

Le Droit Individuel à la Formation (DIF)

Depuis le 5 Mai 2004 (date de publication au JO), la loi sur "la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social" a changé. Désormais, en France, les salariés bénéficient du DIF (Droit Individuel à la Formation), à savoir :

- 20 heures de formation par an

Le salarié qui en fait la demande, en accord avec son entreprise, bénéficie, à présent, de 20 heures de formation par an qu'il peut cumuler durant 6 ans, soit dans la limite de 120 heures. S'il n'utilise pas ce capital acquis ou l'utilise en partie seulement, celui-ci restera plafonné à 120 heures. Pour les salariés travaillant à temps partiel, les heures sont calculées au prorata temporis.

Chaque année, le salarié est informé par l'entreprise de son capital formation acquis.

- Les conditions

Les salariés doivent être titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée et avoir une ancienneté d'un an minimum au sein de l'entreprise. Les salariés employés en CDD peuvent également bénéficier de cette mesure, à compter du 4^e mois de travail consécutif ou non, au cours des douze derniers mois.

A noter que les personnes en contrats d'apprentissage ou en contrats d'insertion en alternance n'entrent pas dans le cadre de cette mesure.

- Modalités et mise en œuvre

C'est le salarié qui prend l'initiative d'exercer le DIF (une [lettre en A/R est préférable](#)). Toutefois, il doit obtenir l'accord de l'entreprise. Le choix de l'action de formation est défini d'un commun accord et consigné par écrit entre le salarié et l'employeur. L'employeur dispose alors de 30 jours pour donner sa réponse. Passé ce délai, la non-réponse vaut acceptation. En cas de désaccord persistant pendant deux années, le salarié peut demander la prise en charge de son DIF par le FONGECIF ou l'OPACIF.

La formation se déroule, par défaut, en dehors du temps de travail. Dans ce cas, le salarié perçoit en complément de sa rémunération, une [allocation formation](#) représentant 50% de son salaire habituel.

En cas de départ de l'entreprise et s'il s'agit d'un licenciement, le bénéfice du DIF doit être demandé durant le préavis; l'action doit même être engagée pendant le préavis en cas de démission.

- Dans quel cadre peut être exercé le DIF ?

Le DIF peut être exercé pour des « formations classiques », actions de promotion ou d'acquisition, d'entretien et de perfectionnement des connaissances ou des actions de qualifications.

[Bilans de compétences](#) et les actions de Validation des Acquis de l'Expérience - [VAE](#) peuvent également entrer dans le cadre du DIF.