

L'entreprise peut-elle imposer un choix de formation au salarié ?

Non, parce que le DIF est effectué à la demande du salarié. Néanmoins, l'entreprise peut proposer une formation en DIF à un-e salarié-e, qui peut toujours refuser la proposition sans plus de justification. L'entreprise peut également constituer un catalogue interne proposant un choix de formations.

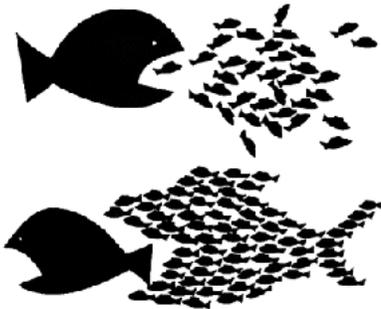
Le DIF sert-il seulement à développer les compétences du salarié dans le champ de son travail ?

Les formations admissibles en DIF sont fixées par la loi, l'accord de branche ou interprofessionnel, ou l'accord d'entreprise (plus rarement) qui définissent des actions prioritaires.

Dans le cadre de la loi, elles sont limitées à :

- ▶ des actions de promotion permettant d'acquérir une qualification plus élevée,
- ▶ des actions d'acquisition, entretien ou perfectionnement des connaissances,
- ▶ des actions d'acquisition d'un diplôme.

Cependant, aucun sujet de formation n'est formellement exclu par la loi. En cas de préavis, le salarié peut toujours négocier avec l'entreprise n'importe quel thème de formation.



Union syndicale Solidaires

144 boulevard de Villette 75 019 Paris

Tél. 01 58 39 30 20 - Fax. 01 43 67 62 14

contact@solidaires.org - www.solidaires.org

Qu'est-ce que le DIF ?

Selon la loi, le droit individuel à la formation (DIF) a pour objectif de permettre à tout-e salarié-e de se constituer un crédit d'heures de formation de 20 heures par an, cumulable sur six ans dans la limite de 120 heures. L'initiative d'utiliser les droits à formation ainsi acquis appartient au salarié, mais la mise en œuvre du DIF requiert l'accord de l'employeur sur le choix de l'action de formation. La formation a souvent lieu hors du temps de travail sauf disposition conventionnelle contraire ; elle est prise en charge par l'employeur selon des modalités particulières. Le DIF étant un droit reconnu au salarié, celui-ci est libre ou non de l'utiliser. S'il décide de ne pas l'utiliser, il ne peut pas demander de compensation financière à son employeur au titre des heures acquises et non utilisées.

Les informations reprises dans ce bulletin sont celles prévues par le Code du travail. Des conventions collectives ou des accords d'entreprise peuvent contenir des dispositions plus favorables. N'hésitez pas à vous renseigner.



Solidaires, un outil au service des salarié-es... quel que soit leur statut !

Les syndicats membres de Solidaires appartiennent à des secteurs professionnels très divers, du secteur public ou du secteur privé : banques et finances, chimie, commerce, culture, énergie, métallurgie, nettoyage, santé, services, transports, éducation...

Solidaires entend promouvoir un syndicalisme de contre-pouvoir qui lie défense quotidienne des salariés et transformation de la société:

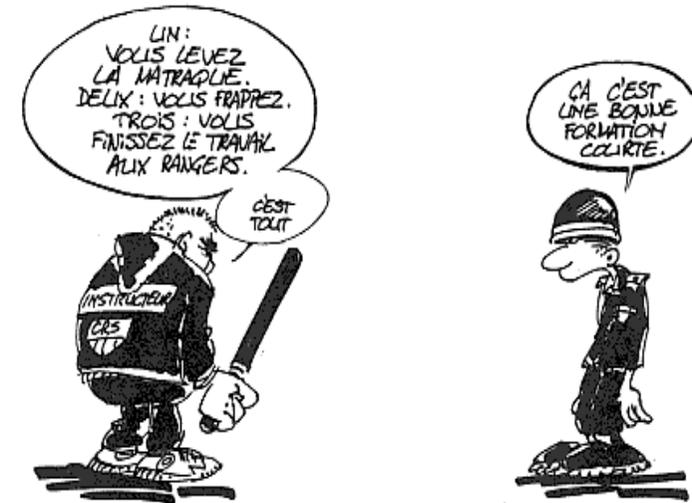
-> Un syndicalisme de lutte pour la construction de réels rapports de forces pour contrer les politiques libérales.

-> Un syndicalisme de lutte pour la mise en œuvre de projets alternatifs favorables aux salariés, chômeurs, précaires...

En résumé, Solidaires c'est d'abord le constat que le syndicalisme qui se satisfait des miettes lancées par les directions des entreprises ne permet jamais de négocier d'égal à égal avec des patrons toujours plus arrogants. Seul un syndicalisme fort peut avoir ce rôle important et nécessaire de contre-pouvoir au patronat et aux pouvoirs publics. Pour cela, nous avons besoin de tous et toutes !

