<sup>er</sup> janvier 2010, il a donc acquis 57 heures.

## EXEMPLE 2

➔ Un salarié en CDI à mi-temps embauché le 1<sup>er</sup> juillet 2005 a acquis 5 heures en 2005 puis 10 heures les années suivantes. Au 1<sup>er</sup> janvier 2010, il a donc acquis 45 heures.

## EXEMPLE 3

➔ Un salarié ayant un an d'ancienneté au 1<sup>er</sup> juillet 2005 bénéficie de 110 heures utilisables au 1<sup>er</sup> janvier 2010 (soit 10 heures acquises au 1<sup>er</sup> janvier 2005, mais non utilisables à cette date, + 20 heures par an du 1<sup>er</sup> janvier 2005 au 31 décembre 2009).

**Opter pour une autre formation («DIF non prioritaire»)**

Le DIF peut également permettre la réalisation d'une formation visant :

- la promotion ou l'acquisition, l'entretien ou le perfectionnement des connaissances
- l'acquisition d'une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche.

- l'acquisition de modules de formation permettant d'obtenir un diplôme complet suite à la validation d'une première partie par la validation des acquis de l'expérience (VAE)

Pour une prise en charge par Unifaf, les actions de formation, y compris celles mises en œuvre dans le cadre du DIF, doivent répondre aux critères légaux et réglementaires d'imputabilité.

À noter qu'une action d'adaptation au poste de travail ne peut pas faire l'objet d'une demande de DIF.

**Demande du salarié et réponse de l'employeur : quelles conditions ?****La demande du salarié**

Elle doit indiquer la formation souhaitée, son coût, ses dates et lieu, le nom de l'organisme de formation afin que l'employeur puisse se prononcer sur le choix de la formation.

Le salarié doit formuler sa demande par lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR) ou remise en mains propres contre décharge.

Un modèle de demande est mis à la disposition des salariés et facilitera cette démarche (voir la fiche B2 «Le DIF, modèle de demande du salarié»).

**Respecter le délai de réponse**

L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse. Sachant que le défaut de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation, il est important d'observer un certain formalisme. L'employeur répond par LRAR ou lettre remise en mains propres contre décharge.

**Réponse de l'employeur : quelles conséquences ?****Acceptation**

L'accord employeur/salarié nécessite la rédaction d'un écrit co-signé qui précise :

- la nature de l'action,
- les conditions de son déroulement : dates de début et de fin, pendant ou hors temps de travail, coût, organisme pressenti...

Accepter le DIF, c'est pour l'employeur s'engager à :

- financer la formation et ses coûts annexes (transport, hébergement, repas)
- verser au salarié, soit l'allocation de formation si la formation se déroule en dehors du temps de travail, soit le salaire habituel si la formation se déroule pendant le temps de travail.

**Désaccord sur le choix de la formation**

L'employeur peut refuser la demande de DIF.

En cas de refus pendant 2 exercices civils consécutifs, le salarié a la possibilité de présenter sa demande à Unifaf-Opacif qui l'instruit dans le cadre de ses priorités.

Dès lors, deux cas sont possibles :

- Unifaf accepte la demande du salarié et l'employeur doit alors verser :
  - au salarié, le montant de l'allocation de formation (car la formation se déroulera alors Hors Temps de Travail) au plus tard le mois suivant la réalisation des heures de formation dans la limite des droits acquis au titre du DIF (voir le zoom sur l'allocation de formation au verso),
  - à Unifaf les frais de formation sur la base de 9,15 €/h.

Dans ce cas, le compteur DIF du salarié est débité du nombre d'heures de formation ainsi réalisées.

- Unifaf refuse la demande du salarié : le salarié conserve son crédit DIF.

## 3 Mettre en œuvre le DIF

**Pendant ou hors temps de travail ?**

Le DIF se déroule en principe hors temps de travail mais il peut être mis en œuvre en tout ou partie sur le temps de travail si un accord d'entreprise ou d'établissement le prévoit et en l'absence de délégués syndicaux, par accord individuel employeur/ salarié. La charge de travail ne facilite pas toujours le départ en formation. Se former hors temps de travail peut être une solution. Dans ce cas, l'employeur doit verser au salarié l'allocation de formation (voir le zoom sur l'allocation de formation au verso). Si la formation se déroule pendant le temps de travail, le salaire est maintenu.

**ZOOM****Le RNCP, en bref !**

Le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) regroupe l'ensemble des titres et diplômes à finalité professionnelle ainsi que les certificats de qualification figurant sur les listes établies par les CPNE des branches professionnelles. Pour en savoir plus : [www.cncp.gouv.fr](http://www.cncp.gouv.fr)

**À SAVOIR**

Au niveau de la Branche, le DIF ne permet pas de suivre une action de validation des acquis de l'expérience ou un bilan de compétences sauf en cas de démission ou de licenciement (exception faite d'un licenciement pour faute lourde).

