

Le Droit Individuel à la Formation mis en place en 2004, permet à chaque salarié d'entreprise privée ou publique de bénéficier d'heures de formation professionnelle. Toutefois le calcul du nombre d'heures, le choix et les modalités de la formation peuvent être sources de conflits... Vous trouverez ici toutes les informations à connaître pour faire valoir vos droits à la formation.

Principe du DIF

La loi de 2004 sur la Formation Professionnelle a introduit un concept très intéressant : celui du **Droit Individuel à la Formation**. Selon ce texte, chaque salarié (du secteur public comme du secteur privé) reçoit chaque année un capital de 20 heures de formation, qu'il peut accumuler durant 6 ans.

Lorsque le salarié désire utiliser son capital d'heures, il doit en faire la demande auprès de son employeur (voir notre modèle de demande). Si celui-ci accepte, la formation peut être financée par l'OPCA (*Organisme Paritaire Collecteur Agréé*) de l'entreprise.

Si l'employeur refuse les demandes d'un salarié pendant deux années consécutives, ce dernier peut s'adresser directement à son OPACIF (*Organisme Paritaire Agréé au titre du Congé Individuel de Formation*).

Les formations réalisées au titre du DIF peuvent se dérouler pendant le temps de travail du salarié, auquel cas il bénéficie de sa rémunération normale. Elles peuvent également se dérouler en dehors du temps de travail, mais sont alors rémunérées à 50% du salaire horaire net.

Capitalisation des heures

Pour les salariés en CDI : un crédit de 20h de formation est ajouté chaque année travaillée dans son entreprise. L'employeur est tenu d'indiquer annuellement au salarié son crédit disponible d'heures DIF.

A noter : durant les périodes de congé maladie, parental ou maternité, le crédit d'heures de formation continue à se remplir.

Sauf accord spécifique avec l'employeur, **le crédit maximum est de 120 heures**.

Pour les salariés en CDD ou en CDI temps-partiel : le crédit d'heures de formation est accordé au prorata du temps de travail. Pour les CDD le nombre d'heures est précisé en début de contrat, il faut justifier de 4 mois de travail au minimum dans l'entreprise.

Fin de contrat, licenciement, démission

A la fin d'un contrat à durée déterminée de plus de quatre mois, le salarié peut demander à faire valoir ses droits dans les mêmes conditions que lors d'un licenciement.

En cas de licenciement (sauf pour faute grave ou faute lourde), l'entreprise doit informer le salarié du crédit d'heures DIF disponibles, et du fait qu'elles peuvent être utilisées après la fin du contrat de travail. La demande doit être présentée avant la fin du préavis, et l'entreprise ne peut pas s'y opposer. Néanmoins, l'allocation versée par l'employeur peut se limiter au nombre d'heures acquises au DIF multiplié par le salaire horaire net. S'il y a un dépassement, celui-ci est à la charge du salarié.

Lorsque le salarié démissionne de son entreprise, il peut faire une demande de DIF si la formation débute durant son préavis, avant la fin de son contrat de travail, toutefois l'entreprise n'est pas tenue de l'accepter.

Proposition de formation

Le salarié peut proposer n'importe quelle formation, toutefois l'employeur n'est pas tenu de l'accepter. L'entreprise peut proposer des formations dans le cadre du DIF, bien que cela ne puisse avoir de caractère obligatoire.

Pour faire sa demande, le salarié doit fournir à son entreprise :

- Un plan détaillé de formation,
- Un devis,
- Une lettre (recommandée avec A/R) dont le modèle se trouve sur le site <http://www.logilin.fr/>.

Prise en charge par l'OPCA

Si l'entreprise accepte la demande de formation, et désire une prise en charge par son Organisme Paritaire Collecteur Agréé, le salarié pourra s'adresser à cet organisme pour obtenir un dossier auquel il joindra une convention de formation que nous fournirons.

La facturation sera faite soit auprès de l'entreprise soit directement auprès de l'OPCA.

Demande auprès de l'OPACIF

Si l'entreprise refuse la formation (elle peut le faire sans avoir à justifier son refus), le salarié peut réitérer sa demande. Après deux refus durant deux années consécutives (espacés d'au moins 12 mois et 1 jour), le salarié peut s'adresser directement à l'Organisme Paritaire Agréé au titre du Congé Individuel de Formation.

Celui-ci peut décider de financer la formation en dehors du temps de travail du salarié.