



## LE DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION « D.I.F. »

### **Prévenir ou subir ?**

**Transformer cette obligation en une chance pour votre entreprise et votre employé**

#### PRINCIPE

Le DIF est une nouvelle modalité d'accès à la formation professionnelle, en plus des formations retenues par l'employeur dans le « Plan de Formation ». Il permet aux salariés, et à leur initiative, de bénéficier d'actions de formation professionnelle rémunérées de 100 à 50 % de leur salaire, réalisées pendant ou en dehors du temps de travail suivant la catégorie de formation, à hauteur de 20 heures par an, cumulables sur 6 ans.

#### BENEFICIAIRES

Tous les salariés à temps complet ou partiel, en CDD ou en CDI (sauf contrats de professionnalisation ou d'apprentissage), et ayant au moins 1 an d'ancienneté. Cadres, Négociateurs, Assistantes, Employé(e)s de Gestion / Syndic,...

#### APPLICATION

Mesure applicable depuis le 1er Janvier 2005. Les employeurs doivent informer annuellement et par écrit leurs salariés de leurs droits. Le financement des actions de formation est assuré par l'OPCA habituel de l'entreprise (généralement AGEFOS-PME).

**L'entreprise qui aura négligé d'inciter ses collaborateurs à utiliser leurs droits régulièrement, et dans le sens de leurs intérêts communs, peut donc se retrouver à subir et financer jusqu'à 120 heures d'absence de ses collaborateurs pour des formations sans aucun intérêt pour elle !**

#### LES SOLUTIONS

- ◇ Devancer/susciter/influencer les demandes de vos salariés pour les orienter vers des **actions bénéfiques pour votre entreprise et éviter les dérives**
- ◇ **Profiter des calendriers et catalogues de formations spécialisées en Immobilier d'Alain Grégoire Consultants** pour cibler ces actions au cœur de vos besoins
- ◇ Bien informer vos collaborateurs pour **éviter tout conflit**

*Alpes Maritimes – Bouches du Rhône – Var*

Siège : 52 avenue des Alpes – 06800 Cagnes-sur-mer - N° d'appel régional 04 93 22 42 02 – Fax : 04 93 22 42 20 – [clients.agc@wanadoo.fr](mailto:clients.agc@wanadoo.fr)  
Organisme de formation déclaré à la DRTE FP sous le n°930 605 724 06 – SIRET : 401 204 854 00012 APE : 741G

## **Références Légales**

### **Accord national interprofessionnel du 05/12/2003 Loi 2004-391 du 04/05/2004 Articles L933-1 à L933-6 et L 931-20-1 et L931-20-2 du code du travail**

#### **DEFINITION ET CONDITIONS**

- Tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée qui remplit la condition d'ancienneté a accès au DIF.
- Le salarié en contrat à durée indéterminée doit avoir une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise qui l'emploie pour avoir accès au DIF.
- Le salarié en contrat à durée déterminée peut bénéficier d'un DIF calculé au prorata temporis, à l'issue d'un délai de 4 mois.
- Un salarié qui remplit les conditions d'accès bénéficie d'un DIF de 20 heures chaque année, cumulable sur 6 ans et dans la limite de 120 heures.
- Pour les salariés à temps complet, les droits acquis peuvent être cumulés sur une durée de 6 ans. Au terme de cette durée et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le DIF reste plafonné à 120 heures.
- Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base des droits annuels acquis prorata temporis.
- Chaque salarié doit être informé par écrit annuellement du total des droits acquis au titre du dispositif DIF.

#### **MISE EN OEUVRE**

- La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur, puisqu'il s'agit d'un droit individuel. Les 2 parties doivent s'entendre sur le projet de formation et formaliser par écrit cet accord. Le choix de l'action de formation peut prendre en compte les priorités conventionnelles
- L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse, à compter de la date de réception de la demande de DIF. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.
- L'employeur peut accepter ou refuser le départ en DIF. En cas d'acceptation, il doit faire signer au salarié un document écrit.
- Lorsque durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise ne s'entendent pas sur le choix de l'action de formation au titre du DIF, le salarié peut demander à bénéficier d'un congé individuel de formation. La demande de prise en charge financière sera étudiée par l'OPACIF en priorité et acceptée sous réserve que l'action de formation corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme.
- Si l'OPACIF accepte la prise en charge financière, l'employeur sera tenu de verser à ce dernier une somme équivalente au montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du DIF, et aux frais de formation correspondant aux droits ouverts et sur la base forfaitaire de l'heure de formation applicable aux contrats de professionnalisation.
- Une convention ou un accord collectif de branche ou d'entreprise peut prévoir que le droit au DIF s'exerce en partie pendant le temps de travail. Dans ce cas, les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail ouvrent droit au maintien de la rémunération du salarié à 100%.

#### **DEPART HORS DU TEMPS DE TRAVAIL OU SUR TEMPS DE TRAVAIL**

- Lorsque les heures de formation sont effectuées hors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'employeur de l'allocation de formation. Le montant de cette allocation est égal à 50% de la rémunération nette de référence du salarié concerné.

#### **DIF ET RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

- Le salarié conserve les droits acquis au titre du DIF en cas de licenciement (sauf pour faute grave ou faute lourde) et en cas de démission.
- Dans les cas de rupture du contrat de travail prévus, l'employeur doit verser le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF et qui n'ont pas été utilisées. Cette somme est calculée sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise.

#### **PRISE EN CHARGE FINANCIERE DU DIF**

- Le montant de l'allocation formation ainsi que les frais de formation correspondant aux droits ouverts au titre du DIF sont à la charge de l'employeur et sont imputables sur sa participation à la formation professionnelle continue. L'employeur peut faire une demande de prise en charge financière auprès de l'OPCA dont il relève. En cas de refus de prise en charge financière par l'OPCA ou de prise en charge partielle, l'entreprise de 10 salariés et plus peut financer les actions menées au titre du DIF sur le solde de sa participation à la FPC (0,9% légal).