

Textes complémentaires

Le Droit Individuel à la Formation

Les 6 articles qui fondent le DIF (Loi du 4 mai 2004)

- **Art. L. 933-1.-** Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, à l'exclusion des contrats prévus au chapitre 1er du titre VIII du présent livre, disposant d'une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures, sauf dispositions d'une convention ou d'un accord collectif interprofessionnel, de branche ou d'entreprise prévoyant une durée supérieure. Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée prorata temporis.

- **Art. L. 933-2.-** Une convention ou un accord collectif de branche ou d'entreprise peut prévoir des modalités particulières de mise en œuvre du droit individuel à la formation, sous réserve que le cumul des droits ouverts soit au moins égal à une durée de cent vingt heures sur six ans ou, pour les salariés à temps partiel, au montant cumulé des heures calculées chaque année conformément aux dispositions de l'article L.933-1, dans la limite de cent vingt heures. Les droits acquis annuellement peuvent être cumulés sur une durée de six ans. Au terme de cette durée et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le droit individuel à la formation reste plafonné à cent vingt heures. Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiels, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base des droits annuels acquis prorata temporis.
- Une convention ou un accord collectif de branche ou d'entreprise peut définir les priorités pour les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du droit individuel à la formation. A défaut d'un tel accord, les actions de formation permettant l'exercice du droit individuel à la formation sont les actions de promotion ou d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances mentionnées à l'article L.900-2 ou les actions de qualification prévues à l'article L.900-3.

- **Art. L. 933-3.-** La mise en œuvre du droit à la formation relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur. Le choix de l'action de formation est arrêté par accord écrit du salarié et de l'employeur.
- Une convention ou un accord collectif de branche ou d'entreprise peut prévoir que le droit individuel à la formation s'exerce en partie pendant le temps de travail. A défaut d'un tel accord, les actions de formation se déroulent en dehors du temps de travail.

- **Art. L. 933-4.-** Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail ouvrent droit au maintien de la rémunération du salarié dans les conditions définies au I de l'article L.932-1. Lorsque les heures de formation sont effectuées hors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'employeur de l'allocation de formation définie au III de l'article L.932-1. Le montant de l'allocation de formation ainsi que les frais de formation correspondants aux droits ouverts sont à la charge de l'employeur et sont imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue. L'employeur peut s'acquitter de ses obligations relatives aux frais de formation par l'utilisation d'un titre spécial de paiement émis par des entreprises spécialisées. Sa mise en œuvre par accord de branche, s'effectue dans des conditions fixées par décret. Pendant la durée de cette formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière

- **Art. L. 933-5.-** Lorsque durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation, l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation dont relève son entreprise assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation. Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à cet organisme, le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du droit individuel à la formation et les frais de formation calculés conformément aux dispositions de l'article L.933-4 et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation mentionnés à l'article L.983-1.

- **Art. L. 933-6.-** En cas de licenciement du salarié, sauf licenciement pour faute grave ou faute lourde, le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du droit individuel à la formation et n'ayant pas été utilisées, est calculé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise. Les sommes correspondant à ce montant doivent permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, lorsqu'elle a été demandée par le salarié avant la fin du délai congé. A défaut d'une telle demande, le montant correspondant au droit individuel à la formation n'est pas dû par l'employeur. En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son droit individuel à la formation sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du délai congé.