

# Le droit individuel à la formation (DIF)

## Bénéficiaire et durée

### Art. . L. 933-1

« - Tout salarié titulaire d'un **contrat de travail à durée indéterminée**, à l'exclusion des contrats mentionnés au titre Ier du livre Ier et au chapitre Ier du titre VIII du présent livre, disposant **d'une ancienneté d'au moins un an** dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une **durée de vingt heures**, sauf dispositions d'une convention ou d'un accord collectif interprofessionnel, de branche ou d'entreprise prévoyant une durée supérieure. Pour les salariés à **temps partiel**, cette durée est calculée *pro rata temporis*. »

## Plafond

### Art. . L. 933-2

« Les droits acquis annuellement peuvent être cumulés sur une durée de six ans. Au terme de cette durée et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le droit individuel à la formation **reste plafonné à cent vingt heures**. Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base des droits annuels acquis *pro rata temporis*. »

## Information annuelle

### Art. L. 933-2

« Chaque salarié est **informé par écrit** annuellement du total des droits acquis au titre du dispositif du droit individuel à la formation. »

## Amélioration par accord collectif

### Art. L. 933-2

« . - Une convention ou un accord collectif de branche ou d'entreprise peut prévoir des **modalités particulières de mise en œuvre** du droit individuel à la formation, sous réserve que le cumul des droits ouverts soit au moins égal à une durée de cent vingt heures sur six ans ou, pour les salariés à temps partiel, au montant cumulé des heures calculées chaque année conformément aux dispositions de l'article L. 933-1, dans la limite de cent vingt heures. »

## Demande du salarié et réponse de l'employeur

«- La mise en œuvre du droit individuel à la formation relève de **l'initiative du salarié**, en accord avec son employeur. Le choix de l'action de formation envisagée, qui peut prendre en compte les priorités définies au deuxième alinéa de l'article L. 933-2, est arrêté par **accord écrit du salarié et de l'employeur**. Ce dernier dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation. **L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation**. »

## Quand se former ?

### Art. L. 933-3

« Une convention ou un accord collectif de branche ou d'entreprise peut prévoir que le droit individuel à la formation s'exerce en partie pendant le temps de travail. A défaut

d'un tel accord, les actions de formation se déroulent **en dehors du temps de travail.** »

### **Actions de formation**

#### **Art. L. 933-2**

« Par convention ou accord collectif de branche ou d'entreprise ou, à défaut, par accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle continue à compétence interprofessionnelle, des **priorités peuvent être définies pour les actions de formation mises en oeuvre dans le cadre du droit individuel à la formation.** A défaut d'un tel accord, les actions de formation permettant l'exercice du droit individuel à la formation sont les actions de promotion ou d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances mentionnées à l'article L. 900-2 ou les actions de qualification prévues à l'article L. 900-3. »

### **Transfert de la demande à l'OPACIF**

#### **Art. L. 933-5**

« - Lorsque durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en **désaccord sur le choix de l'action de formation** au titre du droit individuel à la formation, l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation dont relève son entreprise assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme. Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du droit individuel à la formation et les frais de formation calculés conformément aux dispositions de l'article L. 933-4 et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation mentionnés à l'article L. 983-1. »

### **Prise en charge rémunération et frais de formation**

#### **Art. L. 933-4**

« Les heures consacrées à la formation **pendant le temps de travail** ouvrent droit au maintien de la rémunération du salarié dans les conditions définies au I de l'article L. 932-1. Lorsque les heures de formation sont effectuées **hors du temps de travail**, le salarié bénéficie du versement par l'employeur de **l'allocation de formation** définie au III de l'article L. 932-1. **Le montant de l'allocation de formation ainsi que les frais de formation** correspondant aux droits ouverts sont à la charge de l'employeur et sont **imputables** sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

L'employeur peut s'acquitter de ses obligations relatives aux frais de formation par l'utilisation d'un **titre spécial de paiement** émis par des entreprises spécialisées. Sa mise en oeuvre par accord de branche s'effectue dans des conditions fixées par décret. »

### **Protection sociale du salarié**

#### **Art. L. 933-4**

Pendant la durée de cette formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière **d'accidents du travail et de maladies professionnelles.**

## Licenciement

### **Art. L. 933-6**

Le droit individuel à la formation est transférable en cas de **licenciement du salarié, sauf pour faute grave ou faute lourde**. Dans ce cas, le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du droit individuel à la formation et n'ayant pas été utilisées est calculé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise. Les sommes correspondant à ce montant doivent permettre de **financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, lorsqu'elle a été demandée par le salarié avant la fin du délai-congé**. A défaut d'une telle demande, le montant correspondant au droit individuel à la formation n'est pas dû par l'employeur.

