

INFORMATIONS sur le DIF

Droit Individuel à la Formation

Le DIF : un crédit de 20 heures* de formation tous les ans

- droit mis en œuvre à l'initiative du salarié
- soumis à l'accord de l'employeur sur le choix de la formation
- nouveau mode d'accès à la formation, le DIF permet au salarié de se constituer un contingent d'heures de formation

Sont concernés par le DIF :

- Les salariés employés à **temps plein** en **Contrat à Durée Indéterminée**(CDI) et justifiant **d'au moins un an d'ancienneté** au sein de l'entreprise
⇒ Ils bénéficient chaque année d'un crédit de **20 heures***. Ce droit est **cumulable sur 6 ans**, soit un contingent maximal de **120 heures**
- Les salariés à **temps partiel**
⇒ Leur **droit annuel** est **calculé au prorata** du temps de travail
- Les salariés en **Contrat à Durée Déterminée** (CDD)
⇒ Ils bénéficient d'un dispositif adapté (**DIF au prorata à l'issue de 4 mois en CDD** au cours des 12 derniers mois, **financement par l'OPACIF sur le 1% CIF-CDD**)

Exemples concrets sur le Droit Individuel à la Formation :

Salarié en CDI :

Un salarié à temps plein depuis au moins le 7 mai 2004 bénéficiera de **60 heures*** de formation à partir du 7 mai 2007.
Monsieur Martin a rejoint l'entreprise le 10 juin 2006. Il pourra utiliser son DIF de **20 heures*** à partir du 10 juin 2007.

Salarié en CDD :

Monsieur Dupond a obtenu un CDD de six mois en 2006, il a donc droit à **10 heures*** de DIF.

Pendant ou en dehors du temps de travail ?

Le DIF se déroule **hors temps de travail** et donne lieu au **versement** d'une formation ad hoc : **l'allocation de formation** (soit **50% du salaire net**)

Le salarié bénéficie alors de la protection contre les accidents du travail.

Si un accord de branche ou d'entreprises a été signé, **le DIF peut se dérouler sur le temps de travail** (totalement ou partiellement). Dans ce cas, **le salarié perçoit sa rémunération habituelle**.

* : ou plus si un accord de branche ou d'entreprise prévoit un quota plus élevé