

# Salarié Employeur

## Construire un projet partagé de formation

# Le DIF

Une nouvelle voie d'accès à la formation :  
**VOUS prenez l'initiative**  
de suivre une action de formation,  
à choisir en accord avec votre employeur.

## Des missions stratégiques !

**Renouveler vos connaissances,  
Acquérir de nouvelles compétences,  
Suivre l'évolution de votre métier...**

**Le DIF est un outil précieux  
pour VOUS INVESTIR personnellement  
dans VOTRE projet professionnel !**

## Le DIF : pourquoi pas vous ?

Vous avez droit au **DIF** si vous êtes salarié  
**En CDI ou en CDD, à temps plein ou à temps partiel :**

En contrat à durée indéterminée (**CDI**) depuis au moins un an,  
En contrat à durée déterminée (**CDD**) depuis au moins 4 mois,  
Consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois.

- *Votre employeur vous informe de vos droits acquis au titre du DIF,*
- *Les règles de mise en oeuvre du DIF (demande, réponse...) sont identiques.*

Avec le DIF, vous avez le choix : actions de promotion ou d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances, de qualification...

## Comment calculer le DIF ?

### ➤ Vous êtes en CDI à temps plein ou à temps partiel ?

Tous les ans, vous avez droit à un quota de :

- 20 heures, si vous êtes à temps plein,
- 20 heures x votre temps de travail, si vous êtes à temps partiel.

Votre «compteur DIF» est crédité en janvier de chaque année.

Si vous êtes embauché en cours d'année, vos droits sont calculés prorata temporis.

Vos droits au DIF peuvent se cumuler pendant 6 ans, jusqu'à 120 heures.

*Exemple : Vous êtes employé 28 heures par semaine, soit 4/5ème de la durée légale du travail (35 heures). Votre DIF annuel est donc égal à 16 heures (20 heures x 4/5).*

Lorsque vous vous absentez (maternité, maladie, congé de formation, parental, sans solde...),  
**vos droits au DIF continuent à être capitalisés.**

### ➤ Vous êtes en CDD ?

Votre DIF est calculé en proportion de la durée de votre contrat, sur la base de 20 heures par an.

### **ATTENTION !**

**Le plafond de 120 heures sur 6 ans ne s'applique pas aux salariés en CDD ni aux salariés en CDI à temps partiel.**

## **Le DIF : pour quoi faire ?**

Avec le DIF, vous avez le choix :

- ✚ Actions de promotion ou d'acquisition, Entretien ou perfectionnement des connaissances, de qualification...
- ✚ Pour faire face aux nouvelles techniques, à l'évolution de votre métier...

En tant que salarié vous avez des besoins précis en matière de compétences et de qualifications.

## **Prenez l'initiative !**

C'est à vous de formuler votre demande de DIF, par écrit.

Pensez à être très précis sur l'action choisie afin de faciliter la réponse de votre employeur.

## **L'accord de votre employeur : INDISPENSABLE !**

Sans l'accord de votre employeur sur le choix de la formation, le projet de DIF ne peut pas être réalisé.

### **Réponse de l'employeur**

Dans les 30 jours suivant votre demande, l'employeur doit vous indiquer sa réponse, en principe sous la forme d'un document remis en mains propres, que vous signez.

L'absence de réponse dans ce délai signifie que le DIF est accepté.

- *L'employeur n'est pas obligé de «justifier» son refus.*
- *Il peut vous inviter à faire évoluer votre demande.*
- *N'hésitez pas à le solliciter pour échanger avec lui sur votre projet et le rendre plus cohérent avec les besoins en formation de votre entreprise.*
- *Si le désaccord persiste pendant deux années civiles consécutives, vous pouvez adresser votre demande au FONGECIF.*

## **Quand se déroule la formation ?**

Le DIF est utilisé en tout ou partie hors temps de travail (soirées, jours RTT...) en fonction d'une décision conjointe entre votre employeur et vous.

**Vous recevez une allocation de formation correspondant à 50% de votre salaire net horaire pour les heures de formation effectuées hors temps de travail.**

Lorsqu'une partie de la formation est organisée pendant le temps de travail, votre rémunération habituelle est maintenue.

