

FICHE TECHNIQUE : DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION

Objectifs

Le droit individuel à la formation permet aux salariés de bénéficier d'actions de formation professionnelle, rémunérées ou indemnisées, réalisées dans ou en dehors du temps de travail

Le DIF est une nouvelle modalité d'accès à la formation, à l'initiative du salarié avec l'accord de l'employeur, en complément du plan de formation et du congé individuel de formation Le départ en DIF suppose au préalable une négociation individuelle entre le salarié et l'employeur

Bénéficiaires

Salariés en CDI, avec au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise

Salariés en CDI temps partiel, calcul du DIF au prorata temporis

Salariés en CDD, après avoir travaillé 4 mois consécutifs ou non au cours des 12 derniers mois (dans la même entreprise)

Acquisition des droits

La durée du DIF est de 20 heures par an cumulable sur 6 ans

Le plafond des droits au DIF est de 120 heures

Mise en oeuvre

La mise en oeuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur

Le salarié et l'employeur doivent s'entendre sur le projet de formation et formaliser par écrit leur accord

L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse, à compter de la date de réception de la demande

L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation de la demande

Les actions de formation se déroulent en dehors du temps de travail. Elles peuvent se dérouler pendant le temps de travail après un accord d'entreprise ou un accord écrit conclu entre l'employeur et le salarié

Rémunération

Formation sur le temps de travail : la rémunération est maintenue

Formation hors du temps de travail : versement d'une allocation formation égale à 50 % de la rémunération nette du salarié

Portabilité

Dans les entreprises appartenant à un même groupe, ayant conclu un accord, les droits acquis dans une entreprise par un salarié au titre du DIF peuvent être transférés vers une autre entreprise du groupe

En cas de départ en retraite le DIF n'est pas portable

Il y a possibilité d'utiliser son DIF soit lors de la rupture du contrat de travail, soit après la rupture effective. Les heures du DIF non utilisées sont valorisées en argent : 9,15 €/ heure.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF, l'action (VAE, bilan de compétences, formation) doit être engagée durant son délai-congé

En cas de licenciement, (sauf faute lourde), le salarié peut demander à bénéficier de son DIF. La demande peut être faite avant la fin du délai-congé ou pendant sa période d'indemnisation du chômage ou pendant les 2 années suivant son embauche chez un nouvel employeur

Financement

En fonction des cas et accords de branche, le financement des actions prioritaires peut être assuré par l'OPCA du premier ou du deuxième employeur