

# 16/06/2011 - Le droit individuel à la formation

## LE DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION (DIF)

Le DIF répond à des besoins en formation exprimés par le salarié qui souhaite s'investir personnellement dans un projet professionnel, en phase avec les objectifs de l'entreprise.

### REGLES GENERALES

Il dispose pour cela d'un capital d'heures de formation qu'il utilise à son initiative, après accord du Chef d'Entreprise suivant les modalités définies à l'article 8.3 de la Convention Collective.

Tout salarié ayant une ancienneté minimum d'un an dans une entreprise, sous contrat de travail à durée indéterminée, bénéficie chaque année d'un Droit Individuel à la Formation d'une durée de 25 heures, plafonnée à 150 heures sur 6 ans.

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

Le Droit Individuel de Formation est transférable au sein des entreprises de la branche en cas de départ du salarié de l'entreprise.

Le financement de la formation dans le cadre du DIF est mutualisé au sein de la profession.

Il peut s'articuler avec d'autres dispositifs comme le plan de formation et la période de professionnalisation.

Le bilan de compétences et la validation des acquis de l'expérience (VAE) sont accessibles via le DIF.

### MISE EN OEUVRE

Le Droit Individuel de Formation s'utilise en tout ou partie :

Soit dans le temps de travail si le départ en formation et le choix d'action sont négociés entre le salarié et l'employeur,

Les heures de formation réalisées pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération.

Soit hors temps de travail si le départ en formation et le choix de l'action sont de la seule décision du salarié, celle-ci devant être respectée par l'employeur.

Utilisé hors du temps de travail, le DIF donne lieu au versement de l'allocation formation.

L'allocation est égale à 50 % de la rémunération nette du salarié, exonérée de charges sociales calculée sur la base du nombre de jours travaillés lors des 12 derniers mois.

Cette allocation est prise en charge par l'OPCA.

Elle doit être versée par l'employeur à date normale d'échéance de la paie, le mois suivant l'action de formation hors temps de travail.

Favoriser son utilisation est un moyen pour les employeurs d'impliquer le salarié dans son parcours professionnel et d'améliorer sa qualification.

L'entretien professionnel sert notamment à cela.

## MODALITES DE PRISE EN CHARGE

Les dépenses liées à la formation dans et hors temps de travail, (allocation de formation, coût pédagogiques, frais annexes, transport, repas etc...) sont réglées ou remboursées par l'OPCA de la branche dans la limite des plafonds de prise en charge définis chaque année en CPNEFP.

En cas d'exercice du DIF hors temps de travail, la totalité des coûts pédagogiques est prise en charge par l'OPCA.