

Fiche critères de prise en charge 2011

NEGOCE ET DISTRIBUTION DE COMBUSTIBLES ET CARBURANTS, LIQUIDES, SOLIDES, GAZEUX ET PRODUITS PETROLIERS

Attention, ces critères peuvent être modifiés en cours d'année.



Pour toutes les actions débutant à partir du 01/01/2011



SOMMAIRE

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	PERIODE DE PROFESSIONNALISATION	TUTORAT	DIF
---------------------------------	---------------------------------	---------	-----

PLAN DE FORMATION : Entreprises 1 à 9 salariés

Plafond annuel

- **1600 € HT** par an/entreprise : le plafond concerne les actions Plan de formation et DIF non prioritaire
 - Sont éligibles :
 - les actions individuelles prioritaires
 - les coûts pédagogiques
- Cofinancement systématique** de l'entreprise à hauteur de 20% du coût pédagogique total.

Thèmes et Financement

Thèmes :

* Toutes actions imputables en lien direct avec l'activité de l'entreprise.

- **Coût pédagogique :** Coût réel plafonné à **25 € HT/Heure/stagiaire**
- **Frais annexes :** Non

Financement spécifique hors plafond annuel

- **Actions collectives :** OUI
 - Acquisition et perfectionnement des connaissances sur les réglementations de la distribution d'énergie
 - Connaissance des produits et service clients

Financement : 1500€/ jour / groupe

- **Salaires :** Oui Forfait de 8 €/Heure/stagiaire Non
- **Allocation formation :** Oui Forfait de 4 €/Heure/stagiaire Non
- **VAE :** 24 heures par stagiaire maximum, plafonné à 45 € HT/heure/stagiaire
- **Bilan de compétences :** 24 heures par stagiaire maximum, plafonné à 60 € HT/heure/stagiaire



Fiche critères de prise en charge 2011

NEGOCE ET DISTRIBUTION DE COMBUSTIBLES ET CARBURANTS, LIQUIDES, SOLIDES, GAZEUX ET PRODUITS PETROLIERS



SOMMAIRE

PLAN DE FORMATION 1 A 9 SALARIES	PERIODE DE PROFESSIONNALISATION	TUTORAT	DIF
-------------------------------------	------------------------------------	---------	-----

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Nombre de contrats maximum

✓ *Nombre de contrat annuel par entreprise conseillé :*

- Entreprises de moins de 5 salariés : 1 contrat,
- de 5 à 9 salariés : 2 contrats

L'AGEFOS PME régionale appréciera éventuellement la dérogation au nombre de contrats maximum, au vu des conditions d'accueil et d'encadrement des salariés.

Publics concernés

- Les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus, qui peuvent compléter leur formation initiale.
- Les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, inscrits au Pôle Emploi. Il est admis que les personnes sortant d'un contrat aidé puissent être recrutées en contrat de professionnalisation sans se réinscrire sur cette liste.

Nouveauté introduite par la loi du 24 novembre 2009:

Nouveaux publics:

- Les bénéficiaires de minimas sociaux (Revenu de Solidarité Active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés).
- Les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CDD/CDI)

Publics prioritaires:

- Les jeunes de moins de 26 ans non diplômés (Art. L.6325-1 3° et 4° et Art. L.6325-1-1 Code du travail)

A noter : Quand le bénéficiaire du contrat est mineur, l'employeur n'a pas à demander d'autorisation parentale. Toutefois, dans le cadre de leurs missions d'inspection, les services de l'Etat sont habilités à contrôler et vérifier les conditions de travail des mineurs en contrat de professionnalisation. (Circ. DGEFP n°2004/033 du 13/12/04)

Objectifs de la formation

Toute Qualification, soit :

- enregistrée dans le RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles) : Un diplôme ou un titre à finalité professionnelle.
- reconnue dans les classifications de la CCN de branche, à titre d'exemples et prioritairement :
 - les qualifications visant les emplois suivants pourront être visées :
 - attaché technico-commercial ;
 - personnel de vente très qualifié (coefficient 190) ;
 - employé de station-service très qualifié ;

Fiche critères de prise en charge 2011

NEGOCE ET DISTRIBUTION DE COMBUSTIBLES ET CARBURANTS, LIQUIDES, SOLIDES, GAZEUX ET PRODUITS PETROLIERS

- personnel d'entretien chauffage - montage, maintenance (coefficients 160/170) ;
- responsable de groupe ;
- chauffeur-livreur.

