

## Tout sur le DIF

### Qu'est ce que le DIF ?

**Tous les salariés en France bénéficient depuis la nouvelle [loi du 4 mai 2004](#) d'un Droit Individuel à la Formation (DIF).**

D'une durée de 20 heures par an, cumulables sur six ans,

Il reste donc à l'initiative du salarié, même si, sauf en cas de rupture du contrat de travail, sa mise en œuvre requiert l'accord de l'employeur sur le choix de l'action de formation.

Les salariés en CDD peuvent également accéder à ce droit, dans des conditions spécifiques.

[Plus d'informations](#)

### Qui est concerné ?

Les salariés en CDI à temps plein ou temps partiel, disposant d'une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise, à l'exclusion des bénéficiaires d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation.

Les salariés sous CDD peuvent bénéficier du DIF prorata temporis. Ce droit est ouvert dès lors

qu'ils justifient avoir travaillé pendant au moins 4 mois au cours des 12 derniers mois.

### **Quand utiliser son DIF ?**

Sauf accord de branche ou d'entreprise prévoyant le contraire, les heures de formation liées au DIF se réalisent en dehors du temps de travail : il est donc important de se procurer son accord de branche.

### **[Liste des accords de branche](#)**

Pour les actions réalisées en dehors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement d'une allocation de formation correspondant à 50 % de sa rémunération nette de référence. Assujettie à aucune charge sociale, celle-ci est imputable sur la participation formation de l'entreprise.

### **Quelles formations sont concernées par le DIF ?**

A défaut d'accord de branche ou d'entreprise, sont éligibles au DIF, les actions de promotion, d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances, ou encore celles qui ont pour objectif l'acquisition d'une qualification reconnue.

En cas d'accord de branche, un paragraphe définit les action de formations prioritaires.

Cas particuliers

En cas de licenciement (sauf pour faute grave ou faute lourde), le salarié peut demander à bénéficier son DIF non utilisé pendant son préavis.

En cas de départ en retraite, le DIF est perdu. Il doit donc être utilisé avant son départ

En cas de démission, il peut être utilisé pour une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation, engagée avant la fin du préavis.

### **Durée :**

Le DIF est de 20 heures par an.

Les droits acquis annuellement peuvent être cumulés sur une durée maximale de 6 ans (quel que soit le nombre d'années pour les salariés à temps partiel), dans la limite de 120 heures.

Au terme de cette durée et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le DIF reste plafonné à 120 heures.

L'employeur doit informer chaque salarié par écrit, au moins une fois par an du nombre d'heures acquis.

Les accords de branche et/ou d'entreprise sont susceptibles d'amender tous ces textes : il est donc important de se procurer l'accord de sa branche et/ou de son entreprise pour connaître les règles à appliquer.

### **Procédure**

Vous devez informer votre employeur de votre souhait de suivre une formation DIF ; envoyez lui une lettre en recommandé avec accusé de réception (ou faites-vous remettre un récépissé signé) en spécifiant le type de stage souhaité ainsi que le nom de l'organisme de formation et les modalités d'inscription. Joignez si possible une fiche descriptive.

L'employeur dispose alors d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans le délai d'un mois est assimilée à une acceptation de la demande.(n'oubliez pas de dater votre lettre !)

En cas d'accord, le choix de l'action de formation est arrêté par accord écrit entre le salarié et l'employeur ; seront pris en compte pour le budget prévisionnel : le coût pédagogique, les frais annexes (transport, hébergement,...), l'allocation de formation (si hors temps de travail).

En cas de désaccord durant deux exercices consécutifs sur le choix de l'action, le salarié bénéficie d'une priorité d'instruction et de prise en charge de sa demande dans le cadre du congé individuel de formation par le FONGECIF dont il relève. Si la demande est acceptée, l'entreprise est alors tenue de verser au FONGECIF le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du DIF et les frais de formation sur la base forfaitaire prévue pour les contrats de professionnalisation.

Conservez soigneusement le bordereau d'accusé de réception (ou le récépissé signé) pour faire valoir vos droits en cas d'absence de réponse dans le mois qui suit.