



Conditions d'accès au DIF

- Les salariés en contrat à durée déterminée (CDD) acquièrent des droits au titre du DIF à l'issue de 4 mois, consécutifs ou non, en CDD au cours des 12 derniers mois.

L'information au salarié en CDD

- L'employeur est tenu d'informer les salariés concernés des droits acquis.

Calcul des droits au DIF

- Les droits au DIF sont calculés sur la base des 20 heures annuelles (sauf accord de branche ou d'entreprise plus favorable).
- Ces 20 heures sont proratisées en fonction de la période du contrat de travail.

Exercice du DIF

- La date du 7 mai 2004 (date d'entrée en vigueur de la loi) et l'ancienneté requise pour avoir droit au DIF étant de 4 mois, le DIF est mobilisable depuis septembre 2004.
- Le DIF doit s'exercer pendant la durée du contrat de travail.

Mise en œuvre du DIF

- Le DIF CDD est mis en œuvre dans les conditions générales définies pour les salariés en CDI :
 - réalisation à l'initiative du salarié, en accord avec l'employeur sur le choix de l'action de formation,
 - possibilité pour le salarié, en cas de désaccord prolongé avec l'employeur, de demander une prise en charge au titre du CIF,
 - déroulement hors temps de travail (sauf accord collectif contraire),
 - application des règles d'utilisation du DIF en cas de licenciement ou de démission.
- Les frais (coût pédagogique, frais de transport et d'hébergement, allocation de formation) sont pris en charge par l'OPACIF, sur le 1 % CIF CDD.

Rémunération du DIF CDD

- Les heures de formation effectuées hors temps de travail donnent droit au versement d'une allocation de formation correspondant à 50 % du salaire net horaire du salarié.
- Cette allocation de formation est versée par le FONGECIF.

**Contactez votre AGEFOS PME.
Un conseiller vous accompagne dans vos démarches,
de l'analyse de vos besoins à l'instruction du dossier.**