**À NOTER**

N'hésitez pas à vous renseigner auprès de votre Service régional pour savoir si les frais liés à l'action de formation sont imputables avant de donner votre accord de financement du DIF auprès du salarié.

**À NOTER****Et le DIF CDD ?**

Pour les salariés en CDD, les règles de mise en œuvre du DIF suivent la même procédure que celles prévues pour les titulaires de CDI. Seul le financement diffère.

## 4 Gérer le DIF lors de la rupture du contrat de travail

### Quelle utilisation en cas de licenciement ou de rupture conventionnelle ?

Sauf licenciement pour faute lourde, le salarié peut demander, avant la fin de son préavis, à utiliser ses droits au titre du DIF pour suivre une action de formation, de bilan de compétences ou de VAE.

En cas de demande, la somme correspondant au nombre d'heures DIF acquises et non utilisées multipliée par 9,15 € permet de financer tout ou partie de l'action.

Dès lors que le salarié a fait sa demande avant la fin de son préavis et que la formation est réalisée, la somme est due. L'employeur n'a pas à donner son accord sur le choix de la formation.

Lorsque l'action est réalisée pendant l'exercice du préavis, elle se déroule pendant le temps de travail.

### En cas de licenciement pour motif économique ?

En cas de licenciement pour motif économique dans une entreprise de moins de 1 000 salariés, l'employeur a l'obligation de proposer au salarié concerné une convention de reclassement personnalisé (CRP). Si le salarié décide de bénéficier de la CRP, l'employeur doit alors verser à l'Assedic le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits au DIF non utilisés.

### En cas de démission ?

Dans cette hypothèse, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de formation, de bilan de compétences ou de VAE soit engagée avant la fin du préavis.

Le salarié doit déposer sa demande et obtenir de l'employeur son accord dans les conditions exposées dans la partie 2 « S'accorder avec le salarié sur le choix de la formation ».

### En cas de chômage ou de changement d'employeur ?

➔ si le DIF se déroule après la fin du contrat et si le salarié relève de l'assurance-chômage pendant la formation, Unifaf pourrait prendre en charge l'action de formation, le bilan de compétences ou la VAE dans la limite du solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF multiplié par le montant forfaitaire horaire (9,15 €), après avis du référent pôle emploi ;

➔ si le DIF a lieu chez un nouvel employeur de la Branche, Unifaf peut prendre en charge l'action dans la limite du plafond ci-dessus ;

➔ si le DIF a lieu chez un nouvel employeur hors Branche, c'est l'OPCA du nouvel employeur qui peut prendre en charge selon ses propres règles ;

## 5 Financer le DIF

**Concernant le DIF CDI**, Unifaf peut rembourser à la demande de l'employeur et sous réserve de fonds disponibles :

- ➔ les frais pédagogiques sur le Plan de formation (Budget Formation Adhérent)
- ➔ l'allocation de formation sur le Plan de formation (Budget Formation Adhérent)
- ➔ les frais annexes (transport, hébergement, repas) :
  - s'il s'agit d'un DIF prioritaire (voir partie 2) : sur les fonds de la professionnalisation (sous réserve de fonds disponibles)
  - s'il s'agit d'un DIF non prioritaire : sur le Plan de formation (Budget Formation Adhérent)

### Concernant le DIF CDD :

- ➔ Si l'action demandée répond aux priorités de la Branche, Unifaf finance :
  - les frais pédagogiques et l'allocation de formation sur les fonds du CIF CDD
  - les frais de transport, d'hébergement et de repas sur les fonds de la professionnalisation
- ➔ S'il s'agit d'un DIF non prioritaire, Unifaf finance l'ensemble des coûts sur le Budget Formation Adhérent

## 6 Accomplir les formalités

L'adhérent doit envoyer l'imprimé « Demande d'accord préalable de financement », (accompagné des documents mentionnés au dos de l'imprimé) au Service régional deux mois avant le début de l'action. Pour plus d'informations, se reporter à la fiche « Effectuer vos demandes de prise en charge et de remboursement auprès d'Unifaf »

**À noter :** il est préférable d'obtenir l'accord de prise en charge d'Unifaf avant le départ en formation du salarié.

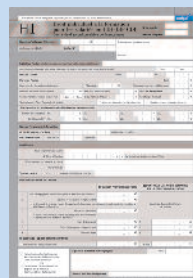
## ZOOM

En cas de rupture du contrat de travail, sauf cas de faute lourde, le certificat de travail doit mentionner :

- ➔ le solde des droits à DIF
- ➔ la somme correspondant à ce droit (nombre d'heures x 9,15 €)
- ➔ l'OPCA où cotise cet établissement.

