

Fiche critères de prise en charge 2011

Animaux Familiers

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



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



SOMMAIRE				
PLAN DE FORMATION DE 10 SALARIES ET PLUS	CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	PERIODE DE PROFESSIONNALISATION	TUTORAT	DIF

PLAN DE FORMATION : Entreprises 1 à 9 salariés

Plafond annuel

- **2 000 € HT** par an/entreprise : le plafond concerne les actions Plan de formation et DIF non prioritaire
- Sont éligibles :
 - les actions individuelles
 - les coûts pédagogiques

Thèmes et Financement

- Actions individuelles :**
Toutes actions imputables en lien direct avec l'activité de l'entreprise
- Coût pédagogique : **25 € HT** par heure/stagiaire
 - Frais annexes : Oui Non
 - frais de repas : **20,50 € TTC**
 - frais d'hôtel Province: **70 € TTC**
 - frais d'hôtel Paris : **75 € TTC**
 - indemnités kilométriques : **0,44 € TTC/ Km** ou tarif SNCF 2nde classe (maximum 500 km)

Financements spécifiques hors plafond annuel

- **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 Animaux Familiers



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

PLAN DE FORMATION : Entreprises 10 salariés et plus

Plafonds annuels

Tranches d'effectifs (part branche PF+10) :

Plafonds :

10 à 20 salariés	300 euros
21 à 30 salariés	450 euros
31 à 50 salariés	700 euros
plus 50 salariés	Etude au cas par cas

Sont éligibles :

- les actions individuelles
- les coûts pédagogiques

Thèmes et Financement

Thèmes prioritaires : mêmes thèmes prioritaires que les entreprises de moins de 10 salariés.

- Coût pédagogique : **20 €** HT par heure et par stagiaire.



Fiche critères de prise en charge 2011

Animaux Familiers



SOMMAIRE				
PLAN DE FORMATION DE 1 A 9 SALARIES	PLAN DE FORMATION DE 10 SALARIES ET PLUS	PERIODE DE PROFESSIONNALISATION	TUTORAT	DIF

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Nombre de contrats maximum

L'AGEFOS PME régionale appréciera éventuellement le nombre de contrats de professionnalisation maximum au vu des conditions d'accueil et d'encadrement des salariés dans l'entreprise.

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.
- Remarque : les demandeurs d'emploi de plus de 26 ans doivent être inscrits au Pôle Emploi

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

Le contrat de professionnalisation doit permettre l'accès à une qualification professionnelle, soit :

- soit un diplôme ou un titre à finalité professionnelle
- soit une qualification établie par la CPNE ou reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de branche.

Durée

➤ Du contrat :

- 6 à 12 mois pour les CDD
- 6 à 12 mois pour l'action de professionnalisation dans le cas d'un CDI

La durée du contrat ou de l'action de professionnalisation peut être portée **jusqu'à 24 mois** :

- pour les jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle reconnue ou n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel
- pour des actions visant les certifications ou formations préparant à un diplôme de l'Education Nationale, à un titre à finalité professionnelle, à une qualification professionnelle figurant sur la liste établie par la CPNE ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la CCN

➤ De l'action de professionnalisation :

- La durée de l'action de formation et assimilés (évaluation, accompagnement) est comprise entre 15 et 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation dans le cas d'un CDI, sans être inférieure à 150 heures et supérieure à 1 100 heures.
- La durée peut être allongée **jusqu'à 50%** de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation si le programme de formation l'exige sous réserve des financements nécessaires par l'OPCA

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.

Accompagnement et évaluation

- Inclus dans la durée totale de l'action de professionnalisation



Fiche critères de prise en charge 2011 Animaux Familiers

Financement

- Forfait* de **9,15 €** HT/heure/stagiaire
- 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)
- **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

N.B. : Pour information, les rémunérations minimales (non prises en charge) telles que prévues dans l'avenant conventionnel sont supérieures aux minima légaux et **doivent être appliquées à compter du premier jour du mois suivant le jour où le titulaire du contrat atteint l'âge indiqué.**

Les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent, pendant la durée de leur contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation de leur contrat à durée indéterminée, un salaire minimum qui ne peut pas être inférieur aux pourcentages définis ci-dessous :



ATTENTION LES REMUNERATIONS CONVENTIONNELLES SONT SUPERIEURES AUX TAUX LEGAUX

Niveau de formation	Moins de 21 ans	De 21 ans à moins de 26 ans	26 ans et plus
Inférieur au Bac professionnel ou titres professionnels équivalents	58% du SMIC la 1 ^{ère} année et 65% la 2 ^{ème} année	73% du SMIC la 1 ^{ère} année et 80% la 2 ^{ème} année	SMIC ou 88% du salaire minimum garanti
Qualification au moins égale à celle du Bac professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau	68% du SMIC la 1 ^{ère} année et 75% la 2 ^{ème} année	83% du SMIC la 1 ^{ère} année et 90% la 2 ^{ème} année	correspondant la 1 ^{ère} année et 95% la 2 ^{ème} année *

