

Contacts pour en savoir plus

- Modalités de mise en œuvre du DIF dans mon entreprise : Opcv, organisation patronale, organisme de formation, UT Directe (Unité territoriale de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi), Chambres consulaires.
- Critères prioritaires de financement du DIF pour mon entreprise : Opcv



En Midi-Pyrénées

Les Maisons communes emploi-formation/Maisons de l'emploi (Mcef/MDE) vous renseignent sur la formation professionnelle, et notamment sur le DIF.

Le CarifOref Midi-Pyrénées vous informe gratuitement sur le DIF et l'ensemble des dispositifs de formation

Pour en savoir plus, consultez notre site :

. Espace professionnel > Dispositifs formation-emploi : répertoire des Fiches techniques Entreprises et formation professionnelle des salariés

. Contactez-nous > formulaire Web ou Service d'information téléphonique les mardi et jeudi de 14 à 17 heures au 05 62 24 05 83

www.cariforef-mp.asso.fr



Le DIF

Droit individuel à la formation

spécial employeur



Le Droit individuel à la formation favorise le développement des compétences des salariés de mon entreprise et concourt à l'optimisation du budget consacré à la formation.

Janvier 2011

Réalisation
CarifOref Midi-Pyrénées

Rédaction
Cécile Bazerque

Maquette/Mise en page
Stéphane Henry



1 Réflexion sur la politique de prise en charge du DIF dans mon entreprise

- Libre choix de l'action de formation par le salarié : action qualifiante ou diplômante, de promotion, d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances (bilan de compétences ou VAE – validation des acquis de l'expérience – si prévus par un accord collectif).

- Accord ou refus librement décidé par l'employeur.

- Nécessaire réflexion de l'entreprise sur sa politique de prise en charge du DIF : quelles actions de formation et quelles conditions de réalisation privilégier (durant ou hors temps de travail, en articulation avec d'autres dispositifs comme le plan de formation ou la période de professionnalisation...)?

A noter : l'employeur peut éventuellement communiquer à ses salariés cette politique de gestion du DIF (actions prioritairement financées dans le cadre du DIF, modalités de réalisation privilégiées...) afin de leur permettre de mieux cibler les actions de formation dont ils peuvent bénéficier dans le cadre du DIF.

Le DIF est à l'initiative du salarié : l'employeur ne peut pas obliger le salarié à mettre en oeuvre son DIF ni à cantonner sa demande aux actions qu'il est prêt à financer.

A l'inverse, le salarié ne peut pas obliger l'employeur à accepter son DIF : l'employeur est libre d'accorder ou non le départ en DIF.

Pensez-y !

L'entretien professionnel, le bilan d'étape professionnel ou l'entretien senior sont des moments privilégiés pour envisager la mise en oeuvre du DIF.

Le passeport orientation et formation peut mentionner les formations réalisées dans le cadre du DIF.

2 Information annuelle des salariés sur leurs droits acquis au titre du DIF

- Bénéficiaires du DIF : salariés en CDI justifiant d'un an d'ancienneté.

- Droits à DIF : 20 heures par an (salariés à temps partiel au prorata temporis), dans la limite de 120 heures (sauf accord collectif plus favorable).

Les salariés en CDD ou interim et les agents publics bénéficient du DIF selon des modalités spécifiques.

Tous les ans, l'employeur doit informer individuellement et par écrit chacun des salariés de ses droits acquis au titre du DIF.

Le choix de la période et du support d'information est libre, sauf accord collectif précisant ces modalités.

3 Réception et traitement d'une demande de DIF

- Peu de formalisme : période, support, fréquence des demandes et réponses sont libres, sauf accord collectif précisant ces modalités.

L'absence de réponse à une demande de DIF dans le délai d'un mois vaut acceptation de cette demande. Il n'existe pas d'obligation légale de demande écrite ; toutefois, l'écrit garantit le respect des délais de traitement et fiabilise le processus du DIF.

