

DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION (DIF)

Objectifs	Permettre à tous les salariés à leur initiative d'accéder à des actions de formation tout au long de leur vie professionnelle.		
Quel public ?	Tout salarié en CDI (temps complet ou partiel) ayant 1 an d'ancienneté dans la même entreprise. Tout salarié en CDD ayant travaillé 4 mois au cours des 12 derniers mois.		
Crédit d'heure ?	<i>CDI temps complet</i> 20 h/an <i>plafonnées à 120 heures cumulable pendant 6 ans</i>	<i>CDI temps partiel</i> prorata temporis <i>plafonnées à 120 heures</i>	<i>CDD</i> prorata temporis
Quelle formation ?	Actions de promotion, acquisition, entretien, perfectionnement des connaissances ou obtention d'une certification, d'une qualification ou d'un diplôme.		
Quelles modalités ?	<ul style="list-style-type: none"> ✓ A l'initiative du salarié en accord avec son employeur. ✓ Accord formalisé écrit entre le salarié et l'entreprise. ✓ Mise en œuvre en dehors du temps de travail ou en partie pendant le temps de travail si un accord de branche ou d'entreprise le permet. 		
Quelle rémunération ?	Allocation de formation de 50% de la rémunération nette du salarié pour le temps de formation hors de temps de travail.		
Quelles incidences financières ?	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Les frais de formation, les frais annexes et d'accompagnement sont à la charge de l'entreprise et imputables sur sa participation à l'obligation de Formation. ✓ L'allocation de formation est à la charge de l'entreprise et imputable sur son budget formation et non assujettie aux charges sociales. 		
Quel financement ?	CDI : Prise en charge par l'OPCA auquel l'entreprise adhère. CDD : Prise en charge par le Fongécif.		
Liquidation des droits	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Licenciement ; le salarié peut solder ses droits ouverts pour financer tout ou partie d'une formation en dehors de la période de préavis (si la demande est initiée pendant le préavis). <ul style="list-style-type: none"> ↳ En cas de faute lourde ou grave cette disposition n'est pas applicable. ✓ Démission : le salarié peut solder ses droits ouverts pour faire, soit un bilan de compétences, soit une VAE, soit une action de formation, à condition que ces actions soient engagées avant la fin de la période de son préavis. 		