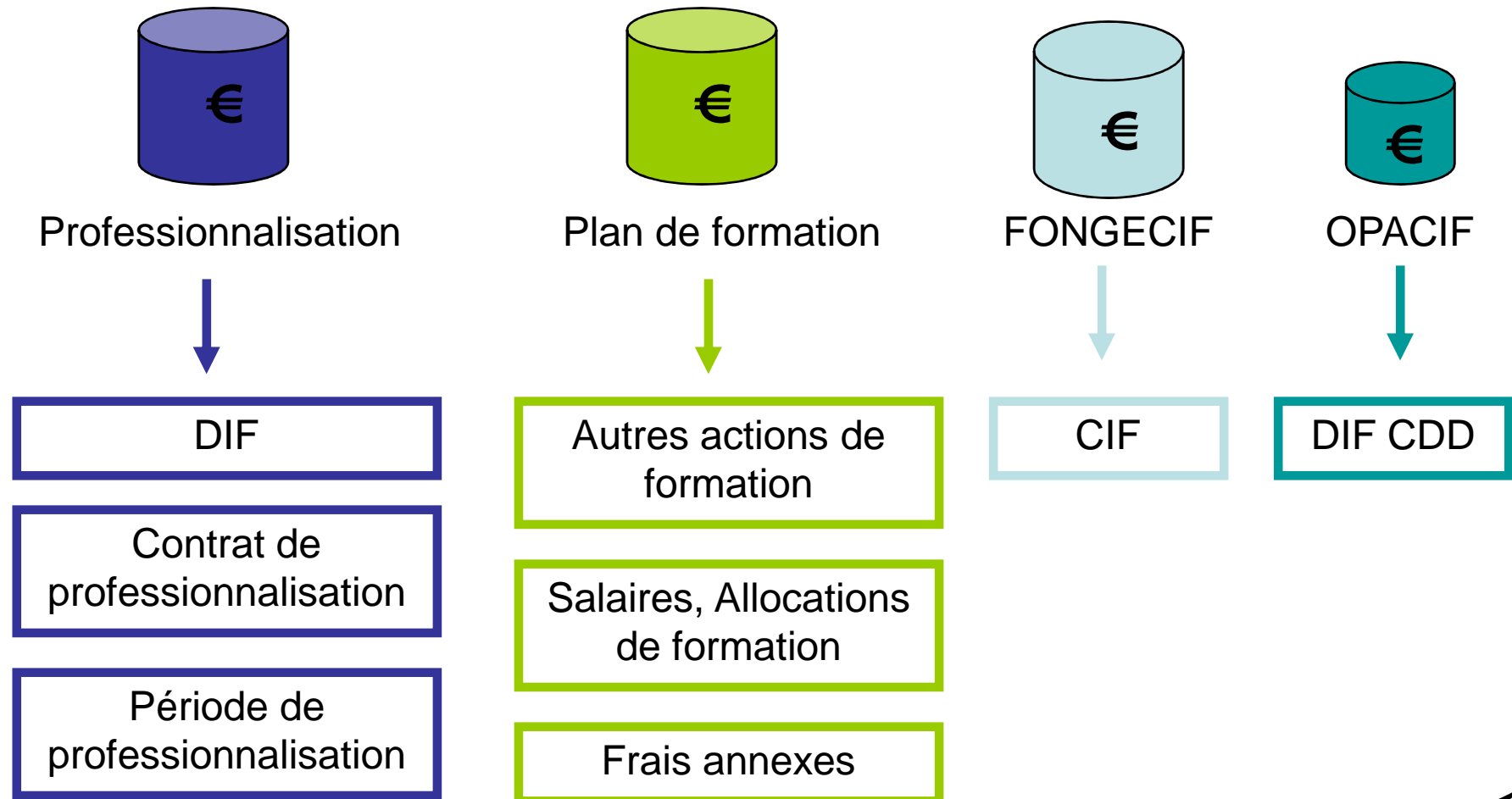


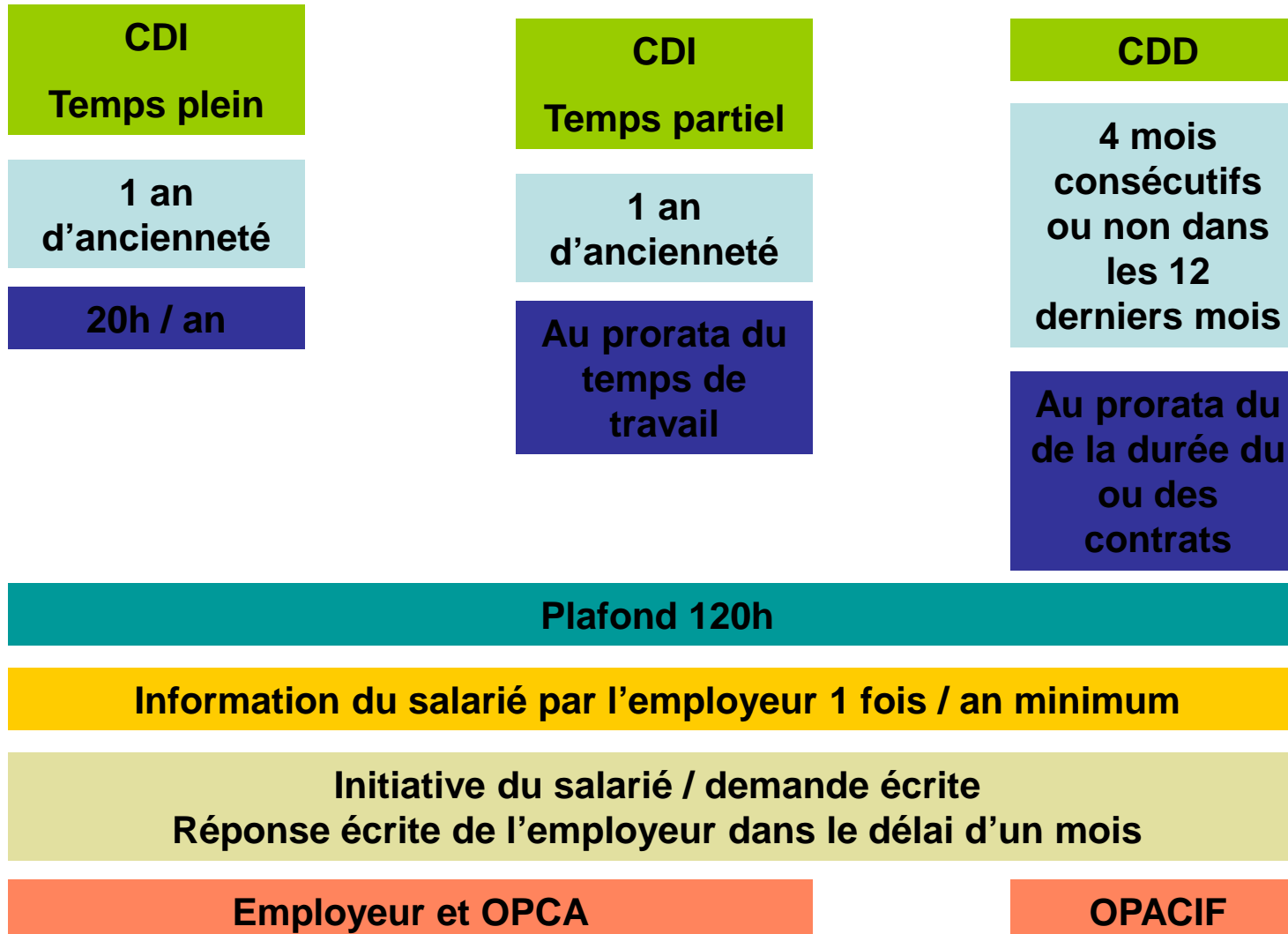
LES DISPOSITIFS

Le financement

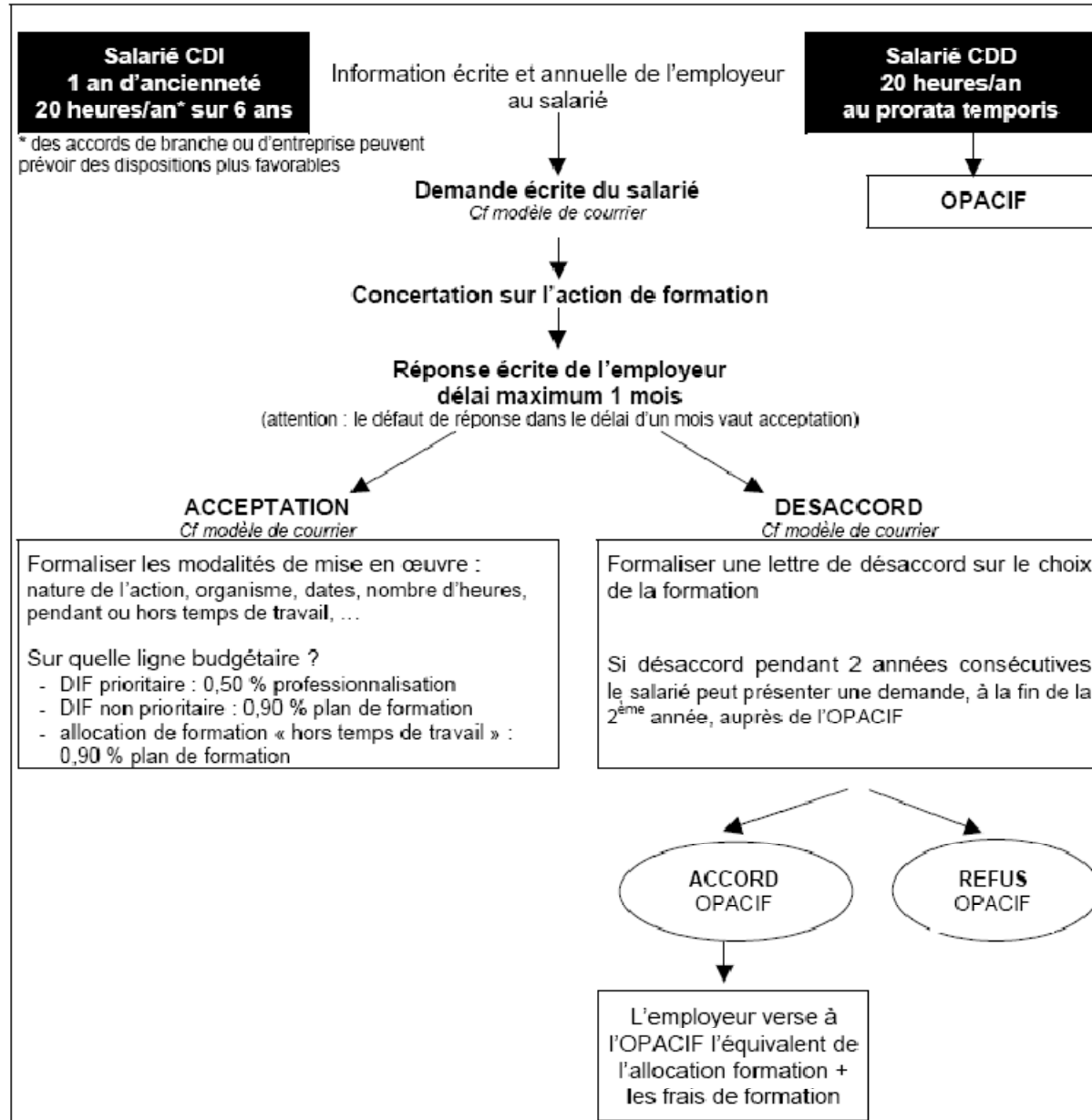


LES DISPOSITIFS

Le DIF



LES DISPOSITIFS - I A DIF



LES DISPOSITIFS

Le DIF – Temps de travail

- La loi prévoit : DIF Hors temps de travail
 - Allocation = 50% du salaire net horaire
 - Protection accident du travail
- Accord de branche / d'entreprise : DIF sur le temps de travail
 - Maintien de la rémunération

LES DISPOSITIFS

Le DIF – Rupture contrat travail

Démission

Licenciement sauf
faute grave / lourde

Licenciement
Economique

Départ en
retraite

Information du salarié sur nb heures DIF disponibles
et modalités de demande

Perte des
heures de DIF

Demande du
salarié et
réalisation du DIF
avant la fin du
préavis

Demande du salarié
avant la fin du préavis

Convention de
Reclassement
Personnalisé

Pas de refus possible de
l'employeur