Durée

➤ Du contrat : CDD de **6 à 12 mois** (ou action de professionnalisation de 6 à 12 mois si CDI)

➤ De l'action de professionnalisation :

Durée des actions de formation, évaluation et accompagnement, comprise entre **15%** (minimum 150 heures) et **25%** de la durée du contrat.

Allongement de la durée de la formation, évaluation et accompagnement pouvant aller jusqu'à 50% de la durée du contrat :

- selon la nature de la qualification visée
- l'alternance requise entre la formation et la mise en pratique pour obtenir cette qualification

Allongement de la durée du contrat jusqu'à 24 mois lorsque:

bénéficiaire = jeune ou demandeur d'emploi sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, ou n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et non titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel.

ou

action de professionnalisation sanctionnée par un diplôme Education Nationale, un titre à finalité professionnelle, un CQP enregistrés dans le Répertoire National de Certifications.



Limitation : la durée des contrats est plafonnée à **1 100 H**

Accompagnement et évaluation

- Plafonné à 10 % du total des heures financées, dans la limite de 60 heures quelle que soit la durée de la formation.

Mise en œuvre

- Fondé sur le principe de l'alternance, le contrat de professionnalisation associe formation et travail en entreprise.
- Le contrat de professionnalisation se déroule pendant le temps de travail.
- Les conditions de mise en œuvre du contrat de professionnalisation doivent faire l'objet d'une consultation du comité d'entreprise.
- **La formation interne est éligible sous réserve du respect du cahier des charges de la formation Interne**

Financement

- Forfait* de **9,15 € HT/heure/stagiaire**
- Forfait* de **15 € HT/heure/stagiaire** dans la limite de **300 heures** de formation pour les chauffeurs livreurs et personnels d'entretien chauffage – montage, maintenance.
- Forfait* horaire de **15 € HT** pour les nouveaux publics et publics prioritaires

** le forfait couvre les coûts pédagogiques, frais annexes et rémunérations du stagiaire (y compris les cotisations et contributions sociales et conventionnelles)*

Fiche critères de prise en charge 2011

NEGOCE ET DISTRIBUTION DE COMBUSTIBLES ET CARBURANTS, LIQUIDES, SOLIDES, GAZEUX ET PRODUITS PETROLIERS

Formation interne : Oui Non

Nouveautés introduites par la Loi du 24 novembre 2009:

L'OPCA peut poursuivre la prise en charge des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation des bénéficiaires du contrat de professionnalisation dans les cas de rupture du contrat du fait de l'entreprise (licenciement économique, rupture anticipée du CDD, redressement ou de liquidation judiciaire de l'entreprise).
Art. L.6332-14 Code du travail

Rémunération minimale des salariés et avantages pour l'employeur

Les salariés en contrats de professionnalisation perçoivent pendant la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI une rémunération minimale calculée en fonction de leur âge en retenant le régime le plus favorable au salarié :

- salaire en référence au SMIC ;
- salaire en référence au minimum conventionnel de l'emploi occupé.

NB : pour les contrats de 12 mois et plus, la rémunération est augmentée de 5 points par rapport au taux légal.

!!!! ATTENTION LES REMUNERATIONS CONVENTIONNELLES SONT SUPERIEURES AU TAUX LEGAL



	Qualification inférieure à baccalauréat professionnel, titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau	Qualification au moins égale à celle du baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau	Qualification au moins égale à un diplôme Bac+3
Jeunes âgés de moins de 21 ans	<ul style="list-style-type: none"> • 55% du SMIC pendant la 1^{ère} année • 65% du SMIC pendant la 2^{ème} année 	<ul style="list-style-type: none"> • 65% du SMIC pendant la 1^{ère} année • 70% du SMIC pendant la 2^{ème} année 	<ul style="list-style-type: none"> • 80% du SMIC pendant la 1^{ère} année • 85% du SMIC pendant la 2^{ème} année
Jeunes âgés de 21 à 25 ans	<ul style="list-style-type: none"> • 70% du SMIC pendant la 1^{ère} année • 80% du SMIC pendant la 2^{ème} année 	<ul style="list-style-type: none"> • 80% du SMIC pendant la 1^{ère} année • 85% du SMIC pendant la 2^{ème} année 	<ul style="list-style-type: none"> • 85% du SMIC pendant la 1^{ère} année • 90% du SMIC pendant la 2^{ème} année
Salariés de 26 ans et plus	2 planchers à respecter : 85 % de la rémunération minimale conventionnelle pour le coefficient attribué et le SMIC		

* Possibilité dans certains cas du versement par l'Assedic d'un complément de rémunération pour l'ancien demandeur d'emploi bénéficiaire de l'ARE.