Lors du licenciement (sauf faute lourde) l'employeur doit informer le salarié sur :

- ➔ les heures acquises et non utilisées au titre du DIF,
- ➔ la possibilité de solder son DIF pour suivre une action de formation, de VAE ou de bilan de compétences à condition d'en faire la demande avant la fin du préavis. Cette double information doit figurer dans la lettre de licenciement.



DAP DIF CDI

➔ Imprimé téléchargeable sur le site [www.unifaf.fr](http://www.unifaf.fr)



DAP DIF CDD

➔ Imprimé à demander au Service régional d'Unifaf

## SOURCES

- ➔ Code du Travail  
Articles : L.6323-1 et suivants et D.6323-1 et suivants
- ➔ Accord de Branche 2008-01  
Chapitre V

## ZOOM SUR L'ALLOCATION DE FORMATION

- ➔ Si la formation se déroule en dehors du temps de travail, l'employeur est tenu de verser au salarié, en compensation, une allocation de formation.
- ➔ Se former hors temps de travail, c'est possible dans le cadre :
  - du DIF
  - de la période de professionnalisation (voir fiche A3 « La période de professionnalisation »)
  - d'une action de formation relevant de la catégorie 2 du Plan de formation (développement des compétences) (voir fiche A1 « Le Plan de formation »)

### 1. Calculer l'allocation de formation

#### Règle générale

L'allocation de formation est égale à 50% de la rémunération nette du salarié. Le salaire horaire de référence servant de base à l'allocation de formation se calcule ainsi :

$$\frac{\text{Rémunération nette des 12 derniers mois précédant le début de la formation}}{\text{Total d'heures rémunérées au cours des 12 derniers mois précédant le début de la formation}}$$

#### Cas particuliers

Salarié embauché depuis moins de 12 mois :

Si le salarié ne dispose pas de l'ancienneté suffisante dans l'entreprise pour ce calcul, prendre en compte le total des rémunérations et le total des heures rémunérées depuis son arrivée dans la structure.

Salarié au forfait :

$$\frac{\text{Rémunération nette annuelle du salarié}}{151,67\text{h} \times (\text{nombre de jours de la convention individuelle de forfait} / 217 \text{ jours}) \times 12}$$

### 2. Verser l'allocation de formation

L'allocation de formation doit être versée au plus tard à la date normale de la paie du mois suivant celui au cours duquel les heures de formation ont été effectuées en dehors du temps de travail (sauf dispositions conventionnelles prévoyant des modalités particulières de versement). Par exemple, pour une formation hors temps de travail réalisée en janvier (2 jours), l'allocation doit être versée au plus tard lors de la paie du mois de février.

### 3. Connaître le régime social et fiscal de l'allocation de formation

L'allocation de formation n'est soumise ni à cotisations sociales, ni à la Contribution Sociale Généralisée (CSG), ni à la Contribution au Remboursement de la Dette Sociale (CRDS).

Elle est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle.

À noter que pour le salarié, si elle ne constitue pas une rémunération, elle est néanmoins imposable au titre de l'impôt sur le revenu.

### 4. Réaliser des formations en Hors Temps de Travail (HTT)

La formation hors temps de travail : de quoi s'agit-il ?

- ➔ De jours rémunérés (RTT, congé trimestriel, congé d'ancienneté...)
- ➔ De périodes non rémunérées (soir, jours habituellement non travaillés, congés sans solde...)

Il convient, en outre, de respecter les règles relatives aux repos obligatoires, quotidien (11 heures) et hebdomadaire (35 heures).

#### La protection du salarié dans le cadre des formations hors temps de travail

Le refus du salarié de partir en formation HTT ou la dénonciation de l'accord passé entre l'employeur et le salarié ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement. Plus généralement, l'acceptation ou le refus par le salarié d'une formation HTT ne peut être un critère de discrimination.

#### Heures de formation en dehors du temps de travail : attention aux limites !

Les limites horaires propres à chaque dispositif sont les suivantes :

Dispositif	Limites horaires en hors temps de travail
DIF	120 heures
Période de professionnalisation	Heures acquises au titre du DIF (limitées à 120h) + 60h maximum par an et par salarié
Action de développement de compétences (catégorie 2 du Plan de formation)	Heures acquises au titre du DIF (limitées à 120h) +80h maximum par an et par salarié (ou 5 % du forfait pour les salariés concernés)

## À NOTER

Annexé au bulletin de paie, un document récapitulatif annuel est remis chaque année au salarié. Il retrace l'ensemble des heures de formation suivies hors temps de travail et les versements de l'allocation de formation correspondants. L'établissement choisit librement les modalités de réalisation de ce document.

## ZOOM

**Couverture accident / maladie pour le salarié en formation hors temps de travail :** Pendant la durée de la formation réalisée HTT, le salarié bénéficie de la législation de la Sécurité Sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.