

# LE DIF

## L'objectif :

Permettre à chaque salarié de disposer d'un contingent d'heures de formation à utiliser à son initiative avec l'accord de son employeur.

## Le dispositif :

Tout salarié ayant 1 an d'ancienneté à temps plein en CDI, bénéficie chaque année d'un crédit de 20 heures (l'accord de branche ou d'entreprise peut prévoir une durée plus élevée) cumulables sur 6 années au maximum.

Pour les salariés en CDD ou à temps partiel, le droit annuel est calculé au prorata temporis.

## La démarche :

L'initiative de la demande de formation appartient au salarié.

Chaque année, il est informé par son employeur de ses droits acquis.

Le salarié peut consommer son DIF pour suivre une formation définie comme prioritaire par l'accord de branche ou d'entreprise.

Il doit obtenir l'accord de son employeur.

S'il n'y a pas d'accord 2 années consécutivement, le salarié peut présenter son projet de formation à l'OPACIF dont relève son entreprise.

## **La formation se déroule hors temps de travail et le salarié bénéficie de l'allocation formation.**

L'accord de branche ou d'entreprise peut prévoir la prise en compte de la formation sur le temps de travail.

## **L'entreprise et le salarié, définissent, par écrit, leurs engagements réciproques avant le départ en formation.**

## La formation :

Ce sont les formations qui ont été définies comme prioritaires par l'accord de branche ou d'entreprise.

A défaut les actions de formation éligibles au DIF relèvent de l'une des catégories suivantes :

- Les actions de promotion.
- Les actions de formation visant l'acquisition, l'entretien ou le perfectionnement de connaissances.
- Les actions de formation visant l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre.

## En chiffres

- 20 heures par an, cumulables sur 6 ans avec un maxi de 120 heures.
- Rémunération imputée sur le plan de formation sauf accord spécifique de branche ou d'entreprise.

## Cas particuliers

### **En cas de départ de l'entreprise :**

- Licenciement pour motif personnel ou licenciement économique :

Si le salarié en fait la demande pendant son préavis, il peut utiliser son DIF pour suivre ultérieurement une action de formation, un bilan de compétences ou une VAE (validation des acquis de l'expérience).

- Démission :

Le salarié peut utiliser son DIF pour une action de formation, un bilan de compétences ou une VAE, si l'action est engagée avant la fin du préavis.

- Licenciement pour faute grave ou lourde, retraite :

Le DIF est perdu.