



LE DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION

Version PME*

Salariés concernés

- Bénéficie d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures* par an, cumulables sur six ans, soit un contingent maximal de 120 heures :
 - tout salarié employé à plein temps en CDI et justifiant d'au moins un an d'ancienneté,
 - tout salarié à temps partiel en CDI, le droit annuel étant calculé au prorata du temps de travail.

A signaler !

Les salariés en CDI à temps partiel, dont la durée de travail est au moins égale à 80% de la durée légale du travail, se voient appliquer les règles prévues pour les salariés à temps plein.

- **L'ancienneté requise pour l'accès au DIF s'apprécie au 1^{er} janvier de chaque année.**
- Les salariés en contrat à durée déterminée (CDD) bénéficient d'un dispositif adapté (DIF au prorata à l'issue de 4 mois – consécutifs ou non – en CDD au cours des 12 derniers mois, financé par l'OPACIF sur le 1 % CIF- CDD).

(*) Un accord de branche ou d'entreprise peut comporter des dispositions plus favorables.

Modalités & conditions de mise en œuvre du DIF

- L'employeur a l'obligation d'informer chaque salarié, tous les ans et par écrit, des droits acquis au titre du DIF (voir *Relevé annuel DIF*).
- C'est le salarié qui prend l'initiative de suivre une formation dans le cadre du DIF. Il doit obtenir l'accord de son employeur sur le choix de l'action de formation.
- Le délai imparti à l'employeur pour répondre au salarié qui formule une demande de DIF est d'un mois. Au-delà, la demande est considérée comme acceptée.
- Si pendant deux exercices civils consécutifs, un désaccord persiste entre l'employeur et le salarié, ce dernier peut présenter sa demande à l'OPACIF qui l'étudie au regard de ses priorités et critères.
Lorsque l'OPACIF accepte la demande, la prise en charge de la formation est assurée aux conditions habituelles du CIF. L'employeur est alors tenu de verser à l'OPACIF :
 - le montant de l'allocation de formation correspondant au DIF,
 - le coût de la formation calculé sur la base des forfaits applicables aux contrats de professionnalisation.

* Avenant du 21 mars 2005 à l'accord collectif PME du 20 septembre 2004

Formations prioritaires

- **Le salarié peut consommer son DIF pour suivre des actions de formation considérées comme prioritaires par AGEFOS PME, si elles sont liées :**
 - à l'acquisition des compétences et des qualifications transversales à plusieurs métiers ou secteurs professionnels donnant lieu à une qualification reconnue par une branche,
 - au développement de parcours personnalisés, notamment qualifiants.
- A défaut, le DIF permet de suivre des actions de promotion, d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ou encore des actions diplômantes ou qualifiantes.

Rémunération du salarié

- **Le DIF peut se dérouler en tout ou partie pendant le temps de travail s'il y a accord écrit entre l'employeur et le salarié**
 - les heures de formation donnent lieu au maintien de la rémunération normale,
 - lorsque les formations se déroulent hors temps de travail, elles donnent lieu au versement d'une allocation de formation* et le salarié bénéficie de la protection contre les accidents de travail.

(*) L'allocation de formation versée dans le cadre des actions de formation se déroulant hors du temps de travail :

- est égale à 50 % de la rémunération nette du salarié, calculée sur la base du nombre de jours travaillés lors des 12 derniers mois,
- n'est pas soumise aux cotisations patronales et salariales,
- est imputable sur la participation de l'entreprise au développement de la formation professionnelle continue,
- doit être versée par l'employeur à la date normale d'échéance de la paie, le mois suivant l'action de formation hors temps de travail.

Droit du salarié s'il quitte l'entreprise

Le motif du départ du salarié a une incidence sur le DIF.

- Licenciement pour motif personnel (sauf faute grave ou lourde) ou économique :
 - l'employeur est tenu de mentionner dans la lettre de notification du licenciement le nombre d'heures acquises au titre du DIF non utilisées et la possibilité pour le salarié de demander à utiliser son DIF,
 - si le salarié demande à utiliser son droit pendant le préavis, il peut alors suivre ultérieurement une formation, une action de bilan de compétences ou une VAE financée grâce au DIF.
- Démission : à la demande du salarié, le DIF peut être utilisé si l'action de formation, de bilan de compétences ou de VAE est engagée avant la fin du préavis.
- Retraite ou licenciement pour faute grave ou lourde : le DIF est perdu.

Ce dispositif est ouvert à toute entreprise adhérente d'AGEFOS PME :

- ✓ Les entreprises et établissements qui versent directement à AGEFOS PME tout ou partie de leurs contributions au développement de la formation professionnelle continue.
- ✓ Les entreprises relevant d'une branche professionnelle ayant désigné par accord collectif AGEFOS PME pour la collecte et la gestion de leurs contributions au développement de la formation professionnelle continue et n'ayant pas conclu d'accord de branche ad hoc.
- ✓ Les entreprises et groupes, y compris ceux qui sont hors champ, ayant par accord collectif d'entreprise ou de groupe, au sens des dispositions de l'article L. 132-19-1 du Code du travail, désigné AGEFOS PME pour le versement de tout ou partie de leurs contributions au développement de la formation professionnelle continue.

**Contactez votre AGEFOS PME.
Un conseiller vous accompagne dans vos démarches,
de l'analyse de vos besoins à l'instruction du dossier.**