



Des idées fraîches

DEFINITION

Le DIF est un **nouveau droit** qui permet à tout salarié de bénéficier d'un crédit de **20 heures de formation par an**, cumulable sur 6 ans, jusqu'à 120 heures au total.

CARACTÉRISTIQUES

- La formation relève de l'initiative du salarié et nécessite un **accord écrit entre le salarié et l'employeur**.
- Elle se déroule normalement **hors temps de travail** sauf accord de branche ou d'entreprise particulier.
- Le DIF n'est pas transférable d'une entreprise à l'autre, mais est exigible par le salarié à son départ (démission ou licenciement, sauf faute grave ou départ à la retraite).

FINANCEMENTS

- Le coût de la formation est **pris en charge par l'entreprise** ou par l'OPCA au titre du DIF ou du plan
- Le salarié reçoit une **allocation formation** équivalant à 50% du salaire net (non soumis aux cotisations sociales).

Tous ces coûts sont imputables sur l'obligation légale.

Le crédit d'heures doit être communiqué au salarié (bulletin de paie, par ex.) et, le cas échéant, figurer dans la lettre de licenciement.

QUEL PUBLIC ?

Tout salarié en CDI ayant au minimum un an d'ancienneté peut bénéficier du DIF.

Les salariés à temps partiel acquièrent des droits au prorata de leur temps de travail.

Les salariés en CDD (minimum 4 mois sur les 12 derniers mois) relèvent des OPACIF (FONGECIF) pour leur demande de DIF.

Les frais annexes éventuels (déplacements, repas, hébergement,...) sont également à la charge de l'entreprise

Cette allocation se calcule sur la base des 12 derniers mois de salaire

QUELLE FORMATION ?

Le salarié a la possibilité de demander tous types de formations professionnelles au titre du DIF, sauf les actions d'adaptation au poste de travail.

Si l'entreprise refuse la prise en charge deux années consécutives, la demande du salarié devient prioritaire au titre du Congé Individuel de Formation (CIF). En cas d'acceptation du dossier par le FONGECIF, l'entreprise est alors tenue de verser le montant de l'allocation formation et une somme correspondant au nombre d'heures multiplié par le forfait "professionnalisation" (9,15€/heure).

L'entretien professionnel constitue une démarche indispensable pour concilier les attentes du salarié et les besoins de l'entreprise. Il favorise l'atteinte d'un équilibre où chaque partie est gagnante.

RÔLE DE L'OPCA

L'entreprise peut, sous certaines conditions, bénéficier d'une intervention de son OPCA au titre du "0,5% professionnalisation". Le différentiel est pris en charge par l'entreprise sur son budget "plan de formation".

En plus de ses prestations de conseil habituelles, l'OPCA peut, par ailleurs, offrir un service de gestion et de suivi des actions réalisées dans le cadre du DIF et fournir des statistiques individuelles ou collectives.