Union syndicale
Solidaires

Connaître ses droits
pour les faire appliquer



**Le Droit Individuel
à la Formation (DIF)
en 10 questions**

Union syndicale
Solidaires

Qui a droit au DIF ?

A partir d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, tous les salarié-e-s en CDI, à temps complet ou partiel, sont éligibles au DIF.

Les salarié-e-s en CDD peuvent bénéficier du DIF à condition d'avoir travaillé dans l'entreprise au moins quatre mois (consécutifs ou non) en CDD, dans les douze derniers mois. Il n'est pas obligatoire que l'ancienneté ait été acquise au titre du même contrat. Il n'y a pas de délai de carence entre deux DIF.

Comment se calculent les droits au DIF ?

Chaque salarié-e peut accumuler annuellement 20 heures de formation minimum, durant six ans.

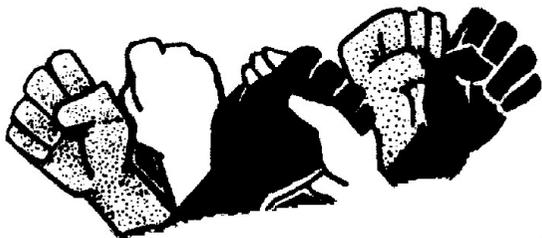
En cas de temps partiel ou de CDD, les droits sont calculés au prorata du temps de travail, mais ne sont pas limités à la période de six ans. Au-delà de 120 heures, les droits ne sont plus accumulables.

Les périodes d'absence du salarié (congé maternité, d'adoption, de présence parentale, ou congé parental d'éducation) sont prises en compte pour ce calcul.

Quelle information sur le DIF ?

L'employeur a l'obligation d'informer chaque salarié, par écrit et annuellement, du total des droits qu'il a acquis au titre du DIF.

En cas de licenciement, l'employeur doit faire figurer dans la lettre de licenciement les droits que le salarié a acquis au titre du DIF et la possibilité de demander, pendant le préavis, à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation.



L'entreprise peut-elle refuser une formation en DIF ?

Oui, l'employeur peut refuser la demande du salarié pendant deux années consécutives, sans avoir à motiver son refus.

Il faut noter que l'entreprise doit donner son accord sur le choix de la formation pour que celle-ci ait lieu, l'absence de réponse sous un mois vaut donc acceptation.

En cas de refus, le salarié ne peut alors que réitérer sa demande ultérieurement. Au bout de deux ans, le salarié peut effectuer sa demande sous forme de CIF - Congé individuel de formation - auprès de l'Organisme paritaire collecteur agréé dont relève l'entreprise. Cette demande est alors prioritaire. L'OPCA adressera ensuite la facture à l'employeur. L'organisme se réserve toutefois le droit de refuser la demande du salarié si elle ne répond pas aux priorités et aux critères qu'il a fixés. Le choix de l'action de formation mise en œuvre dans le cadre du DIF doit être arrêté par accord écrit du salarié et de son employeur.

Le coût du DIF est-il plafonné pour l'entreprise ?

Le coût du DIF pour l'entreprise se compose d'une allocation formation versée au salarié, à laquelle s'ajoutent les frais de formation, calculés sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation, soit 9,15 euros de l'heure, un plafond que l'entreprise n'est pas obligée de dépasser. A noter que pour les salariés en CDD, tous les frais sont pris en charge par l'Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA).

Le salarié peut-il effectuer sa formation durant le temps de travail ?

Sauf disposition contraire, le DIF s'effectue hors du temps de travail. Le salarié reçoit alors, de la part de son employeur, une allocation de formation égale à 50 % de sa rémunération nette de référence. Pour obtenir le salaire horaire de référence, il faut diviser le total des rémunérations nettes versées au salarié, au cours des douze derniers mois précédant le début de la formation, par le nombre total d'heures rémunérées au cours de cette même période.

Cependant, l'employeur peut prendre l'initiative de proposer à ce que la formation se fasse sur le temps de travail au quel cas le salarié ne perçoit plus d'allocation formation. Sa rémunération est maintenue normalement pour les heures passées à se former. C'est évidemment ce cas qu'il faut privilégier.

Les droits au DIF sont-ils transmissibles en cas de rupture du contrat de travail ?

En dehors de tout accord de branche disant le contraire, les droits au DIF sont attachés au contrat de travail. En cas de rupture du contrat - licenciement, démission, retraite...- le salarié peut effectuer sa demande de DIF avant la fin du préavis (demande que l'entreprise peut toujours refuser). En cas d'accord, le DIF peut être effectué après le préavis. En cas de non utilisation de ses droits, le salarié ne peut pas demander de compensation financière. Le salarié partant en retraite perd également ses droits acquis s'il ne les a pas utilisés. Sous certaines conditions, les jours acquis peuvent être transférés en cas de changement d'employeurs.