>> Accord du départ en DIF

- Validation par écrit, avec le salarié, du choix de l'action de formation.

A noter : la formation étant réalisée à l'initiative du salarié avec l'accord de l'employeur, l'organisme de formation doit conclure avec le salarié une convention précisant les modalités de réalisation de la formation.

- Financement de l'ensemble des frais afférents au DIF : rémunération et/ou allocation de formation ; frais pédagogiques et frais annexes (imputables au titre de la

formation professionnelle continue).

Le DIF est en principe réalisé hors temps de travail, sauf accord collectif prévoyant sa réalisation en partie durant le temps de travail. Pour les heures réalisées hors temps de travail, l'employeur verse au salarié l'allocation de formation (50 % de sa rémunération nette moyenne sur l'année écoulée). Cette allocation, non chargée pour l'entreprise mais imposable pour le salarié, est versée au plus tard avec la paie du mois suivant la réalisation des heures de formation hors temps de travail et donne lieu à récapitulatif annuel. La durée de formation réalisée en CIF est déduite des droits acquis par le salarié au titre du DIF

>> Refus du départ en DIF

- Si désaccord sur le choix de l'action de formation durant deux ans consécutifs : accès prioritaire du salarié au CIF (congé individuel de formation), sous réserve des critères prioritaires de financement de l'Opacif.

A noter : il appartient alors au salarié de procéder à une demande de CIF (autorisation d'absence auprès de l'employeur et demande de prise en charge financière auprès de l'Opacif).

Si l'Opacif accorde le CIF au salarié, l'employeur participe au financement de cette action. Il verse à l'Opacif le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis du salarié au titre du DIF et prend en charge les frais de formation selon la base forfaitaire applicable au contrat de professionnalisation.

4 Gestion du DIF dans le cadre de la rupture du contrat de travail

- Portabilité du DIF : valorisation, sous certaines conditions, des heures de DIF en somme forfaitaire (**9 € 15 de l'heure**) pour financer une action de formation, VAE ou bilan de compétences.

A noter : en cas de licenciement pour faute lourde ou de départ à la retraite, le DIF n'est pas portable.

>> Pendant le préavis

- Financement de la portabilité du DIF par l'employeur dans deux hypothèses :
- **licenciement** : la portabilité doit être demandée par le salarié avant la fin du préavis,

L'employeur doit informer le salarié de ses droits à portabilité dans la lettre de licenciement.

Dans le cadre d'une CRP (convention de reclassement personnalisée), les droits à DIF sont mis en oeuvre de façon spécifique.

- **démission** : la portabilité doit être demandée par le salarié avant la fin du préavis et il doit débiter l'action de formation, VAE ou bilan de compétences avant la fin du préavis.

>>> Après le préavis

L'employeur doit indiquer dans le certificat de travail le solde des heures de DIF, le montant correspondant (solde x 9 € 15/h) et l'organisme paritaire agréé pour le financement du DIF (Opc) dont relève l'entreprise.

- Financement de la portabilité du DIF par un Opc sur les fonds mutualisés :
- si la rupture du contrat de travail ouvre droit à assurance chômage (licenciement sauf faute lourde, démission légitime, rupture conventionnelle, échéance de CDD ...)

- et si le bénéficiaire en fait la demande en tant que demandeur d'emploi (après avis du conseiller Pôle emploi, en priorité pendant la période d'indemnisation) ou en tant que salarié d'une nouvelle entreprise (dans les deux ans suivant son embauche et avec l'accord du nouvel employeur).

La portabilité du DIF d'un nouveau salarié peut donc être utilisée par l'employeur, en consensus avec le salarié, pour optimiser le financement de sa formation d'intégration.

A noter : sans l'accord du nouvel employeur, le salarié ne peut bénéficier de la portabilité que pour une action prioritaire, suivie hors temps de travail sans allocation de formation.