

DIF



UN ESPRIT DE QUALITE

PROCESSUS DIF

- ***LE PRINCIPE DU DIF***
- ***LA MISE EN PLACE***
- ***LES POSSIBILITES***

Avertissement : Extraits sans valeur juridique.

NOTE :

- Le D.I.F est ouvert à tout les salariés disposant d'une certaine ancienneté dans l'entreprise de bénéficier d'actions de formation professionnelle, rémunérées ou indemnisées, en dehors du temps de travail ou durant celui-ci.
- Il peut demander de la formation pour l'équivalent de 20h par an.
- L'utilisation de ce droit relève de l'initiative du salarié (demande écrite obligatoire) mais l'employeur peut refuser la formation 2 ans de suite.
- Si le salarié ne demande rien ou si l'employeur refuse cette formation, le droit n'est pas perdu mais se cumule d'une année sur l'autre jusqu'à un plafond de 120 h sur 6 ans.

- Le salarié peut également faire valoir ces droits en rapport avec le D.I.F, lors de son départ de l'entreprise à condition que ce ne soit pas un départ en retraite.

Salariés en contrat à durée indéterminée (CDI)

- Tout salarié titulaire d'un CDI, à temps complet ou à temps partiel, et disposant d'une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise qui l'emploi bénéficie, chaque année, d'un droit individuel à la formation. Sauf accord de branche ou d'entreprise plus favorable, l'ancienneté d'un an est comptabilisée à compter du 7 mai 2004.

Salariés en contrat à durée déterminée (CDD)

- Les salariés employés en CDD peuvent également bénéficier du DIF sous réserve d'avoir travaillé au moins quatre mois, consécutifs ou non, sous CDD au cours des douze derniers mois cette durée.

PROCESSUS D.I.F

- La durée des droits acquis au titre du DIF est calculée au prorata de leur durée du travail.
Le salarié sous CDD doit être informé par son employeur de ses droits au titre du DIF

Exclus du dispositif

- Les titulaires d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation ne peuvent pas bénéficier du DIF.

Information des salariés

- Chaque salarié est informé par écrit annuellement du total de ses droits acquis au titre du DIF.

LE PRINCIPE DU DIF

La demande du salarié

- Aucun délai n'est prévu par la loi pour formuler la demande sauf accords collectifs qui peuvent prévoir des délais pour présenter cette demande.

- *Cette demande doit comporter :*
 - Thème de la formation choisie
 - Durée de l'action
 - Modalités de déroulement
 - Dates de début et de fin de l'action
 - Coût de l'action
 - Dénomination de l'organisme prestataire

La réponse de l'employeur

- **L'Employeur dispose** d'un délai d'un mois pour répondre. A défaut de réponse, la demande est considérée comme acceptée.
- La formation faite via le D.I.F. est faite hors temps de travail sauf si demande expresse du salarié et accord de l'Employeur.
- L'Employeur est en **droit de fixer des axes prioritaires** pour son acceptation du D.I.F.
- Le coût de la formation et des frais annexes (Transports, repas, hébergement) sont assurés par l'Employeur qui peut les imputer sur son budget formation.
- Si formation hors temps de travail l'Employeur doit verser une allocation formation au salarié qui est égale à 50% de sa rémunération nette.

- Par accord collectif ou accord individuel entre l'entreprise et le salarié, il est **possible de prévoir que le DIF se réalise en tout ou partie pendant le temps de travail**. Dans ce cas, l'entreprise maintient la rémunération du salarié.

La politique du DIF

- En fonction de ses choix stratégiques, et des priorités fixées dans les accords de branche en matière de professionnalisation, l'entreprise définit ses grandes orientations en matière de DIF et également en matière de gestion du temps (pendant et hors temps de travail).
- Définition du **plan de formation** et le DIF
- Elle peut ainsi informer clairement ses collaborateurs que les formations DIF s'intégrant dans ce cadre seront acceptées en priorité.

PROCESSUS D.I.F

- Un dialogue social doit accompagner la mise en place du DIF. L'information de tous les acteurs de l'entreprise (encadrement, partenaires sociaux, salariés) s'avère nécessaire, tout comme la formation des managers qui doivent intégrer le DIF à leur gestion d'équipe.
- De plus, **chaque année**, l'employeur doit communiquer par écrit au salarié les droits qu'il a acquis au titre du DIF.

DEMANDE, ACCEPTATION OU REFUS.

- Le salarié procède à la demande sous forme écrite au moins 90 jours avant l'action de formation prévue (en fonction des dates planifiées).
- Par la suite, l'entreprise dispose d'un délai de 30 jours (1 mois) pour donner une réponse écrite.
- Si elle ne répond pas dans ces délais impartis, la demande est considérée comme étant acceptée.
- L'entreprise peut refuser la demande pendant 2 années consécutives. Dans ce cas-là, le salarié transforme alors sa formation en congé individuel de formation.
- En cas d'absence ou de refus de la part de l'employeur, le droit se cumule jusqu'à un plafond de 120 Heures Si le salarié par de l'entreprise il peut utiliser son droit individuel à la formation (DIF) pendant sa période de préavis.

RECAPITULATIF

- ✓ Depuis 2005 chaque salarié cotise au droit individuel à la formation (D.I.F) au droit de **20 heures par an** et au prorata pour les temps partiels.
- ✓ Les salariés en Contrat à Durée Indéterminée ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, et les salariés en Contrat à Durée Déterminée de plus de 4 mois.
- ✓ Le salarié procède à la demande sous forme écrite au moins 90 jours avant l'action de formation.
- ✓ En cas d'absence ou de refus de la part de l'employeur, le droit se cumule jusqu'à un plafond de 120 Heures