

Ce qu'il faut retenir

Tout salarié capitalise un Droit individuel à la formation (DIF) d'une durée de 20 H par an (calculée au prorata de son temps de travail pour un salarié à temps partiel ou en CDD) cumulable dans le temps et plafonné à 120 H.

Les heures acquises lui permettent de réaliser, à son initiative et avec l'accord de l'employeur, une action de formation.

Il est possible pour le salarié de bénéficier d'un financement du DIF non utilisé après la rupture ou à l'échéance de son contrat de travail (voir fiche de présentation DIF - Portabilité).

Publics concernés

- **Tout salarié en CDI à temps plein**, justifiant d'au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, acquiert chaque année un DIF d'une durée de 20 heures, cumulable sur 6 ans et plafonné à 120 heures. Cette durée peut être portée au delà par accord de branche ou d'entreprise.
- **Tout salarié en CDI à temps partiel**, justifiant d'au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, acquiert chaque année un DIF, calculé au

prorata de son temps de travail sur la base de 20 heures et plafonné à 120 heures.

- **Tout salarié en CDD** peut bénéficier d'un DIF (calculé au prorata de son temps de travail sur la base de 20 heures) pendant la durée de son contrat, à compter du 4^{ème} mois de travail sous CDD (consécutif ou non) au cours des 12 derniers mois.

Formations éligibles

L'action de formation éligible au titre du DIF sont :

- les actions de promotion dont l'objectif est d'acquérir une qualification plus élevée ;
- les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances permettant de maintenir ou de parfaire sa qualification et son niveau culturel, d'assumer

des responsabilités accrues ;

- les actions enregistrées dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP);
- les actions reconnues dans les classifications de la convention collective.

Déroulement du DIF**Durant le contrat**

- Le DIF relève de l'initiative du salarié, mais le choix de l'action de formation doit recueillir l'accord de l'employeur. Le salarié formule une demande écrite à son employeur. Ce dernier doit répondre dans le mois qui suit la réception de la demande (l'absence de réponse vaut accord).
- L'action de formation se déroule hors temps de travail (sauf si un accord d'entreprise ou un accord entre les deux parties prévoit l'exercice du DIF en partie ou en totalité pendant le temps de travail). Les heures de formation effectuées hors temps de travail donnent lieu au versement par l'employeur d'une allocation de formation égale à 50% du salaire net de référence.

- A noter qu'en cas de désaccord de l'employeur sur le choix de l'action de formation durant deux années civiles consécutives, le salarié a la possibilité de présenter cette action dans le cadre d'un CIF à son OPACIF (FAFSEA ou FONGECIF) qui assurera, en priorité, sa prise en charge financière (sous réserve qu'elle corresponde aux priorités définies par les partenaires sociaux).

Lors de la rupture du contrat

- **En cas de démission :**
le salarié démissionnaire peut demander à bénéficier de son DIF. **Il doit formuler sa demande par écrit et débiter l'action avant la fin de son préavis.** L'action peut prendre la

Entreprises hors accord de branche

forme d'une formation, d'un bilan de compétences ou d'une VAE. L'employeur peut refuser cette demande.

- **En cas de licenciement (sauf pour faute lourde) :**

le salarié qui souhaite bénéficier de son DIF, **doit formuler sa demande avant la fin de son préavis**. Dans ce cas, une somme forfaitaire égale à 9.15 € multiplié par le nombre d'heures DIF acquises et non utilisées, lui permet de financer tout ou partie d'une formation, d'une VAE ou d'un bilan de compétences.

L'employeur ne peut refuser la demande. La réalisation

du DIF durant le préavis doit s'effectuer sur le temps de travail.

Si le salarié ne formule aucune demande, cette somme forfaitaire n'est pas due par l'employeur.

- **En cas d'acceptation d'un Contrat de sécurisation professionnelle (CSP) dans le cadre d'un licenciement économique**, l'entreprise verse à pôle emploi le montant de l'allocation de formation multiplié par le nombre d'heures de DIF acquises et non utilisées.

Démarches & prise en charge

L'entreprise règle les frais de formation et verse au bénéficiaire l'allocation de formation pour chaque heure de formation se déroulant hors temps de travail et/ou sa rémunération pour les heures de formation se déroulant pendant le temps de travail.

Au terme de la formation, il envoie au FAFSEA une demande de remboursement et les pièces justificatives (facture acquittée du centre de formation, attestations de présence, bulletins de salaire...).

Si toutes les conditions d'éligibilité sont remplies, le FAFSEA verse à l'entreprise, au titre des coûts pédagogiques et, le cas échéant des frais d'hébergement, de restauration et de transport, une participation financière (sous réserve des fonds disponibles) qui diffère selon le type d'action suivie et le cadre de la mobilisation du DIF :

- pour une action de formation : 25 € TTC maximum par heure de formation suivie ;
- pour un bilan de compétences : 66 € TTC maximum par heure suivie, dans la limite de 24 heures ;

- pour une VAE : dans la limite de 66 € TTC par heure, dans la limite de 24 heures.

- pour une action suivie dans le cadre d'un licenciement : dans la limite du solde du DIF non utilisé multiplié par 9,15 €.

- en cas d'acceptation d'un CSP : dans la limite du solde du DIF non utilisé multiplié par le montant de l'allocation de formation.

ZOOM

La portabilité du DIF permet au salarié de mobiliser les heures de DIF non utilisées durant ou lors de la rupture de son contrat sous certaines conditions. Se reporter à la fiche de présentation DIF- Portabilité

Pour toute information complémentaire, vous pouvez contacter votre délégation régionale du Fafsea.

Toutes nos coordonnées sont disponibles sur www.fafsea.com