

Proselis vous en dit plus sur le Droit Individuel à la Formation (DIF)

La loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, a été promulguée le 4 Mai 2004. Elle est entrée en vigueur le 1er janvier 2005. Explications :

› **DIF = Un droit de 20 heures de formation pour les salariés**

Ce nouveau droit permet au salarié, à sa demande et avec l'accord de l'entreprise, de bénéficier de 20 heures de formation par an ou de 120 heures sur six ans

Chaque année, le salarié est informé par écrit du total des droits acquis au titre du DIF.

› **DIF = Pendant ou hors du temps de travail**

Les actions de formation peuvent se dérouler en dehors du temps de travail, sauf si un accord de branche ou d'entreprise prévoit qu'une partie se déroule pendant le temps de travail.

- Formation effectuée hors du temps de travail : le salarié perçoit une allocation de formation correspondant à 50% de son salaire net, l'employeur assurant les frais de formation et de transport.
- Formation pendant les heures de travail : le salarié continue à percevoir son salaire.

› **DIF : pour quels salariés ?**

- Les salariés en CDI, ayant au minimum un an d'ancienneté dans l'entreprise.
- Les salariés en CDD à compter du 4ème mois de travail consécutif ou non, au cours des douze derniers mois.

! Le DIF ne concerne ni les personnes en contrats d'apprentissage, ni celles en contrats d'insertion en alternance.

› **DIF : Comment en profiter ?**

- C'est le salarié qui déclenche la demande et demande l'approbation de l'employeur pour le choix de la formation.
- Le DIF peut être exercé dans le cadre d'actions de promotion ou d'acquisition, d'entretien et de perfectionnement des connaissances ou des actions de qualifications (et de manière générale toutes les actions prévues par l'art.900-2).
 - Le salarié peut entreprendre lui-même une recherche d'organisme et de formation, et la proposer à son responsable formation. Ce dernier dispose ensuite de 30 jours pour donner sa réponse. ([Textes gouvernementaux](#) et [modèle de lettre de demande de DIF](#))
- Le choix de l'action de formation envisagée 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. La demande a lieu une fois par an.