

Le DIF – Mode d’emploi

POUR QUI ?		QUELLE DEMARCHE SUIVRE ?	
<p>Salarié en CDI 1 an d’ancienneté 20 heures par an sur 6 ans CDI à temps partiel Au prorata temporis</p>	<p>Salarié en CDD 20 heures par an au prorata temporis (minimum : avoir travaillé au moins 4 mois dans l’entreprise dans les 12 derniers mois)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Information écrite annuelle de l’employeur au salarié ▪ demande écrite du salarié à l’employeur <ul style="list-style-type: none"> ○ <i>un courrier en recommandé avec accusé de réception est préférable</i> ▪ concertation sur l’action de formation ▪ réponse écrite de l’employeur au salarié <ul style="list-style-type: none"> ○ <i>le défaut de réponse dans le délai d’un mois vaut acceptation</i> 	<p>ACCEPTATION DE L’EMPLOYEUR</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ formaliser les modalités : choix de l’organisme de formation, nature de la formation, dates, nombre d’heures, planification des dates pendant ou hors du temps de travail
<p>Ne sont pas concernés par le DIF : Les salariés en contrat d’apprentissage ou de professionnalisation</p> <p>En cas de départ de l’entreprise : le DIF doit être demandé ou engagé avant la fin du préavis</p> <p>Périodes d’absence du salarié : Depuis 2006, la période d’absence pour un congé maternité, d’adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d’éducation est intégralement pris en compte</p> <p>Durée des droits : plafonnée à 120 heures</p>		<p>REFUS DE L’EMPLOYEUR</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ l’employeur explique son désaccord par courrier ▪ Si le désaccord persiste durant 2 années consécutives, le salarié peut présenter directement sa demande à la fin de la 2^{ème} année à l’OPACIF ou le FONGECIF (organisme collecteur) – 2 possibilités : <ul style="list-style-type: none"> ○ Accord : l’employeur lui verse l’équivalent de l’allocation formation et les frais de formation ○ Refus 	

CONDITIONS D'ACCES :	INTERET DU DIF	LE COUT DU DIF
<p>Acquisition d'un crédit d'heures annuel</p> <p>20 heures par an cumulables jusqu'à 120 h, sauf dispositions plus avantageuses par convention, accord collectif interprofessionnel, de branche ou d'entreprise) L'employeur remet chaque année au salarié un relevé de ses droits à DIF</p>	<p>Le DIF permet d'engager une discussion réelle sur le projet professionnel du salarié, d'optimiser ses compétences, de les adapter à l'évolution de son poste de travail, et peut l'aider à valider son parcours professionnel.</p> <p>Il donne un accès supplémentaire à la formation aux salariés souhaitant se former en dehors du plan de formation.</p>	<p>Les frais de formation</p> <p>à la charge de l'employeur au titre de la participation à la formation professionnelle continue.(Art. L 933-4 CT).</p> <p>Si l'action s'inscrit dans les priorités définies par l'accord de branche (ou interprofessionnel), le DIF peut être pris en charge en tout ou partie par l'OPCA.</p> <p>Les dépenses non prises en charge par l'OPCA sont à la charge de l'entreprise.</p> <p>L'employeur doit faire la demande de prise en charge. L'OPCA prend en charge le coût du DIF, hors allocation de formation, sur la collecte du 0,5% (entreprises de plus de 10 salariés) ou du 0,15%.</p> <p>L'allocation de formation peut être prise en charge sur la collecte du 0,9% (entreprises de plus de 10 salariés) ou du 0,4%.(Art L 951-1 et L952-2 CT.).</p> <p>Coût indicatif moyen de l'heure de formation prise en charge : 30 €/heure</p>
POURQUOI ?		REMUNERATION DU SALARIE
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pour améliorer les compétences sur le poste de travail <ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Acquérir de nouvelles connaissances, les actualiser et se perfectionner</i> ▪ Pour envisager une évolution professionnelle positive à court ou moyen terme <ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Envisager une promotion dans l'entreprise</i> ▪ Pour devancer l'évolution de l'emploi actuel du salarié <ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Acquérir une nouvelle qualification dans la perspective d'une modification ou d'un changement de poste</i> ▪ Pour une reconnaissance des acquis <ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Validation des acquis de l'expérience, bilan de compétences</i> 		<p>Des accords de branche peuvent "encadrer" les actions prioritaires au titre du DIF ou prévoir un déroulement de l'action pendant le temps de travail.</p> <p>Après accord, La formation se déroule, par défaut, en dehors du temps de travail. Le salarié perçoit en complément de sa rémunération, une allocation formation représentant 50% de son salaire habituel</p> <p>Ce complément ne doit en aucun cas financer la formation elle-même ou les coûts associés restés à la charge de l'employeur.</p>