**Formation hors ou pendant le temps de travail :**

Votre protection sociale (maladie, accidents du travail...) est maintenue.

L'allocation de formation est imposable au titre de l'impôt sur le revenu.

## **Qui finance votre DIF ?**

### **Salariés en CDI**

Les frais liés aux actions réalisées dans le cadre du DIF sont pris en charge par l'OPCA et/ou l'employeur.

### **Salariés en CDD**

La prise en charge financière du DIF est assurée par le FONGECIF.

## **Licenciement ou démission : que devient le DIF ?**

- La lettre de notification du licenciement doit mentionner vos droits au DIF : nombre d'heures disponibles et possibilité de les utiliser si la demande intervient avant la fin du préavis.
- Vous pouvez suivre une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience (VAE) ou de formation, même après la rupture du contrat de travail.
- L'accord de votre employeur n'est pas nécessaire.
- L'employeur participe au financement de l'action que vous avez choisie dans la limite de vos droits acquis.

**Vous êtes licencié (hors faute lourde ou grave)**

Demandez, avant la fin de votre préavis, à utiliser votre DIF.

**Vous démissionnez**

Engagez le DIF avant la fin du préavis.

- Vous pouvez demander à suivre une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience (VAE) ou de formation.
- L'employeur est libre de donner ou non son accord sur le choix de l'action.
- L'action doit être engagée avant la fin du préavis.
- Le DIF est financé par votre employeur, conformément aux règles de prise en charge du DIF.

**Départ à la retraite ou licenciement pour faute lourde ou grave : vos droits au DIF sont perdus.**

# DIF *les 5 étapes clés*

## 1. Informez-vous !

Vous souhaitez faire évoluer vos compétences, acquérir une qualification... ? Le DIF répond à vos besoins.

**Parlez-en avec votre employeur** : il peut vous aider à mettre en forme votre projet, vous indiquer les objectifs de l'entreprise en matière de formation, vous orienter pour plus de renseignements sur le DIF.

## 2. Choisissez votre action «DIF»

Action de mise à niveau des connaissances, formation visant une certification reconnue par la profession...

Vous avez le choix ! **Mais attention : votre droit au DIF n'est pas illimité.**

Combien d'heures avez-vous acquies ? Est-il possible de combiner le DIF avec un autre dispositif (plan de formation ou période de professionnalisation) ? **Faites le point avec votre employeur !**

## 3. Formulez votre demande de DIF

**Obligatoirement écrite**, votre demande est le point de départ de la mise en route du DIF.

N'oubliez pas de donner un maximum de détails concernant l'action de formation choisie : ces éléments permettront à l'employeur de vous répondre plus facilement.

## 4. Attendez la réponse de votre employeur

- **Il dispose d'un mois maximum pour vous répondre.**

- En cas de désaccord sur le choix de l'action de formation, vous pouvez présenter une nouvelle demande.

## 5. Partez en formation...

Lorsque votre employeur donne son accord sur le choix de l'action de formation, il ne vous reste qu'à partir en formation !

*Le DIF est consommé à hauteur des heures de formation utilisées. **Soyez patient** : chaque année, vous bénéficiez à nouveau d'un quota de 20 heures et ce toujours dans la même limite de 120 heures sur 6 ans.*

### Demande de DIF: Modèle de lettre à remettre à votre employeur

Nom et prénom :

Je souhaite utiliser mes droits au DIF pour suivre la formation suivante :

- Nature de l'action : .....
- Intitulé : .....
- Objectifs de la formation : .....
- Dates et horaires : .....
- Durée (en heures) : .....
- Nom et adresse de l'organisme prestataire : .....
- Coût de la formation : .....

Je suis informé(e) que la partie du DIF utilisée en dehors de mon temps de travail donne lieu au versement de l'allocation de formation.

Date de la demande :

Accusé de réception du :

Signature du salarié :

Date et signature du responsable :

*(Après l'avoir daté et signé, votre employeur vous remet un exemplaire)*