

Droit individuel à la formation (DIF) : principe et bénéficiaires

Mis à jour le 20.01.2005 par La Documentation française

Principe

Le droit individuel à la formation (DIF) permet aux salariés disposant d'une certaine ancienneté dans l'entreprise de bénéficier d'actions de formation professionnelle, rémunérées ou indemnisées, en dehors du temps de travail ou durant celui-ci.

Le DIF est une nouvelle modalité d'accès des salariés à la formation, à côté des formations retenues par l'employeur dans le plan de formation et du projet individuel du salarié formalisé dans le cadre du congé individuel de formation (CIF).

Le DIF peut se décliner différemment d'une entreprise ou d'une branche à l'autre, une large place étant faite à la négociation collective.

Bénéficiaires

Tout salarié titulaire d'un CDI, à temps complet ou à temps partiel, et disposant d'une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise qui l'emploi bénéficie, chaque année, d'un droit individuel à la formation.

Sauf accord de branche ou d'entreprise plus favorable, l'ancienneté d'un an est comptabilisée à compter du 7 mai 2004. Les premières heures capitalisées au titre du DIF peuvent donc être utilisées à compter du 7 mai 2005.

Les salariés employés en CDD peuvent également bénéficier du DIF sous réserve d'avoir travaillé au moins quatre mois, consécutifs ou non, sous CDD au cours des douze derniers mois.

Le salarié sous CDD doit être informé par son employeur de ses droits au titre du DIF.

Exclus du dispositif

Les titulaires d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation ne peuvent pas bénéficier du DIF.