* 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 exonération des cotisations patronales de sécurité sociale sur les rémunérations n'excédant pas 1,6 fois le SMIC.
- Pour les entreprises de moins de 10 salariés: exonération totale des charges patronales pour un salaire égal ou inférieur au SMIC. L'aide est dégressive avec le salaire jusqu'à 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

Animaux Familiars



SOMMAIRE				
PLAN DE FORMATION DE 1 A 9 SALARIES	PLAN DE FORMATION DE 10 SALARIES ET PLUS	CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	TUTORAT	DIF

LA PERIODE DE PROFESSIONNALISATION

Publics concernés

- Salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail,
- Salariés comptant 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie, souhaitant par cette professionnalisation consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle,
- Salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise,
- Femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou des hommes et des femmes après un congé parental,
- Travailleurs handicapés, accidentés du travail, invalides

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

Maintien dans l'emploi des salariés en CDI.
 Acquérir : Un diplôme, une titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la CPNE
 Organisation par modules dans le cadre d'un plan de formation de 6 mois maximum

Durée

- **Minimum et Maximum** : non défini

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

Mise en œuvre

Les parties rappellent que «la période de professionnalisation dont l'objet est de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés sous contrat à durée indéterminée, est ouverte au public visé par la Loi.

Cette période de professionnalisation a notamment pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ou une qualification professionnelle établie par la CPNEFP.

L'action de professionnalisation permet également d'acquérir les diplômes et titres à finalité professionnelle par unités capitalisables.

Ce type de formation est dispensé par modules, dans le cadre d'un plan de formation de 6 mois au maximum, par sessions suivies consécutivement ou non, d'ordre de suivi des sessions n'étant pas réglementé. L'évaluation de la formation suivie est accomplie systématiquement en fin de module.

Les actions de formation de la période de professionnalisation se déroulent :

- pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié, si la formation concerne des actions d'adaptation liée à l'emploi du salarié ;
- en tout ou partie pendant le temps de travail, si la formation concerne des actions liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi du salarié ;
- en tout ou partie en dehors du temps de travail, si la formation concerne des actions de développement de compétences du salarié ;

En cas d'actions de formation réalisées en dehors du temps de travail, celles -ci doivent faire l'objet au préalable :

- d'un accord écrit du salarié, sans que le refus du salarié puisse constituer une faute ou un motif de licenciement. Par ailleurs, le salarié qui donne son accord peut se rétracter dans les 8 jours suivants ;
- d'une convention écrite entre l'employeur et le salarié, avant son départ en stage, définissant la nature des engagements auxquels l'employeur souscrit si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Accompagnement et évaluation

- Inclus dans la durée totale de la période.

Financement

Financement sur la professionnalisation, le solde éventuel sur le plan

- Forfait* de 15 € HT/heure/stagiaire
** le forfait couvre les coûts pédagogiques, frais annexes et rémunérations du stagiaire*
- **Formation interne** : Oui Non

Financements spécifiques

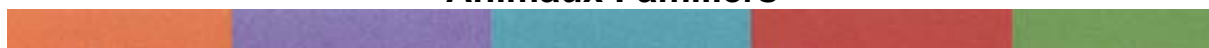
Financement sur la professionnalisation, le solde éventuel sur le plan

- **Bilan de compétences** : 24 heures maximum Plafond de 60 € HT/heure/stagiaire
Nb : le bilan de compétences doit être intégré à un parcours de professionnalisation pour être financé
- **Parcours de professionnalisation Tuteur**
 Formation Ouverte de Tuteur et Certificat de Compétences en Entreprise de Tuteur (47 h)
 Financement de la FOT (Formation Ouverte de tuteur): 40 h X 30 € = 1200 € HT
 Et financement du CCE (Certificat de compétences en Entreprise): 7 h X 80 € + 90 € (certification AFAQ) = 650 € HT
 Soit total financé de 1 850 € HT



Fiche critères de prise en charge 2011

Animaux Familiars



SOMMAIRE				
PLAN DE FORMATION DE 1 A 9 SALARIES	PLAN DE FORMATION DE 10 SALARIES ET PLUS	CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	PERIODE DE PROFESSIONNALISATION	DIF

LE TUTORAT

Conditions d'exercice

- **Salariés, les employeurs salariés des entreprises moins de 10** (Prise en charge sur le plan pour les employeurs salariés des plus de 10. Pas de prise en charge pour les employeurs non salariés)

- **Ensemble des conditions à respecter pour les tuteurs des contrats de professionnalisation débutant à partir du 1/01/2006:**
 - o une expérience professionnelle d'au moins 2 ans en rapport avec l'objectif professionnalisant de la formation visée
 - o une formation spécifique à la mission tuteurs

Formation des tuteurs

- **Financement :** Forfait de **15 € HT/heure/stagiaire**, de 7 à 40 heures
 Les dépenses liées à la formation tuteur comprennent les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles ainsi que les frais de transport et d'hébergement.
 Cette prise en charge s'applique également pour un tuteur de salarié en période de professionnalisation.

