

Le Droit Individuel à la Formation

Permettre aux salariés de se former tout au long de leur vie professionnelle



QUI PEUT EN BENEFICIER ?

- Salarié titulaire d'un CDI à temps plein ou partiel ayant une ancienneté minimale d'un an dans l'entreprise.
- Salarié titulaire d'un CDD justifiant d'une ancienneté de quatre mois, consécutifs ou non, au cours des douze derniers mois.

COMMENT CALCULER ?

- CDI temps plein : acquiert 20h/an plafonnées à 120h cumulables pendant 6 ans.
- CDI temps partiel : acquiert un nombre d'heures au prorata temporis du temps effectif travaillé plafonnées à 120h.
- CDD : acquiert un nombre d'heures au prorata temporis.

QUELLES ACTIONS ?

Les actions de formation éligibles au DIF sont les actions de promotion ou d'acquisition, d'entretien et de perfectionnement des connaissances ou les actions de qualification.

COMMENT LE METTRE EN ŒUVRE ?

Le DIF est à l'initiative du salarié et nécessite l'accord écrit de l'employeur. Celui-ci dispose de 30 jours pour transmettre sa réponse. Passé ce délai, l'absence de réponse vaut accord.

En cas de désaccord pendant deux exercices civils consécutifs, la demande peut prendre forme de CIF (Congé Individuel de Formation) et sera traitée de manière prioritaire par l'OPCACIF dont relève l'employeur.

En principe l'action de formation se déroule hors temps de travail avec versement d'indemnités (allocation de formation égale à 50% de la rémunération nette), sauf accord de branche ou d'entreprise et dans ce cas le salaire est maintenu.

FINANCEMENT ?

Demande de prise en charge au titre de la professionnalisation auprès de l'OPCA dont relève l'entreprise pour les coûts pédagogiques et frais annexes.

L'allocation formation peut s'imputer sur le plan de formation géré en interne ou par l'OPCA dont relève l'entreprise.