



afcom2i

Dopez vos formations informatiques

Le D.I.F en quelques mots....



Le DIF, c'est quoi ?

Un crédit d'heures qu'accorde l'entreprise au salarié pour effectuer une formation. Tout salarié peut ainsi se constituer un compteur DIF de formation qu'il pourra utiliser à sa demande mais avec l'accord de l'employeur.

Pour qui ?

- les salariés en CDD après 4 mois d'activité en continu ou non ; au cours des 12 derniers mois d'activité professionnelle
- les salariés en CDI disposant d'une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise,
- les salariés intérimaires.

Pour quel objectif ?

C'est une initiative du salarié qui peut s'inscrire dans la promotion, acquisition, entretien, perfectionnement des connaissances.

Les formations diffables ?

Le salarié ou l'entreprise doit se renseigner auprès de son organisme collecteur dont il dépend pour connaître les formations éligibles dans le cadre du DIF et le pourcentage de la formation qui est pris en charge. Les actions prioritaires définies par accord de branche ou d'entreprise sont éligibles dans le cadre du DIF.

Qui a l'initiative ?

Le salarié prend l'initiative de la demande. La demande doit être faite par écrit. L'employeur a 2 mois pour répondre. A défaut, la demande est acceptée.

Le salarié est-il décideur ?

Non. L'employeur doit donner son accord. En cas de désaccord, et si celui-ci est reconduit pendant 2 exercices civils consécutifs, la requête du salarié devient prioritaire pour une demande de CIF effectuée auprès de l'organisme dont il dépend.

Qui finance le DIF ?

L'employeur n'est pas obligé de prendre en charge la formation. La seule obligation de l'employeur est la rémunération de l'allocation formation si la formation s'effectue hors temps de travail. Nous conseillons aux salariés de se renseigner auprès de l'organisme dont ils dépendent.

Le salarié peut-il transférer son DIF dans une autre entreprise ?

La réponse renvoie aux accords de branche lorsqu'ils existent. En général, il est maintenue dans sa globalité.

En cas de rupture du contrat de travail ?

Se référer aux accords de branche.

Un salarié démissionnaire doit engager l'action de formation avant la fin du préavis si accord de l'employeur.

En cas de licenciement l'employeur doit informer, dans la lettre de licenciement, la possibilité pour le salarié d'exercer son DIF. La demande de DIF devra être faite par le salarié avant sa période de préavis.

Sur quel temps le DIF doit-il être effectué ?

En partie hors temps de travail, sauf accord de branche ou d'entreprise. Certains accords prévoient que la formation dans le cadre du DIF puisse être réalisée en totalité sur le temps de travail ou en totalité hors temps de travail.

Comment le salarié est-il rémunéré pendant le DIF ?

Rémunération légale ou conventionnelle pendant le temps de travail.

Allocation formation correspondant à 50% de la rémunération nette de référence pour un DIF hors temps de travail.

En cas de licenciement ?

Votre compteur DIF est transféré à Pôle Emploi dans le cadre d'une somme dont vous disposez (nombre d'heures * 9.15).

www.afcom-performance.com



www.afcom-groupe.com



www.afcom2i.com