- Aide forfaitaire de 1.000 euros pour toute embauche d'un jeune de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation réalisée entre le 24 avril 2009 et le 30 juin 2010. Le montant de cette aide est porté à 2.000 euros pour l'embauche d'un jeune n'ayant pas le niveau baccalauréat.

- Aide forfaitaire de 200 euros/mois (sans excéder 2.000 euros) pour toute embauche en contrat de professionnalisation d'un demandeur d'emploi de plus de 26 ans.

- Exonération des cotisations patronales dues au titre des assurances sociales et des allocations familiales pour l'embauche des demandeurs d'emploi de 45 ans et plus. L'exonération porte sur les rémunérations versées pendant toute la durée de l'action de professionnalisation (CDD ou CDI).

- Possibilité de bénéficier d'une exonération dégressive dite "réduction Fillon". Les employeurs qui concluent des contrats de professionnalisation avec des personnes âgées entre 16 et 44 ans bénéficient d'une

Fiche critères de prise en charge 2011
**NEGOCE ET DISTRIBUTION DE COMBUSTIBLES ET CARBURANTS, LIQUIDES,
SOLIDES, GAZEUX ET PRODUITS PETROLIERS**

exonération des cotisations patronales de sécurité sociale sur les rémunérations n'excédant pas 1,6 fois le SMIC.

- Absence de prise en compte dans le calcul de l'effectif de l'entreprise pendant toute la durée de l'action de professionnalisation, à l'exception de la tarification des accidents du travail et des maladies professionnelles.
- Une subvention forfaitaire de 2 550 euros par période de 6 mois pour l'embauche en contrat de professionnalisation d'une personne handicapée de moins de 30 ans. Une subvention forfaitaire de 6 800 euros par période de 6 mois pour une embauche en contrat de professionnalisation d'une personne de plus de 30 ans. A l'issue du contrat de professionnalisation, l'entreprise peut bénéficier d'une prime de 1 600 euros à la signature d'un CDI ou d'un CDD d'au moins 12 mois.
- Aide spécifique de l'Etat pour les groupements d'employeurs. Les groupements d'employeurs, notamment les GEIQ (groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification) qui organisent, dans le cadre du contrat de professionnalisation, des parcours d'insertion et de qualification au profit de : jeunes de 16 à 25 ans sortis du système scolaire sans qualification ou rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi, ou de demandeurs d'emploi de 45 ans et plus, peuvent bénéficier d'une aide de l'Etat pour l'accompagnement personnalisé vers l'emploi de ces jeunes et de ces demandeurs d'emploi, peuvent bénéficier d'une aide de l'Etat pour l'accompagnement personnalisé vers l'emploi de ces jeunes et de ces demandeurs d'emploi.



Fiche critères de prise en charge 2011

NEGOCE ET DISTRIBUTION DE COMBUSTIBLES ET CARBURANTS, LIQUIDES, SOLIDES, GAZEUX ET PRODUITS PETROLIERS



SOMMAIRE

PLAN DE FORMATION 1 A 9 SALARIES	CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	TUTORAT	DIF
---	--	----------------	------------

LA PERIODE DE PROFESSIONNALISATION

Publics concernés

La période de professionnalisation s'adresse aux salariés déjà inscrits dans l'effectif de l'entreprise sans condition d'ancienneté.

