



# Ressources en ligne : le DIF

## Tout ce que vous devez savoir sur : Le Droit Individuel à la Formation

La loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie crée un **Droit Individuel à la Formation** (DIF). Certains accords de branche ou d'entreprise précise ce cadre législatif comme notamment l'avenant n°16 de la *Convention collective nationale des entreprises de la publicité et assimilées*. Pour connaître les modalités d'application du DIF dans votre entreprise, renseignez vous auprès de votre responsable formation ou consultez <http://www.ma-convention-collective.com/conventions/listeconventions30.php>

**Le DIF est un crédit de 20 heures de formation par an cumulable sur 6 années successives** (soit en 6 ans un total de 120 heures de formation).

### ❖ Qui peut bénéficier du DIF?

➔ **Les salariés en CDI (à temps plein et temps partiel) ayant un an d'ancienneté à compter de la date d'application de la loi (5 mai 2004). Le DIF est accessible depuis le 7 mai 2005.**

➔ **Les salariés en CDD ayant 4 mois de présence consécutifs ou non, pendant les 12 derniers mois.** Le volume du crédit d'heures est calculé au prorata-temporis.

➔ **Attention : les salariés en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage ne peuvent bénéficier du DIF**

### ❖ Quelles sont les formations éligibles au titre du DIF?

La loi reste évasive sur la nature des formations éligibles au titre du DIF. Un accord de branche ou d'entreprise peut déterminer les formations éligibles prioritaires. Pour connaître les formation éligibles dites "**prioritaires**" de votre entreprise, consultez :

<http://www.ma-conventioncollective.com/conventions/listeconventions30.php>

**L'ensemble des formations Media Institute sont éligibles au titre du DIF.**

### ❖ Comment bénéficier d'une formation Media Institute au titre du DIF?

**La demande est à l'initiative du salarié et avec l'accord de l'employeur**

Si le salarié prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation dans le cadre du DIF, il en informe son employeur par **lettre recommandée AR** ou par **lettre remise en main propre contre décharge**, en précisant :

- son intention d'utiliser son DIF
- l'action de formation envisagée (+ le nom de l'organisme de formation)
- la durée et contenu de cette formation

**Téléchargez votre lettre de demande de formation Media Institute dans le cadre du DIF :**

[www.media-institute.com/ressources/bulletin-dif.doc](http://www.media-institute.com/ressources/bulletin-dif.doc)

❖ **L'employeur peut-il refuser une demande de DIF?**

**L'employeur peut refuser une action de formation mais ce refus doit être motivé par écrit au salarié.**

Ce dernier peut réitérer sa demande l'année suivante ; **si le désaccord persiste, le salarié peut présenter sa demande d'action de formation dans le cadre du Congé Individuel de Formation.**

❖ **Quand s'effectue l'action de formation?**

**L'action doit en principe s'effectuer en dehors du temps de travail. Toutefois de nombreux accords de branche prévoient que l'action de formation peut également avoir lieu pendant le temps de travail.**

*Pour le savoir contactez le responsable formation de votre entreprise ou consultez les accords de branche relatifs à la réforme de la formation professionnelle :*

<http://www.ma-convention-collective.com/conventions/listeconventions30.php>

❖ **Le salarié effectuant une formation au titre du DIF est-il rémunéré?**

➔ **Les heures de formation** effectuées au titre du DIF, **pendant le temps de travail**, donnent lieu au **maintien** par l'entreprise de la **rémunération** du salarié.

➔ Lorsque les **heures de formation** au titre du DIF sont réalisées **en dehors du temps** de travail, elles n'ouvrent pas droit à rémunération mais au **versement** au salarié d'une **allocation de formation**, définies par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

**Décret n°2004-871 du 25 août 2004**

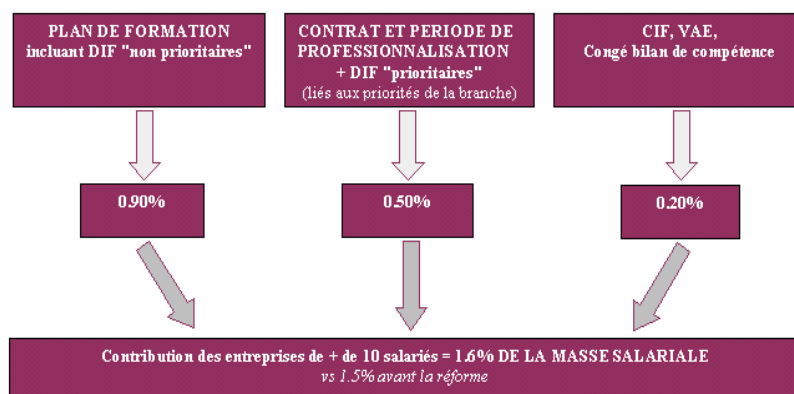
*Le salaire horaire de référence s'obtient en divisant la rémunération nette versée sur les 12 derniers mois par le nombre d'heures rémunérées ou ce même calcul sur la base du nombre de mois travaillés si le salarié n'a pas 12 mois d'ancienneté. L'allocation de formation versée au salarié est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue en entreprise.*

➔ L'employeur est tenu de prendre en charge outre les salaires (ou allocations), les déplacements, les repas mais ce dans la limite des droits acquis dans l'entreprise (*se renseigner au près du Responsable Formation*)

❖ **Le financement du DIF**

DIF dit "non prioritaire" ➔ coûts de la formation imputables sur le plan de formation

DIF dit "prioritaire" ➔ coûts imputables sur le 0.5% mutualisé (financé par l'OPCA)



Pour en savoir plus :  
[www.droit-individuel-formation.fr](http://www.droit-individuel-formation.fr)  
[www.aacc.fr](http://www.aacc.fr)