

# DIF & VAE

## 1. Qu'est ce que le DIF?

C'est le droit individuel à des heures de formation

## 2. Quels salariés sont concernés par le DIF dans l'entreprise ?

Les salariés en contrat à durée indéterminée à temps complet, ayant 1 an d'ancienneté, bénéficient de 20 heures dans la limite de 120 heures sur 6 ans. Ainsi un salarié ayant 6 ans d'ancienneté n'acquiert plus de droit au DIF. Le salarié en contrat à durée indéterminée à temps partiel, ayant 1 an d'ancienneté, bénéficie du DIF au prorata de son temps de travail par rapport à 35H. Les salariés en CDD peuvent bénéficier du DIF calculé au prorata, après 4 mois consécutifs ou non sous CDD au cours des 12 derniers mois.

Les salariés intérimaires, pour bénéficier du DIF, doivent justifier sur une période de 24 mois consécutifs, de 2700 heures dans la profession, et de 2100 heures dans l'entreprise ou l'intéressé fait sa demande de DIF. Sont exclus du bénéfice du DIF les contrats d'apprentissages ou de professionnalisation. Pour le calcul du droit ouvert au DIF, les périodes d'absences du salarié pour congé maternité, adoption, ou congé parental d'éducation, sont intégralement prises en compte.

## 3. Comment savoir son droit ?

Depuis l'année 2004, tout salarié en contrat à durée indéterminée bénéficie de 20 heures de DIF par année d'ancienneté. Ainsi tout salarié ayant plus de 6 ans d'ancienneté a acquis le maximum de 120 heures de DIF et n'acquiert plus de droit.

L'employeur doit informer chaque année le salarié de ses droits ainsi qu'en cas de licenciement.

## 4. Quelles sont les actions prioritaires du DIF ?

L'accord du BTP déclare comme prioritaires les actions d'accompagnement du salarié dans la réalisation de son projet de promotion et les actions de formation pour l'acquisition d'une qualification ou le perfectionnement des connaissances professionnelles, notamment des ouvriers.

## 5. La formation peut-elle avoir lieu sur le temps de travail ?

La formation peut se réaliser pendant le temps de travail sous réserve d'accord écrit entre le salarié et l'employeur. En cas de DIF fait en dehors des heures de travail, les heures doivent être rémunérées à 50%.

## 6. Comment faire une demande de DIF ?

Le DIF relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur. Le choix de l'action de formation est arrêté par accord écrit du salarié et de l'employeur. Le salarié doit faire sa demande écrite par lettre recommandée ou remise en main propre, Un délai de trois mois minimum est nécessaire entre la date de la demande et le début de l'action de formation. Le nom de l'organisme de formation, le nombre d'heures et le coût prévisionnel de la formation doivent être inscrits dans la demande. L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour répondre à la demande. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix et de la durée de l'action. Les actions de formation au titre du DIF peuvent être réalisées en utilisant les droits acquis avec les autres moyens d'accès à la formation continue (périodes de professionnalisation, plan de formation...).

Contactez CONSTRUCTYS (ancien AREF) et demandez à son employeur de signer un accord. En cas de refus le salarié peut renouveler sa demande.

## 7. Que se passe-t-il en cas de départ de l'entreprise ?

La branche du BTP a prévu un dispositif de transfert du DIF d'une entreprise à une autre dans le même groupe. Spécificité dans le secteur du bâtiment : En cas de licenciement (sauf faute lourde) ou de démission, le crédit d'heures du salarié est transféré à 60% de ses droits acquis dans l'entreprise précédente.

**Très important.** L'employeur doit fournir une attestation, indiquant le crédit d'heures acquis au titre du Droit Individuel à la Formation, C'est ce document qu'il faut remettre au nouvel employeur.

## **La validation des acquis de l'expérience (VAE).**

### **Qui peut en bénéficier :**

Il faut au moins 3 ans d'expérience professionnelle.

La Validation des Acquis de l'Expérience « VAE » donne le droit de transformer ces expériences en diplôme ou partie de diplôme, en apportant la preuve de votre niveau. La validation des acquis de l'expérience permet de :

- valoriser ses compétences dans l'entreprise,
- évoluer professionnellement,
- mieux se positionner lorsque l'on est amené à former ou encadrer des plus jeunes,
- se sentir mieux armé face aux aléas de l'emploi,
- dynamiser son déroulement de carrière.

### **Ce que l'on peut obtenir :**

- Un diplôme de l'Education Nationale, en constituant un dossier détaillé,
- un diplôme du Ministère de l'Emploi, par épreuve en situation professionnelle,
- un certificat de qualification professionnelle.

### **Ou :**

- Entrer dans une formation pour laquelle vous n'aviez pas le diplôme requis,
- réduire la durée de la formation que vous visez.