Dans le document mentionné à l'article L. 122-14-1 (*lettre de licenciement*), l'employeur est tenu, le cas échéant, d'informer le salarié qu'il licencie de ses droits en matière de droit individuel à la formation, notamment de la possibilité de demander pendant le délai-congé à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

## Démission

### **Art. L. 933-6**

« En cas de **démission**, le salarié peut demander à bénéficier de son droit individuel à la formation sous réserve que **l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du délai-congé**. En cas de départ à la retraite, le droit individuel à la formation n'est pas transférable. »

## DIF/CDD

### **Art. L. 931-20-2**

« . - Les salariés employés en vertu d'un **contrat de travail à durée déterminée** peuvent bénéficier du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 933-1 *pro rata temporis*, à l'issue du délai de quatre mois fixé au *b* de l'article L. 931-15. L'employeur est tenu d'informer le salarié de ses droits à ce titre. Le droit individuel à la formation est mis en œuvre dans les conditions visées aux articles L. 933-3 à L. 933-6 (*voir ci-dessus : demande, réponse de l'employeur, temps de travail ou non, « transférabilité »*). L'organisme paritaire agréé mentionné à l'article L. 931-16 (*OPACIF collecteur du 1% CIF-CDD*) assure la prise en charge des frais de formation, de transport et d'hébergement ainsi que de l'allocation de formation due à ces salariés. »

## Financement 10 salariés et plus

### **Art.L.951-1**

« À compter du 1er janvier 2004, les employeurs **les employeurs occupant au moins dix salariés** doivent consacrer au financement des actions définies à l'article L. 950-1 une part minimale de 1,60 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours entendues au sens des règles prévues aux chapitres I<sup>er</sup> et II du titre IV du livre II du code de la sécurité sociale ou au chapitre II du titre II et au chapitre I<sup>er</sup> du titre IV du livre VII du code rural pour les employeurs des salariés visés à l'article L. 722-20 dudit code. Pour les entreprises de travail temporaire, ce taux est fixé à 2 % des rémunérations versées pendant l'année en cours, quelles que soient la nature et la date de la conclusion des contrats de travail.

« Dans le cadre de l'obligation définie à l'alinéa précédent, les employeurs effectuent avant le 1<sup>er</sup> mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation :  
« 1°Un versement au moins égal à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence à un organisme paritaire agréé par l'Etat au titre du congé individuel de formation.

Pour les entreprises de travail temporaire, ce taux est fixé à 0,30 % et la contribution est versée à l'organisme collecteur agréé de la branche professionnelle ;

« 2° **Un versement au moins égal à 0,50 % des rémunérations de l'année de référence** à un organisme paritaire agréé au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation définis au titre VIII du présent livre et **du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 933-1.** » ;

2° Le dixième alinéa (1°) est ainsi rédigé :

« 1° En finançant des actions mentionnées aux articles L. 900-2 ou L. 900-3 au bénéfice de leurs personnels dans le cadre d'un plan de formation établi dans le respect des dispositions des articles L. 934-1 et L. 934-4, **des actions menées au titre du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 933-1** ou des actions menées dans le cadre des congés de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience prévus aux articles L. 931-1, L. 931-21 et L. 900-1 ; »

### **Financement Moins de 10 salariés**

#### **Art.L.952-1**

« Pour la mise en œuvre de l'obligation définie à l'alinéa précédent, l'employeur effectue avant le 1<sup>er</sup> mars de l'année suivant celle au titre de laquelle la participation est due :

« 1° Un versement au moins égal à 0,15 % des rémunérations de l'année de référence à un organisme paritaire agréé au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation prévus au titre VIII du présent livre et du **droit individuel à la formation défini à l'article L. 933-1<sup>1</sup>** ;

« 2° Un versement à concurrence du solde de l'obligation prévue au premier alinéa du présent article à un organisme paritaire collecteur agréé à ce titre par l'Etat. « L'employeur effectue le versement de ces contributions à un seul et même organisme collecteur agréé désigné par l'accord de branche dont il relève ou, à défaut, à un organisme collecteur agréé au niveau interprofessionnel. »

---

<sup>1</sup> Attention : l'ANI du 20/09/2003 ne prévoit pas le financement du DIF des entreprises de moins de 10 salariés du le 0.15% mutualisé, mais seulement sur le 0.25% (2004) et 0.40% (2005) « plan de formation ».