

## DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION (D.I.F.)

### OBJECTIFS :

Permettre à un salarié de développer, compléter, renouveler sa qualification et ses compétences professionnelles.

### FINANCEMENT ET REMUNERATION :

- Si la formation a lieu durant le temps de travail, la rémunération est maintenue.
- Si la formation a lieu en dehors du temps de travail : l'employeur verse au salarié une allocation de formation égale à 50% de sa rémunération de référence (rémunération nette/nombre d'heures rémunérées dans les 12 mois précédant la formation)
- Les frais de formation (frais pédagogiques, transport, restauration, ...) sont à la charge de l'employeur

### CONDITIONS :

- Tout salarié en CDI (temps plein ou partiel) justifiant d'au moins une année d'ancienneté dans l'entreprise.
- Tout salarié en CDD justifiant de 4 mois d'ancienneté, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois (hors contrats en alternance)
- 

Le salarié acquiert 20 heures par an pour un temps plein (à proratiser en cas de temps partiel) cumulables dans la limite de 120 heures.

### MODALITES DE DEMANDE :

La mise en œuvre du DIF se fait à l'initiative du salarié et avec l'accord écrit de l'employeur. Ce dernier doit répondre sous 1 mois à la demande du DIF sinon la formation est considérée comme étant acceptée.

La formation a lieu en principe en dehors du temps de travail sauf accord de branche ou d'entreprise prévoyant le contraire.

### PORTABILITE DU DIF :

Le DIF peut être utilisé après une fin de contrat ou pendant la période de préavis.

- Pendant le préavis :
  - Suite à un licenciement :(sauf faute lourde) : le salarié doit demander, avant la fin de son préavis, à bénéficier de la portabilité de son DIF. La mise en œuvre du DIF est spécifique en cas de Convention de Reclassement Personnalisée.
  - Suite à une démission : le salarié doit demander à bénéficier de la portabilité et débiter sa formation avant la fin du préavis.
- Après le préavis : en cas de rupture du contrat ouvrant droit à assurance chômage, le DIF est financé par l'OPCA (indiqué sur le certificat de travail remis au salarié en fin de contrat). La portabilité doit être demandé par l'ancien salarié à partir du moment où il est devenu demandeur d'emploi ou salarié d'une nouvelle entreprise. Dans ce dernier cas, il doit demander à bénéficier de cette portabilité dans les deux ans suivant son embauche avec l'accord du nouvel employeur.

### CONTACT :

Milvia Corrieri

Tél :0562892636

email : [milvia.corrieri@cppu.fr](mailto:milvia.corrieri@cppu.fr)