



Anim'English
81 allée Ronsard
91080 Courcouronnes
+33 (0) 1 60 78 44 47

Droit individuel à la formation

Qu'est ce que le DIF ?

A qui s'adresse le DIF ?

Le DIF concrètement ?

Comment utiliser mon DIF ?

Rémunération et statut pendant le DIF ?



Qu'est ce que le DIF ?

Le DIF est une modalité supplémentaire d'accès à la formation offerte aux salariés, à leur initiative et avec l'accord de leur employeur.

La nouveauté réside dans le fait que c'est au salarié de choisir sa formation et d'en faire la demande; il revient alors à l'employeur de l'accepter.

Attention à ne pas confondre le DIF avec :

L'accès à la formation professionnelle à l'initiative de l'employeur : la formation s'inscrit dans le cadre d'un plan de formation pour toute l'entreprise. C'est le plan de Formation conçu et piloté par la DRH.

L'accès à la formation professionnelle à l'initiative du salarié : la formation s'inscrit dans le cadre d'un Contrat Individuel de Formation (C.I.F) pour une formation longue diplômante.

A qui s'adresse le DIF ?

Tous les salariés en CDI ou en CDD bénéficient du DIF :

Les salariés en contrat à durée indéterminée ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise.

Les salariés en contrat à durée déterminée peuvent bénéficier d'un DIF calculé au prorata temporis à condition d'avoir travaillé au minimum de 4 mois, consécutifs ou non, en CDD, au cours des 12 derniers mois. Il n'est pas nécessaire que cette condition d'ancienneté soit réunie au sein d'une même entreprise.

Sont exclus du droit au DIF :

les titulaires d'un contrat d'apprentissage
les salariés en contrat de professionnalisation.



Le DIF concrètement ?

1. Acquisition d'un crédit d'heures

Droit = 20 heures par an cumulables jusqu'à 120 h sur 6 ans, sauf disposition d'une convention ou d'un accord collectif interprofessionnel, de branche ou d'entreprise prévoyant une durée supérieure (pour plus d'information, rapprochez-vous de votre DRH).

Sous réserve des dispositions de l'accord de votre branche professionnelle, les droits s'acquiescent « prorata temporis » pour les temps partiels, hormis pour les temps partiels liés à un congé parental.

2. Une information de votre DRH tous les ans

Chaque salarié est informé par écrit annuellement du total des droits acquis au titre du dispositif.

Chaque année, l'employeur remet au salarié un document récapitulatif

Pour les salariés en CDD : l'employeur est tenu d'informer le salarié de ses droits à ce titre.

Suivant l'accord de branche dont dépend votre entreprise, et éventuellement l'accord de groupe ou d'entreprise qui lui est applicable, les modalités d'accès et de mise en œuvre de votre DIF peuvent être aménagées.

Comment utiliser mon DIF ?

L'initiative vous revient

C'est à vous d'entreprendre les démarches et de formaliser un accord écrit avec votre employeur.

1. Formalisez par écrit votre demande de formation. [Télécharger notre demande de demande de DIF.](#)
2. Envoyez votre demande à votre employeur (manager ou DRH en fonction de votre entreprise).
3. L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse, à compter de la date de réception de la demande de DIF. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation (L 6323-10 CT).



Et si mon employeur refuse ?

Si votre employeur refuse votre demande deux années de suite, vous pouvez vous tourner vers l'OPACIF (ou le FONGECIF) auquel cotise votre employeur. Le FONGECIF devra alors examiner prioritairement votre demande. S'il l'accepte, il financera votre formation et se retournera vers votre employeur pour obtenir sa participation au financement de l'action.

Rémunération et statut pendant le DIF ?

Pendant la durée de la formation (prise au titre du DIF) « le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et des maladies professionnelles.

Si la formation DIF est réalisée pendant votre temps de travail :

Votre salaire est maintenu intégralement.

Si la formation DIF est réalisée hors temps de travail :

Vous percevrez en plus de votre rémunération, une allocation formation égale à 50% de votre salaire net correspondant aux heures passées en formation.

Mode de calcul de l'allocation formation :

Pour les salariés dont la durée du travail est fixée sur une base horaire :

Total des rémunérations nettes versées au salarié par son entreprise au cours des 12 derniers mois précédant le début de la formation

Nombre total d'heures rémunérées au cours de ces 12 derniers mois

Pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours :

Rémunération nette annuelle

$(151,67 \text{ h.} * \text{Nbre de jours de la convention individuelle de forfait} * 12\text{mois}) / 217 \text{ jours}$



Attention à votre accord de branche.

Lisez attentivement votre accord de branche, ainsi que son arrêté d'extension. Il peut comporter des dispositions particulières en matière de :

- Conditions d'ouverture, d'abondement et d'anticipation du droit au DIF, modalités d'acquisition
- Procédures d'information sur le DIF, de demande de DIF, de recours en cas de désaccord, obligation de motiver le refus..
- Transférabilité du DIF
- Lien avec l'entretien professionnel
- Financement du DIF

Pour en savoir plus sur le DIF

<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/formation-professionnelle/droit-individuel-formation.html>