

DIF et contrats aidés

Articles de référence

L. 6323-1 à L. 6323-21 du code du travail

Conditions requises pour bénéficier du DIF

Toute personne recrutée en contrat aidé peut bénéficier du DIF à condition d'avoir travaillé au moins 4 mois (consécutifs ou non) pendant les 12 derniers mois.

Mise en œuvre du dispositif

L'employeur informe chaque année le salarié par écrit du total des droits acquis au titre du droit individuel à la formation. La mise en œuvre de ce droit est initiée par la personne recrutée. L'employeur doit donner son accord sur le choix de l'action de formation dans un délai d'un mois. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation du choix de l'action de formation proposée par le salarié. Pour éviter toute contestation sur les délais, il semble préférable que la demande du salarié s'effectue par lettre recommandée avec accusé de réception. En cas de refus, le salarié a la possibilité d'exercer son DIF à l'expiration du contrat de travail. (Se référer au dernier paragraphe de la fiche)

Volume d'heures dûes au salarié

Le volume d'heures acquis au titre du DIF est calculé au prorata de la durée du contrat. Il est d'une durée de vingt heures par an pour une personne bénéficiant d'un temps complet. La majorité des contrats aidés travaillant à temps partiel, il convient d'effectuer une double proratisation, en fonction de la durée du contrat et du temps de travail. Par exemple, un CDD d'un an à 20 heures ouvrira droit à 11 heures de formation au titre du DIF, tandis qu'un CDD de six mois à 20 heures ouvrira droit à 6 heures de formation (arrondi à l'entier le plus proche).

A noter : les droits acquis annuellement au titre du droit individuel à la formation 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.

Formation suivie pendant le temps de travail

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail ouvrent droit au maintien de la rémunération du contrat aidé.

Si la formation est suivie hors du temps de travail, une allocation de formation doit être versée par l'employeur

"Les heures de formation accomplies en dehors du temps de travail (...) et ayant pour objet le développement des compétences des salariés donnent lieu au versement par l'[employeur] d'une allocation de formation dont le montant est égal à un pourcentage de la rémunération nette de référence du salarié concerné". "Le montant de l'allocation de formation mentionné à l'article L. 6321-10 est égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié..." (article D.6321-5 du code du travail).

Le salaire horaire de référence pris en compte pour le calcul de cette allocation s'obtient en divisant le total des rémunérations nettes versées au salarié au cours des 12 derniers mois précédant le début de la formation par le nombre total d'heures rémunérées au cours de ces mêmes 12 derniers mois.

L'allocation de formation à la charge de l'employeur est directement versée à la personne recrutée sous contrat aidé.

En raison du coût supplémentaire qu'induirait une formation suivie hors du temps de travail, le DIF doit donc être utilisé pendant le temps de travail (y compris pendant les vacances scolaires).

Frais liés à la formation

Le principe est le même pour le remboursement des frais de formation, de transport et d'hébergement (article L.6323-3 du code du travail). Il est directement versé par l'employeur. Afin de limiter les coûts, il est recommandé de privilégier les formations proches du domicile ou du lieu de travail de l'agent.

Mention au certificat de travail des droits acquis au titre du DIF

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur mentionne sur le certificat de travail les droits acquis par l'agent.

En cas de rupture non consécutive à une faute lourde ou d'échéance à terme du contrat de travail qui ouvrent droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées, multiplié par un montant forfaitaire horaire (En l'absence de décret prévu à cet effet (article L. 6332-14 du code du travail), le montant est actuellement de 9,15 €) peut être utilisée dans les conditions suivantes :

- Lorsque le salarié en fait la demande auprès d'un nouvel employeur, au cours des deux années suivant son embauche, la somme permet de financer soit, après accord de l'employeur, tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, soit, sans l'accord de l'employeur, tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation relevant des priorités définies au premier alinéa de l'article L. 6323-8. Lorsque le salarié et l'employeur sont en désaccord, l'action se déroule hors temps de travail et l'allocation visée à l'article L. 6321-10 n'est pas due par l'employeur.
- Lorsque le demandeur d'emploi en fait la demande, la somme permet de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. La mobilisation de la somme a lieu en priorité pendant la période de prise en charge de l'intéressé par le régime d'assurance chômage. Elle se fait après avis du référent chargé de l'accompagnement de l'intéressé. Le paiement de cette somme est assuré par l'employeur auprès duquel le contrat aidé a acquis un nombre d'heures au titre du DIF.

Le DIF étant un droit reconnu au salarié, celui-ci est libre ou non de l'utiliser. S'il décide de ne pas l'utiliser, il ne peut pas demander de compensation financière à son employeur au titre des heures acquises et non utilisées.