L'employeur verse le
reliquat des droits
acquis au titre du
DIF

Financement par
l'employeur des
frais de formation
et rémunération /
allocation

Financement par
l'employeur de la
formation avec
l'allocation x nb h DIF +
Rémunération / allocation
si formation pendant
préavis

LES DISPOSITIFS

Le DIF – Actions éligibles

- En l'absence d'accord collectif définissant les priorités au niveau de la branche ou de l'entreprise, le cadre légal prévoit :
 - Les actions de promotion
 - Les actions d'acquisitions, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances
 - Les actions de qualification (RNCP, Reconnaissance convention collective, qualification de branche)
- Les actions d'adaptation au poste de travail ne relève pas du DIF

LES DISPOSITIFS

Les 3 types d'actions de formation

Les 3 types d'actions	Objectif ?	Quand ?	Rémunération ?
Adaptation au poste de travail	Actions de formation indispensables aux salariés pour remplir les missions et les tâches liées à leur poste de travail	Pendant le temps de travail	Salaire habituel
Evolution des emplois et maintien dans l'emploi	Permettre aux salariés d'évoluer vers d'autres postes relevant de leur qualification, ou de leur apporter la formation nécessaire au maintien dans leur emploi, lorsque celui-ci évolue	Pendant le temps de travail Dépassement possible de la durée habituelle du temps de travail dans la limite de 50h/an/salarié ou de 4% du forfait annuel, sous réserve d'un accord d'entreprise ou, à défaut, d'un accord écrit du salarié	Salaire habituel Rémunération des heures de dépassement dans la limite de 50 heures/an/salarié, au taux horaire habituel
Développement des compétences	Permettre aux salariés d'acquérir de nouvelles compétences dépassant le cadre de leur qualification actuelle	Pendant le temps de travail Hors temps de travail : dans la limite de 80h/an/salarié ou 5 % du forfait annuel, sous réserve d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur	Salaire habituel. Allocation de formation : 50% de la rémunération nette de référence du salarié

DIF possible

LES DISPOSITIFS

Le CIF

- Congé Individuel de Formation = Droit à absence pour formation
- Pas de refus de l'employeur possible, seulement report dans le temps
- Financement FONGECIF

CIF CDI

24 mois travaillés dont 12 mois dans l'entreprise

Demande auprès de l'employeur au plus tard 120 avant le début du stage si formation > 6 mois et 60 jours si formation < 6 mois

CIF CDD

24 mois travaillés dans les 5 dernières années dont 4 mois au cours des 12 derniers mois

Action de formation débute au plus tard 12 mois après le terme du contrat

A la demande du salarié et avec accord de l'employeur le CIF peut commencer avant la fin du contrat

Délai de franchise : 6 mois minimum – 6 ans maximum