

# Droit individuel à la formation

Mise à jour : février 2015



Chambres de Métiers  
et de l'Artisanat

Région Rhône-Alpes

**Attention** : Les conventions collectives peuvent prévoir des modalités particulières de mise en œuvre du DIF différentes des dispositions qui vous sont exposées ci-dessous.

## Bénéficiaires

Le DIF permet aux salariés de bénéficier d'actions de formation professionnelle de leur choix, rémunérées ou indemnisées, réalisées dans ou en dehors du temps de travail. En bénéficiant :

- ⇒ **Tout salarié titulaire d'un CDI**, disposant d'une ancienneté **d'au moins 1 an dans l'entreprise** qui l'emploie, bénéficie chaque année d'un DIF d'une durée de 20 heures pour suivre une formation hors temps de travail.
- ⇒ **Les salariés titulaires d'un CDD** peuvent aussi bénéficier d'un DIF s'ils justifient **de 4 mois d'ancienneté**, consécutifs ou non, **au cours des 12 derniers mois**.
- ⇒ **Les salariés en contrat d'apprentissage ou en alternance** sont exclus du dispositif.

## Durée et plafond

Le droit acquis est de **20 heures** de formation par an et par salarié ; il **peut être cumulé sur une durée maximale de 6 ans dans la limite de 120 heures**, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

Ce crédit de 20 heures est proratisé pour les salariés embauchés en temps partiel ou en CDD.

## Information et mise en œuvre

**Chaque salarié doit être informé par écrit annuellement du total des droits acquis au titre du DIF.**

- ⇒ **La mise en œuvre du DIF** relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur. Le choix de la formation est arrêté par écrit.
- ⇒ Si c'est le salarié qui demande à bénéficier du DIF, l'employeur a un mois pour notifier sa réponse (accord ou désaccord), son silence valant acceptation.
- ⇒ **En cas de désaccord entre le salarié et l'entreprise** sur le choix de l'action de formation durant 2 années de suite, l'OPACIF dont relève l'entreprise assure par priorité la prise en charge financière de l'action demandée dans le cadre du CIF.

Depuis le 7 mai 2004 (date d'entrée en vigueur de la loi n°2004-391), les salariés ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise acquièrent des droits au DIF. Ainsi si l'entreprise décide de raisonner en année civile, un salarié qui a 10 ans d'ancienneté au 1<sup>er</sup> janvier 2006, bénéficiera à cette date au titre de l'année 2005 d'un droit à DIF de 20 heures.

## Déroulement de la formation

L'action de formation peut se dérouler à deux moments :

- ⇒ **En principe, en dehors du temps de travail :**  
**Rémunération** : L'employeur verse une allocation de formation, égale à 50% de la rémunération nette de référence du salarié, qui est exonérée de l'ensemble des cotisations sociales.
- ⇒ **Par dérogation, en partie pendant le temps de travail :**  
Un accord collectif de branche ou d'entreprise peut prévoir que le DIF s'exerce en partie pendant le temps de travail.  
**Rémunération** : Le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération.

## frais de la formation

Les frais de formation sont supportés par l'entreprise mais ils sont imputables sur la participation de l'employeur à la formation professionnelle continue.

**Aides au remplacement des salariés en formation** : Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent prétendre, sous certaines conditions, à une aide de l'État pour le remplacement des salariés en formation pendant le temps de travail.

## Compte personnel de formation

**A compter du 1/01/2015**, Le nouveau système du compte personnel de formation remplacera le DIF.

Une mesure transitoire permet de conserver le reliquat des heures de DIF non utilisées au 31.12.2014, **en leur appliquant à partir de 2015 le régime du CPF**. Ces heures seront utilisables jusqu'au 1er janvier 2021.

Vous pouvez vous reporter à la fiche pratique sur le compte personnel de formation pour plus d'information.