

DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION

Bénéficiaires

Tout salarié du secteur privé, titulaire d'un contrat de travail (sauf contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage) à durée indéterminée depuis au moins 1 an dans l'entreprise.
Salarié en CDD sous certaines conditions : 4 mois d'ancienneté au cours des 12 derniers mois

Durée

20 H/an cumulables sur 6 ans maximum soit 120 H pour les salariés temps plein.
Pour les salariés à temps partiel et les CDD, durée calculée prorata temporis

Initiative

A l'initiative du salarié en accord avec l'employeur.
Accord écrit du salarié et de l'employeur sur le choix de la formation. L'absence de réponse de l'employeur au bout d'un mois vaut acceptation

Temps ou Hors temps de travail

En dehors du temps de travail
Possibilité d'une partie sur le temps de travail, si accord de branche ou d'entreprise

Financement

DIF prioritaire (accord de branche) : sur les fonds au titre des actions de professionnalisation
DIF non prioritaire : sur le plan de formation

☎ 03 44 74 31 44

📠 03 44 71 54 80

**Bd Pierre de Coubertin
60180 NOGENT SUR OISE**

✉ greta.so@ac-amiens.fr

Objectif

Permettre aux salariés de bénéficier d'actions de formation professionnelle, rémunérées ou indemnisées, réalisées dans ou en dehors du temps de travail.

Choix de la formation

Priorités définies par accord de branche professionnelle, interprofessionnelle ou accord d'entreprise

Actions de formation

A défaut d'un tel accord collectif définissant des actions prioritaires applicables dans l'entreprise, les actions permettant l'exercice du DIF sont :

- Les actions de promotion ;
- Les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- Ou les actions de qualification, c'est-à-dire, celles qui permettent d'acquérir :
 - une qualification enregistrée dans le RNCP ;
 - ou une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
 - ou une qualification figurant sur une liste établie par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi d'une branche professionnelle

Rémunération ou allocation

En dehors du TT : allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette (*)
Sur le TT : maintien de la rémunération
(*) pas soumise aux cotisations patronales et salariales

Aide de l'État

Aucune

Accord d'entreprise, de branche ou interprofessionnel

- Possibilité de prévoir des modalités particulières si accord collectif de branche ou d'entreprise, mais la durée ne peut être inférieure à 20 H/an,
- Possibilité de définir des priorités de formation
- Possibilité que le DIF s'exerce en partie sur le temps de travail

Dispositions particulières

- En cas de désaccord sur le choix de l'action pendant 2 années consécutives, le salarié présente sa demande au FONGECIF, sous réserve que la formation choisie corresponde aux priorités et aux critères définis par celui-ci (l'entreprise reverse au FONGECIF les frais de formation et allocation de formation correspondants au DIF)
- Le DIF est utilisable en cas de licenciement sauf pour faute grave ou lourde. Il peut servir à financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation à condition que le salarié en fasse la demande avant la fin de son délai-congé. L'employeur doit informer le salarié qu'il licencie de ses droits en matière de DIF
- En cas de démission, l'action au titre du DIF doit avoir été engagée avant la fin du délai-congé
- En cas de départ à la retraite, le DIF n'est pas transférable
- Lorsque le DIF est mobilisé pour une période de professionnalisation, la formation HTT peut alors excéder le montant ouvert au titre des droits du DIF dans la limite de 80 H ; l'accord formalisé de l'employeur est nécessaire
- L'employeur est tenu d'informer annuellement le salarié de son total d'heures acquis au titre du DIF