

Annexe 1 LE DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION

1- A qui s'adresse-t-il ?

Le DIF concerne **tous les salariés de l'entreprise**.

Le DIF est ouvert aux **titulaires de CDI** ayant au minimum un an d'ancienneté dans l'entreprise qui les emploie.

Les salariés en CDD peuvent bénéficier du DIF pendant la durée de leur contrat à compter du 4^e mois de travail consécutif ou non au cours des douze derniers mois.

2- Quels en sont les principes ?

Ce droit est de **20 heures de formation par an, cumulable dans la limite de 120 heures**.

Pour les salariés à temps partiel et les salariés en CDD, ce droit est calculée prorata temporis.

3- Qui en prend l'initiative ?

C'est un droit exercé à **l'initiative du salarié en accord avec l'employeur**.

4- Comment s'applique-t-il ?

Les actions de formation éligibles au titre du DIF sont les actions **de promotion ou d'acquisition, d'entretien et de perfectionnement des connaissances, ou des actions de qualifications**. Un accord collectif de Branche ou d'entreprise peut définir des priorités complémentaires.

En cas de désaccord avec l'employeur pendant deux années civiles consécutives sur le choix de l'action de formation, le salarié bénéficie d'une **priorité d'instruction et de prise en charge financière d'un CIF** si son projet entre dans le cadre des priorités définies par le Fongecif compétent.

L'employeur est alors tenu de verser au Fongecif le montant de l'allocation formation correspondant aux droits acquis au titre du DIF majoré du coût de la formation sur la base du forfait applicable au contrat de professionnalisation.

Le DIF **peut être transférable** :

- ◆ En cas de **licenciement**, sauf pour faute grave ou lourde, le salarié peut transférer son DIF. Les sommes correspondant au montant de l'allocation acquise au titre du DIF doivent permettre de financer tout ou partie d'une action **demandée** par le salarié **pendant la période de préavis**.
- ◆ **En cas de démission**, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF pour participer à une action **engagée pendant la durée du préavis**.
- ◆ En revanche, en cas de départ à la retraite, le DIF n'est pas transférable.

5- Quand ?

Le **DIF se déroule en dehors du temps de travail**, sauf accord de Branche (ou d'entreprise) prévoyant qu'une partie se déroule pendant le temps de travail.

6- Quelle rémunération ?

Lorsque le DIF se déroule **en dehors du temps de travail**, le salarié perçoit une allocation formation correspondant à **50% du salaire net**. Les modalités de détermination du salaire horaire de référence ont été fixées par le décret n° 2004-871 du 25 août 2004.

7- Quel financement ?

- ◆ Les **coûts pédagogiques et l'allocation formation** sont imputables sur le **0,90%**.
- ◆ Pour les **actions reconnues prioritaires par la branche**, les frais pédagogiques et, le cas échéant, les frais de transport et d'hébergement sont finançables par l'OPCA sur le **0,50%**.

8- Date de mise en œuvre

Le DIF se crédite à compter de la promulgation de la Loi, le 7 mai 2004, pour une mise en œuvre un an plus tard sur la base de 20 heures.