

Le Droit Individuel à la Formation

Qui est concerné ?

Il a pour objectif de permettre à tous les salariés,

en CDI (temps complet ou partiel) **ayant 1 an d'ancienneté** dans la même entreprise,
en CDD ayant travaillé 4 mois au cours des 12 derniers mois,

d'accéder, **à leur initiative**, à des actions de formation tout au long de leur vie professionnelle
hors de leur temps de travail (sauf accord collectif ou de branche)

Combien de temps ?

- **CDI à temps complet** = 20 h/ an plafonnées à 120 h cumulables pendant 6 ans
- **CDI à temps partiel** = prorata temporis plafonnées à 120 h
- **CDD** = prorata temporis
- **Autres** (ex: travail temporaire) : à voir avec l'entreprise

Pour quoi faire ?

A défaut d'un accord de branche, les actions de promotion, d'acquisition, d'entretien, de perfectionnement des connaissances ou obtention d'une certification, d'une qualification ou d'un diplôme.

Comment ?

Le salarié prend l'initiative de la demande en accord avec son employeur.

L'accord doit être formalisé par un écrit entre l'entreprise et le salarié. La mise en oeuvre se fait en dehors du temps de travail en partie si un accord de branche ou d'entreprise le permet.
Attention : un délai de réponse peut vous être imposé.

Combien ça coûte ?

Si la formation est réalisée en dehors du temps de travail, le salarié bénéficie d'une **allocation de formation de 50 % de la rémunération nette de référence** imputable sur le plan de formation.

La réalisation pendant le temps de travail doit faire l'objet d'un **accord collectif ou de branche**.

Qui paye ?

Les frais de formation, d'hébergement, de transport et de repas sont à **la charge de l'entreprise** et imputables sur sa participation à l'obligation de formation (voir accord de branche)
L'allocation de formation est à la charge de l'entreprise et imputable sur son budget formation. **Elle est non assujettie aux charges sociales.**

En cas de désaccord ?

En cas de désaccord sur le choix de l'action de formation **2 années consécutives**, le salarié bénéficie **au titre du CIF d'une priorité d'instruction et de prise en charge financière.**

En cas de rupture du contrat de travail ?

La loi organise **la portabilité du DIF** en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Lors de la rupture du contrat, l'employeur doit mentionner sur le **certificat de travail** les droits à portabilité DIF ainsi que l'OPCA compétent pour le versement des sommes correspondantes

Si le salarié demande à exercer son DIF avant la fin de son préavis

- L'action de formation, de bilan de compétences ou de VAE se déroule impérativement pendant le temps de travail et ne nécessite pas l'accord de l'employeur.
- Le financement des heures acquises non utilisées du DIF portable se fait sur la base du montant forfaitaire de 9,15 € / Heure.

Si le salarié exerce son DIF en tant que demandeur d'emploi

- Tout demandeur d'emploi peut mobiliser son DIF pendant la période d'indemnisation chômage.
- Le financement des actions prescrites par le référent de Pôle emploi est assuré par l'OPCA du précédent employeur. La somme allouée correspond au nombre des heures acquises multiplié par le montant forfaitaire de 9,15 € / Heure.

Si le salarié exerce son DIF chez le nouvel employeur

- Le salarié peut utiliser son DIF pendant les deux années suivant son embauche. Sa demande est soumise à l'accord de l'employeur.
- L'OPCA du nouvel employeur peut prendre en charge les frais de formation selon le montant forfaitaire de 9,15 € / Heure.

En cas de départ à la retraite, le salarié n'a pas de droit vis-à-vis du DIF.