- Salariés dont l'emploi est en évolution du fait de la mise en œuvre de nouvelles technologies ou du fait de changement de mode d'organisation ;
- Salariés qui, après 20 ans d'activité professionnelle ou à compter de leur 45^{ème} anniversaire, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum d'un an de présence continue dans l'entreprise qui les emploie, souhaitant par cette professionnalisation consolider la suite de leur carrière professionnelle ;
- Salariés qui envisagent la création ou la reprise d'entreprise;
- Salariés qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité, un congé parental ou une longue maladie ;
- Salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi (art L.5212-13 du Code du Travail) dont les travailleurs handicapés
- Salariés déclarés inaptes à leur métier actuel en vue d'une reconversion ;
- Salariés présentant des difficultés d'adaptation à l'évolution de leur poste ;
- Salariés ayant interrompu ou aménagé leur activité du fait d'un congé parental, d'une maternité, d'une longue maladie ;
- Salariés ayant interrompu ou aménagé leur activité du fait de l'exercice d'un mandat syndical ou politique.

Nouveautés introduites par la Loi du 24 novembre 2009

Un nouveau public :

- Salarié bénéficiaire d'un contrat unique d'insertion (CDD/CDI) - Art. L.6324-1 Code du travail

Objectifs

- Favoriser le maintien dans l'emploi ou permettre une évolution de carrière pour les salariés en CDI.

Par l'acquisition de :

- **un diplôme, titre à finalité professionnelle ou CQP ;**
- **une qualification reconnue dans les classifications de la CCN** (décision de la CPNE du 18 octobre 2005).

A titre d'exemple, les qualifications visant les emplois suivants pourront être visées :

- chauffeur-livreur (acquisition du permis super lourd) ;
- attaché technico-commercial ;
- personnel de vente très qualifié (coefficient 190) ;
- employé de station-service très qualifié ;
- personnel d'entretien chauffage - montage, maintenance- (coefficients 160/170) ;

Fiche critères de prise en charge 2011

NEGOCE ET DISTRIBUTION DE COMBUSTIBLES ET CARBURANTS, LIQUIDES, SOLIDES, GAZEUX ET PRODUITS PETROLIERS

<ul style="list-style-type: none">- responsable de groupe ;- chauffeur-livreur.
Durée
<ul style="list-style-type: none">▪ Définie d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, et cohérente avec l'objectif de professionnalisation.▪ <u>Durée minimum</u> : 70 heures par an▪ <u>Durée maximum</u> : 400 heures par an
Nouveautés introduites par la Loi du 24 novembre 2009 Durée minimale d'une période de professionnalisation en contrat unique d'insertion (CDD/CDI) fixée à 80 heures. Art. D.6324-1- 1 Code du travail
Accompagnement et évaluation
<ul style="list-style-type: none">▪ Inclus dans la durée totale de la période.
Mise en œuvre
<ul style="list-style-type: none">▪ Elle est fondée sur l'alternance entre activités professionnelles et périodes de formation.▪ L'action de formation peut se dérouler :<ul style="list-style-type: none">- pendant le temps de travail (avec maintien de la rémunération),- pour tout ou partie en dehors du temps de travail (avec versement d'une allocation de formation, équivalent à 50% de la rémunération nette de référence) :<ul style="list-style-type: none">✓ à l'initiative du salarié, au titre de son DIF, les heures de formation hors temps de travail sont plafonnées sur une année, et par salarié, à un maximum de 80 heures, auxquelles peuvent s'ajouter les heures acquises au titre du DIF,✓ à l'initiative de l'employeur, les heures hors temps de travail sont limitées à 80 heures par an.- dans les deux cas, l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.▪ L'entreprise peut reporter le départ d'un salarié en période de professionnalisation s'il conduit à une absence de 2% de l'effectif bénéficiaire de ce dispositif. Pour les entreprises de moins de 50 salariés, le plancher est fixé à deux salariés absents.▪ Avant la mise en œuvre de la période de professionnalisation, le salarié peut bénéficier d'une action de validation des acquis de l'expérience (VAE) et/ou de bilan de compétences. <p><i>Les conditions de mise en œuvre de la période de professionnalisation doivent faire l'objet d'une consultation du comité d'entreprise.</i></p>
Financement
Financement sur la professionnalisation, le solde éventuel sur le plan. <ul style="list-style-type: none">▪ Financement : forfait* de 12 € HT/heure/stagiaire▪ Financement période CUI : forfait de 15 € HT/heure/stagiaire <p><i>* le forfait couvre les coûts pédagogiques, frais annexes et rémunérations du stagiaire</i></p>
Formation interne : <input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Financements spécifiques
Pas de financement spécifique.

