

Le DIF : droit individuel à la formation

1. Qu'est ce que le DIF ?

Le Droit Individuel à la Formation est un nouvel outil mis en place par la réforme de la formation professionnelle tout au long de la vie. Ce nouveau droit permet aux salariés d'acquérir des heures de formation à raison de 20 heures par an cumulables sur 6 ans. Ce droit est exerçable pour effectuer tout type de formation éligible au titre du DIF, c'est-à-dire une formation portant sur les thèmes suivants :

- technologies industrielles, fondamentales et de transformation ;
- transformations chimiques et apparentées ;
- énergie et génie climatique ;
- autres transformations y compris les spécialités pluri technologiques des transformations ;
- génie civil et construction ;
- assemblage et maintenance des équipements ;
- transport, manutention, magasinage ;
- achat, vente, négociation commerciale, marketing ;
- finances, comptabilité, gestion ;
- ressources humaines, management et gestion des entreprises, préparation à l'exercice de la
- fonction tutoriale ;
- secrétariat, bureautique, informatique de gestion ;
- informatique, traitement de l'information et réseaux ;
- communication et information ;
- prévention des accidents du travail, des maladies professionnelles, conditions du travail et
- environnement, risques industriels ;
- développement personnel, alphabétisation ;
- développement des compétences linguistiques.

Par ailleurs, l'organisme de formation doit être un organisme agréé avec un numéro de déclaration d'existence validé par l'Etat et le programme du stage choisit doit être communiqué en même temps que la demande du salarié.

2. Calcul du DIF

Le DIF est un droit que les salariés ont acquis depuis le 1^{er} janvier 2005.

Le montant total du DIF pour un salarié présent au 1^{er} janvier 2005 et justifiant d'une ancienneté d'un an à temps plein est de 20 heures.

Un salarié qui remplit les conditions d'accès bénéficie d'un DIF de 20 heures chaque année, ce droit est cumulable sur 6 ans, dans la limite de 120 heures.

Pour les CDD et temps partiel ce droit se calcule au prorata temporis à l'issue d'un délai de 4 mois.

3. La mise en oeuvre du DIF

La mise en oeuvre du DIF relève de **l'initiative du salarié**, en accord avec son employeur.

L'initiative relève du salarié puisqu'il s'agit d'un Droit Individuel. Par contre, le salarié et l'employeur doivent s'entendre sur le projet de formation et formaliser par écrit leur accord => [utiliser le document "formulaire DIF"](#)

L'accord National de la Métallurgie précise que la demande du salarié doit être déposée au moins 2 mois avant le début de l'action.

REPONSE DE L'EMPLOYEUR

L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse, à compter de la date de réception de la demande de DIF => Utiliser la lettre de réponse type : "[Modèle lettre acceptation DIF](#)".

L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action formation.

L'employeur peut accepter ou refuser le départ en DIF. En cas d'acceptation, l'employeur doit faire signer au salarié un document écrit. Lorsque l'employeur refuse une formation durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise ne s'entendant pas sur le choix de l'action de formation au titre du DIF, le salarié peut demander à bénéficier d'un Congé Individuel de Formation (CIF). La demande de prise en charge financière sera alors étudiée par le FONGECIF en priorité et acceptée sous réserve que l'action de formation corresponde aux priorités et critères définies par ledit organisme.

L'accord National de la Métallurgie précise que en cas de réponse négative, celle-ci doit être écrite et motivée;

4. Allocation de Formation

Les heures de formation au titre du DIF se font en dehors des heures de temps de travail : soirée, week-end, RTT. Pour cette raison, le salarié bénéficie du versement par l'employeur de l'allocation de formation durant ses heures de formation en DIF.

MONTANT DE L'ALLOCATION

Le montant de l'allocation de formation est égal à 50% de la rémunération nette de référence du salarié concerné.

L'allocation de formation n'a pas le caractère d'un salaire. Par conséquent, elle n'est pas soumise à cotisations sociales. Par contre, elle serait imposable sur le revenu sous réserve d'être mentionnées dans le code général des impôts.

MODALITES DE VERSEMENT

L'employeur verse l'allocation de formation au salarié concerné au plus tard à la date normale d'échéance de la paie du mois suivant celui où les heures de formation hors temps de travail ont été totalement effectuées.