
Fiche explicative n°7

DIF

Pendant ou hors temps de travail

En principe, la formation suivie dans le cadre du DIF se déroule en dehors du temps de travail. Le salarié perçoit l'allocation de formation.

Toutefois, un accord collectif peut prévoir que le DIF s'exerce en partie pendant le temps de travail. Le salarié perçoit alors sa rémunération habituelle.

La durée effective du travail se définit comme « le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles » (article L. 212-4 du Code du travail).

Le hors temps de travail est le temps non travaillé. Il est habituellement non rémunéré (le soir, le week-end,...) ou rémunéré (jours de RTT, congés payés...).

Le cadre légal relatif au DIF ne précise pas les incidences des absences du salarié en cours d'année sur le calcul du nombre d'heures acquises au titre du DIF.

Certains accords de branche ou d'entreprise ont prévu la prise en compte ou la neutralisation des périodes de suspension du contrat de travail.

L'avenant DIF ANI PME renvoie aux dispositions légales et réglementaires en vigueur pour le calcul des heures DIF dans ce cadre.

A la lecture combinée des dispositions de l'article L. 933-1 du Code du travail et de la note de la DGEFP (24 septembre 2004), on peut considérer que pendant les périodes de suspension du contrat de travail, le salarié continue de s'ouvrir des droits au DIF.

Nota bene : un projet de loi sur l'égalité salariale entre hommes et femmes est en cours d'adoption.

Il porte sur les congés liés aux événements familiaux retenus pour l'ouverture des droits acquis au titre du DIF.

L'article L.933-1 du Code du travail sur le DIF serait complété ainsi : « Pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est prise en compte »