

Le droit individuel à la formation (DIF)

L'essentiel

Le DIF est un droit nouveau pour le salarié. Il prend la forme d'un quota d'heures utilisable à l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur sur le choix de l'action de formation.

➤ Objectif

Dans le BTP, le DIF a prioritairement vocation à accompagner le salarié dans la réalisation de son projet de promotion. Il permet au salarié de bénéficier d'une action de formation favorisant l'acquisition d'une qualification ou le perfectionnement des connaissances professionnelles.

➤ Publics

- Les salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) à temps plein ou temps partiel et justifiant d'une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise.
- Les salariés en contrat à durée déterminée (CDD) justifiant avoir travaillé au moins 4 mois au cours des 12 derniers mois bénéficient d'un DIF prorata temporis.

Notez-le ! *Les salariés sous contrat d'apprentissage ou sous contrat d'insertion en alternance (contrat d'orientation, d'adaptation, de qualification et à partir du 1^{er} octobre 2004, de professionnalisation) sont exclus de ce dispositif.*

➤ Durée

20 heures par an, cumulables sur 6 ans, soit 120 heures maximum. Si au terme des 6 ans, le salarié n'a pas utilisé les heures acquises au titre du DIF, ce dernier reste plafonné à 120 heures.

Les salariés à temps partiel et ceux en CDD bénéficient d'un DIF calculé au prorata de leur temps de travail. Ainsi, un salarié travaillant à mi-temps a droit à 10 heures de DIF par an, tout comme un salarié titulaire d'un CDD de 6 mois.

Notez-le ! *L'Accord BTP du 13 juillet 2004 prévoit l'entrée en vigueur du dispositif du DIF au 1^{er} janvier 2005 : tout salarié sous CDI et justifiant d'un an d'ancienneté au 31 décembre 2004 aura acquis, au titre de l'exercice 2004, 20 heures de DIF.*

Important

L'employeur doit informer annuellement chaque salarié, par écrit, des heures acquises au titre du DIF.

➤ Mise en œuvre

Le DIF s'exerce hors temps de travail, mais l'employeur et le salarié peuvent convenir qu'il se déroule pour tout ou partie pendant le temps de travail dans les conditions suivantes :

- DIF hors temps de travail : le salarié perçoit l'allocation de formation (voir encadré),
- DIF pendant le temps de travail : la rémunération du salarié est maintenue.

Vos questions ? nos réponses...

L'employeur peut-il refuser au salarié l'utilisation de son DIF ?

☞ L'employeur peut être en désaccord avec le salarié sur le choix de la formation. Dans ce cas, le dialogue peut se poursuivre pendant deux ans. Passé ce délai, le salarié peut présenter sa demande au FONGECIF dont relève l'entreprise. Ce dernier pourra prendre en charge financièrement la formation dans le cadre du CIF, à condition toutefois que l'action demandée corresponde à ses priorités. Dans ce cas, l'employeur verse au FONGECIF le montant de l'allocation formation correspondant aux droits acquis par le salarié au titre du DIF, ainsi que les frais de formation sur une base forfaitaire.

Important

L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse au salarié. Passé ce délai, l'absence de réponse est assimilée à une acceptation. Une notification de la décision par écrit est donc conseillée.

Le salarié peut-il perdre son crédit d'heures acquis au titre du DIF ?

☞ Oui, dans certains cas de rupture du contrat de travail :

- Licenciement pour faute grave ou lourde, ou départ à la retraite : le DIF n'est pas mobilisable.
- Licenciement économique ou pour cause réelle et sérieuse ou démission : le salarié peut utiliser le solde de DIF dont il dispose au moment de son départ afin de suivre une formation au moment de la rupture de son contrat de travail.

Notez-le ! Dans le secteur du Bâtiment, en cas de rupture résultant d'une démission ou d'un licenciement (hors cas de faute grave ou lourde), le crédit d'heures attaché à un salarié ne pourra être inférieur à 60% de son droit acquis dans l'entreprise quittée. Ce crédit est utilisable dans la nouvelle entreprise, sous réserve d'en avertir l'employeur avant de signer son contrat et de justifier d'un an d'ancienneté dans la nouvelle entreprise. Dans le cadre d'un groupe BTP, en cas de changement d'entreprise, les salariés conservent l'intégralité de leurs droits acquis au titre du DIF et non utilisés.

Comment gérer les demandes de DIF ?

☞ L'entretien professionnel revêt ici tout son intérêt, puisqu'il doit être l'occasion pour l'employeur et le salarié de mûrir et de préparer un projet professionnel. Pour ce faire, les salariés doivent bénéficier d'une information claire et lisible sur le dispositif du DIF et ses conditions de mise en œuvre.

Quel financement pour le DIF ?

☞ L'OPCA Bâtiment et l'OPCA Travaux Publics financent en priorité les actions qui ont pour objet de favoriser la promotion interne, le perfectionnement des compétences et la qualification professionnelle des salariés et notamment des ouvriers.

Pour l'OPCA Travaux Publics, une priorité supplémentaire est donnée aux formations spécifiques aux métiers des Travaux Publics.

Pour le détail des prises en charge, voir fiche n°6.



L'allocation de formation

Versée par l'employeur, elle est égale à 50 % de la rémunération nette du salarié.

Cette allocation est exonérée des cotisations patronales et salariales. Elle est imposable à l'impôt sur le revenu. Elle n'entre pas dans la masse salariale. Elle est exclue de l'assiette de la CSG et CRDS. Elle est imputable sur la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue.