

**ZOOM :****Le Droit individuel à la formation (DIF) :**

Toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, et tous les salariés (CDI ou CDD), à certaines conditions d'ancienneté, sont concernés par ce nouveau droit qui change la donne en matière de droit à la formation. En effet si dans le cadre du plan de formation, c'est l'employeur qui décide des formations, la création du DIF par la loi du 4 mai 2004 donne au salarié l'initiative de sa formation, mais il lui faut l'accord de l'employeur sur le choix de la formation.

Pour exercer ce droit, chaque salarié acquiert 20 heures de DIF par an qu'il peut cumuler à hauteur de 120 heures (les accords collectifs peuvent prévoir plus !).

Le salarié voulant prendre son DIF doit faire sa demande de formation à l'employeur qui a un mois pour répondre. Ce dernier a la possibilité de refuser, mais une absence de réponse dans le délai équivaut à accepter la formation.

Si l'employeur refuse la demande, il ne reste plus au salarié qu'à renouveler sa demande.

**A noter :**

En cas de licenciement (sauf faute grave ou lourde) l'employeur est tenu d'indiquer dans la lettre de licenciement le nombre d'heures de DIF restant au salarié et de lui préciser qu'il peut faire une demande pendant son préavis, pour utiliser ses droits à DIF. Dans cette hypothèse, l'employeur ne peut refuser la demande du salarié.

Tous les détails sur les seuils de contribution :

<http://www.travail.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/formation-professionnelle/les-contributions-employeur-1081.html>