

Le DIF est une nouvelle modalité d'accès à la formation pour les salariés du secteur privé. Ce nouveau dispositif peut venir en complément des formations réalisées dans le cadre du plan de formation de l'entreprise dont la prise en charge peut être faite pour tout ou partie par les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA) et du projet individuel du salarié formalisé dans le cadre du congé individuel de formation financé par le FONGECIF.

Le DIF	
Pour qui ?	<ul style="list-style-type: none"> • les salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise • les salariés en contrat à durée déterminée (CDD) ayant travaillé quatre mois consécutivement ou non dans l'entreprise dans les douze derniers mois. <p style="color: red;"><i>Sont exclus du droit au DIF :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • les titulaires d'un contrat d'apprentissage • les salariés en contrat de professionnalisation
Quel type de formation ?	<p>Les actions de formation éligibles au DIF sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les actions de promotion (évolution professionnelle) ; • les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances professionnelles; • les actions de qualification ayant pour objectif l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle.
Quelle durée ?	<ul style="list-style-type: none"> • 20 heures par an, cumulables sur six ans soit 120 heures. • Cette durée est calculée au prorata pour les temps partiels
Quand ?	<p>En principe, la formation DIF se déroule hors temps de travail. Mais un accord collectif peut prévoir qu'elle se déroule pendant le temps de travail.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>DIF hors temps de travail</u> : Lorsque des heures de formation sont effectuées hors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'employeur de l'allocation de formation égal à 50 % du salaire net horaire multiplié par le nombre d'heures de formation réalisées en dehors du temps de travail. Cette allocation versée au plus tard le dernier jour du mois suivant l'action est exonérée de charges sociales tant patronales que salariales (y compris CSG et CRDS) ; par contre elle est imposable sur le revenu • <u>DIF sur le temps de travail</u> : Une convention ou un accord collectif de branche ou d'entreprise peut prévoir que le droit au DIF s'exerce en tout ou partie pendant le temps de travail. Dans ce cas, les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail ouvrent droit au maintien de la rémunération du salarié au taux normal.
Quelles formalités ?	<ul style="list-style-type: none"> • <u>La mise en œuvre du DIF</u> relève de l'initiative du salarié qui doit en faire la demande par écrit à son employeur. Le salarié peut en faire la demande une fois par an. L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse par écrit, à compter de la date de réception de la demande du DIF. En cas d'absence de réponse de l'employeur, cela équivaut à l'acceptation du choix de l'action de formation. • <u>En cas de refus</u>, le salarié ne peut pas mettre en œuvre son DIF. Toutefois, en cas de refus pendant deux exercices civils consécutifs, le salarié peut demander la prise en charge de son DIF par le <u>FONGECIF</u> ou l'<u>OPACIF</u> dans le cadre du congé individuel de formation. La demande de prise en charge financière sera étudiée par le FONGECIF ou l'OPACIF en priorité et acceptée sous réserve que l'action de formation corresponde aux priorités et aux

	<p>critères définis par ces organismes. Si la prise en charge est acceptée, l'employeur sera tenu de verser à l'organisme une somme équivalente : au montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du DIF et aux frais de formation (base forfaitaire).</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>DIF et période de professionnalisation</u> : La période de professionnalisation peut se dérouler, pour tout ou partie, en dehors du temps de travail à l'initiative, soit du salarié dans le cadre du DIF, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié. Ainsi le salarié peut prendre l'initiative d'enclencher une demande d'action de professionnalisation, demandant à bénéficier de son DIF • <u>Transférabilité</u> : Le DIF est transférable en cas de licenciement du salarié, sauf pour faute grave ou faute lourde. Le salarié peut alors bénéficier d'une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis, à condition d'en faire la demande à son employeur pendant le préavis de licenciement. L'employeur financera alors le montant de l'allocation formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF par le salarié (soit 50% de la rémunération nette au jour de la rupture du contrat de travail). <p>En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de bilan de compétences, de VAE ou de formation soit engagée avant la fin du délai-congé.</p> <p>En cas de départ à la retraite, le DIF n'est pas transférable.</p>
<p>Qui finance ?</p>	<p>Les dépenses liées au DIF peuvent être prises en charge dans le cadre du plan de formation de l'entreprise : sur les fonds des OPCA ou, en cas de désaccord entre le salarié et l'entreprise, par le FONGECIF ou l'OPACIF dont relève l'entreprise.</p>