La prise en charge du tutorat s'impute suivant le statut du tuteur et la taille de l'entreprise, sur les deux sources de financement de la formation professionnelle continue (professionnalisation ou solde du plan de formation).

La prise en charge des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale engagés par l'entreprise est réservée aux salariés en contrat de professionnalisation ou suivant une période de professionnalisation.

Statut du tuteur		Financement sur contribution	
SALARIE	moins de 10 salariés	au titre de la professionnalisation avec possibilité d'imputer sur les fonds du plan de formation les dépenses exposées au-delà des montants forfaitaires conventionnels	au titre de la professionnalisation
	plus de 10 salariés		
EMPLOYEUR SALARIE	moins de 10 salariés	au titre de la professionnalisation	
	plus de 10 salariés	au titre du plan de formation	
EMPLOYEUR NON SALARIE	moins de 10 salariés	non prise en charge par AGEFOS PME des dépenses exposées au titre de la formation de tuteur et de l'exercice de la fonction tutorale. Les employeurs non salariés ont l'obligation d'adhérer à un fonds d'assurance formation non-salariés.	
	plus de 10 salariés		

Aide à la fonction tutorale

- **SUPPRESSION**



Fiche critères de prise en charge 2011 **Animaux Familiers**

Missions

Dans l'intérêt du salarié en formation, le tuteur qui doit être informé du recrutement du salarié sous contrat, des conditions de sa formation et des moyens pédagogiques mis à sa disposition, a pour mission :

- d'accueillir, d'aider, d'informer, de guider le salarié sous contrat pendant son séjour dans l'entreprise ainsi que de veiller au respect de son emploi du temps, en l'informant des droits et devoirs liés à sa situation de salarié ;
- de coordonner et de contrôler les interventions des différentes personnes mobilisées dans le cadre de la réalisation du dispositif ;
- d'assurer, dans les conditions prévues par le contrat, la liaison entre les organismes de formation et les salariés dont il a la responsabilité tutorale.

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

Spécificités FOT CCE

Formation Ouverte de Tuteur et Certificat de Compétences en Entreprise de Tuteur (47 h)

Financement de la FOT (Formation Ouverte de tuteur): 40 h X 30 € = 1200 € HT

Et financement du CCE (Certificat de compétences en Entreprise): 7h X 80 € + 90 € (certification AFAQ) = 650 € ht

Soit total financé de 1 850 € HT



Fiche critères de prise en charge 2011

Animaux Familiers



SOMMAIRE				
PLAN DE FORMATION DE 1 A 9 SALARIES	PLAN DE FORMATION DE 10 SALARIES ET PLUS	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 hebdomadaire est supérieure à 20 heures, sont assimilés aux salariés CDI à temps plein,
- Salariés en CDI dont la durée de travail hebdomadaire est inférieure à 20 heures, au prorata du temps de travail.

Conditions générales de mise en œuvre du DIF

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation ont une durée au minimum égale à 15 % de la durée du contrat ou de la période de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.



Modalités spécifiques

Calcul des droits : 21 heures par an, cumulables sur 6 ans dans la limite de 126 heures maximum
 Pas de prorata pour les salariés à temps partiel si la durée de travail est supérieure à 80% de la durée légale du travail. **Date d'acquisition au 1^{er} juin de chaque année**

Anticipation des droits : NON

Transférabilité des droits : OUI

Il est rappelé que "le DIF est transférable en cas de licenciement : le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises non utilisées est valorisé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise afin de permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan des compétences, de validation des acquis de l'expérience (VAE) ou de formation, à condition que cette action soit demandée par le salarié avant la fin de son préavis. A défaut de cette demande, le montant correspondant au DIF n'est pas dû".

DIF PRIORITAIRES

Actions prioritaires:

Dans l'avenant n°1 (signé le 6 décembre 2006) à l'accord du 5 juillet 2005, les parties signataires ont défini des priorités pour les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du DIF :

- Univers aquariophilie,
- Univers chiens, chats et autres carnivores,
- Univers petits mammifères,
- Univers oisellerie,
- Univers terrariophilie,
- Univers jardin aquatique,
- Formation vente et gestion,
- Techniques spécifiques toilettage,
- Accès à une formation complémentaire en vue de l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle

Financement

Sur les fonds de la professionnalisation, le solde éventuellement 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, le solde éventuel sur le Plan

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

DIF NON PRIORITAIRES

Thèmes non prioritaires :

- **Financement** : **Sur les fonds du plan de formation**
Coûts pédagogiques : plafond **10 € HT / heure / stagiaire**
Frais annexes et allocation formation : aucune prise en charge



Fiche critères de prise en charge 2011

Animaux Familiers

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.

