

# Le Droit Individuel à la Formation (DIF)

## L'essentiel

Le DIF est une nouvelle modalité d'accès à la formation. 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 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 a fixé au 1er janvier la date d'acquisition du DIF. Cette gestion par année civile est admise sous réserve de prendre en compte prorata temporis, les droits acquis par le salarié, entre sa date d'entrée dans l'entreprise et le terme de l'année civile considérée.

## Mise en œuvre

Le DIF s'exerce pendant ou en dehors du temps de travail, dans les conditions suivantes :

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

## Important

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

La mise en œuvre du DIF doit faire l'objet d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié sur le choix de l'action.



# 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 de 9,15 euros/heure.

#### 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, le DIF n'est pas mobilisable : licenciement pour faute grave ou lourde, ou départ à la retraite.

### ? Toute action peut-elle faire l'objet d'un DIF ?

Le salarié est libre quant au choix de l'action sous réserve qu'elle soit imputable. Il existe toutefois deux limites, les formations d'adaptation au poste et les formations à la sécurité sont une obligation à la charge de l'employeur et ne peuvent pas faire l'objet d'un DIF. De même, les formations de reconversion ou sans lien avec l'environnement professionnel doivent faire l'objet d'un CIF.

#### Notez-le !

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.

Constituent des DIF prioritaires :

- pour le Bâtiment : les actions de formation techniques réalisées en dehors du temps de travail.
- pour les Travaux Publics : les formations spécifiques aux métiers du Bâtiment et des Travaux Publics.

#### • • • • • L'allocation de formation

Versée par l'employeur, elle est égale à 50 % de la rémunération nette du salarié, calculée sur la base des 12 derniers mois. Cette allocation est exonérée de cotisations patronales et salariales. Elle est imposable à l'impôt sur le revenu. 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.