Fiche critères de prise en charge 2011
NEGOCE ET DISTRIBUTION DE COMBUSTIBLES ET CARBURANTS, LIQUIDES, SOLIDES, GAZEUX ET PRODUITS PETROLIERS



SOMMAIRE			
PLAN DE FORMATION 1 A 9 SALARIES	CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	PERIODE DE PROFESSIONNALISATION	DIF

LE TUTORAT

Conditions d'exercice

- Seules les personnes justifiant des conditions d'exercice requises prévues par l'accord conventionnel seront éligibles au tutorat. Salariés et employeurs salariés peuvent être tuteur.
- Aucune condition d'ancienneté.

Missions du tuteur

- Dans le cadre d'un contrat ou d'une période de professionnalisation, l'entreprise a la possibilité de désigner un tuteur qui aura pour missions :
 - d'accueillir et d'intégrer le nouvel arrivant,
 - d'organiser la transmission du savoir-faire,
 - d'évaluer la progression de la personne,
 - de dialoguer avec l'organisme de formation.

La mise en place d'un tutorat contribue très largement au bon déroulement d'un contrat ou d'une période de professionnalisation.

Formation des tuteurs

- **Financement** : Forfait de **15 € HT/heure/stagiaire**, de 7 à 40 heures.

Aide à la fonction tutorale

- **Financement** : Quel que soit le nombre de tutorat: **230 € HT/mois** pendant 6 mois maximum par tuteur



Fiche critères de prise en charge 2011

NEGOCE ET DISTRIBUTION DE COMBUSTIBLES ET CARBURANTS, LIQUIDES, SOLIDES, GAZEUX ET PRODUITS PETROLIERS



SOMMAIRE			
PLAN DE FORMATION 1 A 9 SALARIES	CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	PERIODE DE PROFESSIONNALISATION	TUTORAT

LE DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION

Publics

- Salariés en CDI, plein temps, ayant **1 an d'ancienneté**,
- Salariés, en CDI à temps partiel dont la **durée de travail est égale à 80 %** de la durée légale de travail, sont assimilés aux salariés CDI à temps plein,
- Salariés en CDI à temps partiel au **prorata du temps de travail**.

20 heures par an cumulables sur 6 ans dans la limite de **120 heures**



Conditions générales de mise en œuvre du DIF

- L'employeur a l'obligation d'informer chaque salarié, tous les ans et par écrit, des droits acquis au titre du DIF.
- C'est le salarié qui prend l'initiative de suivre une formation dans le cadre du DIF. Il doit obtenir l'accord de son employeur sur le choix de l'action de formation.
- Le délai imparti à l'employeur pour répondre au salarié qui formule une demande de DIF est d'un mois. Au-delà, la demande est considérée comme acceptée.
- Si pendant deux exercices civils consécutifs, un désaccord persiste entre l'employeur et le salarié, ce dernier peut présenter sa demande à l'OPACIF qui l'étudie au regard de ses priorités et critères.

Lorsque l'OPACIF accepte la demande, la prise en charge de la formation est assurée aux conditions habituelles du CIF. L'employeur est alors tenu de verser à l'OPACIF :

- le montant de l'allocation de formation correspondant au DIF,
- le coût de la formation calculé sur la base des forfaits applicables aux contrats de professionnalisation.

Modalités spécifiques

Calcul des droits :

14 heures sont acquises au 1 janvier 2005, 20 H par an sont ensuite cumulables sur 6 ans dans la limite de 120 heures maximum.

Le crédit d'heures est proratisé pour les salariés à temps partiel.

Salariés en CDD : bénéficie au prorata du temps travaillé, dès lors qu'ils justifient de 4 mois de travail au cours des 12 derniers mois.

Anticipation des droits : non décidé à ce jour par la Branche

Transférabilité des droits : OUI

Limitation : 20 DIF par entreprise quel que soit l'effectif. Au delà, une demande de financement sera soumise aux Président et Vice-Président.

