

**Le Droit individuel à la formation** (DIF) : (article [L 933-1](#), [L 933-2](#) du code du travail)

Depuis la loi du 4 mai 2004 (mise en application à partir du 7 mai 2004), les salariés en contrat à durée indéterminée, ayant une ancienneté d'au moins un an, bénéficient d'un crédit de 20 heures acquis au titre du droit individuel à la formation ; Lorsque le salarié est à temps partiel, les 20 heures sont à proratiser sur son temps de travail effectif (voir les exemples de calcul).

Ces heures peuvent être utilisées pour effectuer une formation au choix du salarié. La formation doit avoir lieu en dehors des heures de travail, à moins que la convention collective n'autorise le contraire.

Ce droit individuel à la formation peut être cumulé dans la limite de 6 ans (soit 120 heures), pour un temps plein, et dans la limite de 120 heures, sans restriction de durée pour un temps partiel.

Attention : la convention collective applicable à l'entreprise peut prévoir un crédit d'heures supérieur. Elle peut également prévoir que le calcul s'effectuera à une autre date de référence que le 7 mai (souvent le 31 décembre). Dans un tel cas, la première année, du 7 mai 2004 au 31 décembre 2004, donne lieu à une proratisation (14 heures quand la date est arrêtée au 31 décembre).

Le salarié, pour utiliser son temps de formation, doit obtenir l'accord de son employeur. Cette demande doit être effectuée par écrit. L'employeur a un mois pour donner sa réponse.

L'absence de réponse est à considérer comme une acceptation ; En cas d'acceptation, l'accord des 2 parties doit être concrétisé par un écrit. En cas de refus, le salarié peut reformuler sa demande l'année suivante. Deux refus consécutifs de la part de l'employeur, donne droit pour le salarié à effectuer sa demande auprès de l'O.P.A.C.I.F. (Organisme Paritaire collecteur Agréé gestionnaire du Congé Individuel de Formation), qui prend alors en charge la formation.

En cas de licenciement : la notification du licenciement doit comporter le nombre total d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation. Le salarié peut demander à son employeur d'effectuer un bilan de compétences, une validation des acquis, ou une formation pendant la durée de son préavis.

Le salarié licencié pour faute grave ou pour faute lourde perd son droit au droit individuel à la formation.

### **Exemples de calcul de DIF :**

1) Un salarié à temps plein (151,67 heures par mois), est embauché le 13 avril 2003, et licencié le 1<sup>er</sup> octobre 2006. Il a donc 3 ans d'ancienneté complète, mais le DIF n'est entré en vigueur qu'à partir de 2004. La convention collective prévoit que la date de référence pour le calcul est fixée au 31 décembre de chaque année, et que pour la 1<sup>ère</sup> année la proratisation donne droit à un DIF de 14 heures.

Le salarié a donc :     14 heures pour 2004/2005  
                              20 heures pour 2005/2006  
                              0 heures pour 2006/2007 puisque l'année de référence n'est pas complète.  
                              = 34 heures de DIF au 1<sup>er</sup> octobre 2006.

2) Un salarié à temps partiel est embauché aux mêmes dates que précédemment. Il effectue 102 heures de travail mensuel, il faut donc proratiser :

DIF moyen pour 102 heures mensuelles = (DIF temps plein 20 x 102) : 151,67 = 13,45 heures de DIF pour une année complète.

Le salarié a donc : ( 14 x 13,45) : 20 = 9,40 heures pour 2004/2005  
13,45 heures pour 2005/2006  
0 heures pour 2006/2007 puisque l'année de référence n'est pas complète  
= 22,85 heures de DIF au 1<sup>er</sup> octobre 2006, soit 22 heures et 50 minutes.