



## DIF et CIF

# Le DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION et le CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION

La réforme de la formation professionnelle met en place à partir de mai 2005 des formations dans le cadre du **Droit Individuel à la Formation** pour les salariés. Elles correspondent à des objectifs d'amélioration ou de progression des acquis au sein de l'Entreprise.

Toutes les formations **Ressources & Solutions Formation** peuvent être admissibles dans le cadre du **DIF**.

### Qui peut bénéficier du DIF ?

Chaque salarié à temps plein bénéficiant d'un CDI et ayant une **ancienneté d'au moins un an**, capitalise un droit à la formation de **20 heures par an**, cumulable sur 6 ans. Au-delà, si le salarié n'utilise pas tout ou partie de ce capital acquis, celui-ci reste plafonné à **120 heures**.

Pour les salariés en CDD, le DIF s'acquiert après une ancienneté de quatre mois, également au prorata du temps travaillé.

Les salariés de la **fonction publique territoriale** bénéficient également du DIF depuis le décret de Loi d'Octobre 2007. Le **DIF** étant un droit reconnu au salarié, celui-ci est libre ou non de l'utiliser.

S'il décide de ne pas l'utiliser, il ne peut pas demander de compensation financière à son employeur au titre des heures acquises et non utilisées.

### Quelle formation peut-on effectuer dans le cadre du DIF ?

La loi place clairement le salarié au **centre** du processus de décision. C'est en effet à lui, sur la base des informations que l'employeur lui aura transmises, d'**initialiser** sa demande de formation.

(une lettre en A/R est préférable).

Le salarié doit cependant obtenir l'**accord** de l'entreprise. Si l'entreprise ne valide pas son choix, elle dispose d'**un mois** pour le lui faire savoir, avant que le choix ne soit **automatiquement** entériné.

L'**action de formation** se déroule, par défaut, en dehors du temps de travail. Dans ce cas le salarié perçoit en complément de sa rémunération, une allocation formation représentant **50% de son salaire habituel**.

Des accords de branche peuvent "**encadrer**" les **actions prioritaires** au titre du **DIF** ou prévoir un déroulement de l'action pendant le temps de travail. En cas de **désaccord** persistant pendant **deux années**, le salarié peut demander la prise en charge de son DIF par le **FONGECIF** ou l'**OPACIF**.

**En cas de départ du salarié**, l'employeur est tenu d'informer le salarié licencié de son "**capital DIF**" et de son droit à l'utiliser pendant sa période de délai congé. Le salarié doit faire sa demande de DIF **avant la fin de sa période de préavis** sans quoi ses droits seront perdus, l'action doit même être engagée **pendant le préavis** en cas de démission du salarié.

### Calculer son indemnité DIF en cas de licenciement de l'entreprise :

**Nombre heures DIF acquises X 50% du salaire horaire net.**

A noter que dans le cadre d'un licenciement, l'employeur a obligation d'accepter toute demande de formation.



## Comment faire sa demande de formation DIF ?

### 1ère étape :

Choisir sa **formation** et télécharger la fiche de la formation sur le catalogue de Ressources & Solutions Formation.

### 2ème étape :

Transmettre la demande à son **employeur**

### 3ème étape :

Inscription auprès de **Ressources & Solutions Formation** sur la session de votre choix après **accord** de la part de votre employeur.

### 4ème étape :

**Ressources & Solutions Formation** , établit une **convention de formation** qui est directement envoyée auprès de votre entreprise.

La convocation de stage est envoyée avant le démarrage de votre formation.

## Le congé individuel de formation (CIF)

Le **CIF** permet à tout travailleur, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des **actions de formation**, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise. Sauf accord sur une durée plus longue, l'absence ne peut être **supérieure à un an** pour un stage à temps plein ou à 1 200 heures pour un stage à temps partiel.

Tout salarié peut accéder à un **congé individuel de formation**, quels que soient l'effectif de l'entreprise et la nature de son contrat de travail. Une condition d'**ancienneté** est nécessaire : **24 mois consécutifs ou non en tant que salarié dont 12 mois dans l'entreprise** (36 mois dans les entreprises artisanales de moins de 10 salariés). Un délai de franchise entre deux CIF doit être respecté.

Le salarié doit présenter à son employeur dans un délai de **60 jours** (ou 120 jours pour des stages d'une durée continue de plus de 6 mois) une **demande écrite d'autorisation d'absence** qui indique avec précision l'intitulé, la date d'ouverture, la durée de la formation, ainsi que l'organisme qui la réalise.

La nature des actions admises au titre du **CIF** est relativement large, et elle n'a pas obligatoirement de caractère professionnel. Son financement doit cependant correspondre aux priorités de l'organisme financeur (le **FONGECIF** dans la plupart des cas).



## Modèle de lettre pour l'obtention du DIF

Nom

Prénom

Code postal et ville.....

Nom de l'entreprise

A l'attention de ....

Adresse.....

**Courrier en recommandé avec A.R**

**Objet : Demande de formation dans le cadre du Droit Individuel à la formation.**

Madame, Monsieur,

Je souhaite bénéficier de mon capital d'heures, disponible au titre du DIF, pour suivre la formation suivante:

- Intitulé de votre formation.....

- Dates de la formation.....à ..... (ville) Durée de .... heures.

- Nom et adresse de l'organisme de formation :

**Ressources & solutions Formation 2A Montée de Saint-Menet 13011 Marseille**

- Coût :.....

L'Organisme, déjà contacté par mes soins, se tient à votre disposition pour vous faire parvenir la convention de formation.

Je joins à la présente le programme de cette formation.

Dans l'attente de votre réponse, je vous prie de croire à l'expression de mes salutations les meilleures.

Signature