Fiche critères de prise en charge 2011
NEGOCE ET DISTRIBUTION DE COMBUSTIBLES ET CARBURANTS, LIQUIDES, SOLIDES, GAZEUX ET PRODUITS PETROLIERS

DIF PRIORITAIRES

- l'acquisition, l'entretien ou le perfectionnement des connaissances en lien avec les emplois de l'entreprise ou de la branche et leurs évolutions prévisibles,
- le bilan de compétences,
- la validation des acquis de l'expérience,
- la réalisation d'un projet professionnel.

Financement

Sur les fonds de la professionnalisation, solde éventuel sur le plan.

- **Thèmes prioritaires :**
Coût pédagogique plafonné* à **15 € HT/heure/stagiaire**

**ce plafond n'intègre que les coûts pédagogiques*

Formation interne :

Oui

Non

Financements spécifiques

Sur les fonds de la professionnalisation, solde éventuel sur le plan.

- **VAE**
24 heures par stagiaire maximum, plafonné à **45 € HT/heure/stagiaire.**
- **Bilan de compétences**
24 heures par stagiaire maximum, plafonné à **60 € HT/heure/stagiaire.**

DIF NON PRIORITAIRES

- Entreprise de moins de 10 salariés : pour le financement de demande de DIF non prioritaire, se reporter aux critères de financement Plan de formation.



Fiche critères de prise en charge 2011

NEGOCE ET DISTRIBUTION DE COMBUSTIBLES ET CARBURANTS, LIQUIDES, SOLIDES, GAZEUX ET PRODUITS PETROLIERS

PORTABILITE DU DIF



Nouveauté introduite par la Loi du 24 novembre 2009 : Portabilité du DIF



EN CAS DE LICENCIEMENT, RUPTURE CONVENTIONNELLE, FIN DE CDD ET DÉMISSION LÉGITIME (OUVRANT DROIT À INDEMNISATION CHÔMAGE)

La portabilité du DIF concerne toute rupture du contrat de travail (non consécutive à une faute lourde) ou à l'échéance du CDD et qui ouvre droit à l'assurance chômage.

Il s'agit de convertir en somme d'argent le solde heures acquises pour abonder en tout ou partie le financement d'une action, de bilan de compétences ou de VAE.

Le financement du DIF est à la charge des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) dans les conditions suivantes :

- Si le salarié demande à exercer son DIF avant la fin de son préavis
L'action de formation, de bilan de compétences ou de VAE se déroule impérativement pendant le temps de travail et ne nécessite pas l'accord de l'employeur.

Le financement des heures acquises non utilisées du DIF portable se fait dorénavant sur la base du montant forfaitaire de 9,15 € / Heure.

Si le coût de l'action est supérieur au montant dû par l'employeur, le reliquat reste à la charge du salarié.

- Si le salarié exerce son DIF en tant que demandeur d'emploi
Tout demandeur d'emploi indemnisé peut mobiliser son DIF pendant la période d'indemnisation chômage.

Le financement des actions prescrites par le référent de Pôle emploi est assuré par l'OPCA du précédent employeur. La somme allouée correspond au nombre des heures acquises multiplié par le montant forfaitaire de 9,15 € / Heure (sauf dispositions spécifiques de branche ou interprofessionnelles).

- Si le salarié exerce son DIF chez le nouvel employeur
Le salarié peut utiliser son DIF pour suivre tout ou partie d'une action de formation, de bilan de compétences ou de VAE pendant les deux années suivant son embauche. Sa demande est soumise à l'accord de l'employeur.

L'OPCA du nouvel employeur peut prendre en charge les frais de formation selon le montant forfaitaire de 9,15 € / Heure (sauf dispositions spécifiques de branche ou interprofessionnelles).

En cas de désaccord entre l'employeur et le salarié, ce dernier peut faire financer son action à condition que celle-ci réponde aux priorités de la branche professionnelle ou de l'interprofession. Dans ce cas, l'action se déroule hors temps de travail et l'allocation de formation n'est pas due par l'employeur.

Dans tous les cas, la durée de l'action réalisée se déduit du crédit d'heures acquis.



À NOTER

En cas de licenciement, l'employeur est tenu de mentionner dans la lettre de notification de licenciement le nombre d'heures acquises au titre du DIF non utilisées et la possibilité pour le salarié de demander à utiliser son DIF.

L'employeur mentionne sur le certificat de travail les droits acquis par le salarié au titre du DIF, la somme correspondant à ce solde ainsi que l'OPCA compétent.

