

Le droit individuel à la formation → DIF

*Permettre aux salariés
de bénéficier d'actions de formation professionnelle.*

Le
droit
individuel
à la
formation
→ DIF

Qui peut en bénéficier ?

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) et justifiant d'une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise, d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD) et justifiant d'une ancienneté de 4 mois minimum en CDD au cours des 12 derniers mois, d'un contrat de travail temporaire (CTT).

Quelle action de formation ?

Toute action de formation à l'initiative du salarié, en accord avec son employeur.
Des priorités peuvent être définies par convention ou accord collectif de branche ou d'entreprise.

Quelle durée ?

Depuis 2005, le salarié bénéficie d'un DIF de 20 heures chaque année, cumulables sur 6 ans dans la limite de 120 heures. Pour les salariés à temps partiel, la durée du DIF est calculée au prorata temporis. Le plafond des 120 heures s'applique quel que soit le nombre d'années cumulées.

Quelle démarche mener ?

La mise en oeuvre du DIF relève de l'initiative du salarié qui doit en faire la demande par écrit à son employeur. L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse à compter de la date de réception de la demande de DIF. L'absence de réponse vaut acceptation.

Quel statut pendant la formation ?

Les heures de formation réalisées dans le cadre du DIF s'effectuent dans le temps de travail, ou hors du temps de travail, selon les modalités prévues dans l'accord de branche.

Si le DIF s'effectue hors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'employeur de l'allocation de formation. Son montant est égal à 50 % de la rémunération nette de référence. Elle n'est pas soumise à cotisations sociales. Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accident du travail et de maladies professionnelles.

Si le DIF s'effectue pendant le temps de travail, la rémunération du salarié est maintenue.

Quelle prise en charge ?

Le montant de l'allocation formation et les frais de formation sont à la charge de l'employeur. L'employeur peut faire une demande de prise en charge financière auprès de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) dont il relève.

Notre offre

Les GRETA mettent en oeuvre des formations courtes accessibles dans le cadre du DIF qui permettent de développer des compétences techniques liées à un métier. En fonction de vos attentes, il vous est possible de suivre une formation personnalisée au niveau des contenus et des durées. Par ailleurs, vous pouvez suivre des modules DIF sur des formations transversales qui s'adressent à tous les salariés quel que soit leur secteur d'activité ou leur niveau : bureautique, langues, développement personnel, ...