

Le Droit Individuel à la Formation (DIF)

Modèle établi à titre indicatif

Rappel de la réglementation

Le Droit Individuel à la Formation (DIF) permet au salarié de cumuler chaque année 20 heures (pour un salarié en CDI à temps plein) de droit à formation utilisables à son initiative, avec l'accord de l'employeur.

Pour plus d'information sur le fonctionnement et la mise en œuvre du DIF, consulter [la fiche pratique de la CCIP – Délégation Formation et Compétences](#)

La loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie du 14 octobre 2009 prévoit la portabilité du DIF, qui permet au salarié d'utiliser ses droits à formation après son départ de l'entreprise.

En cas de rupture du contrat de travail (sauf faute lourde) ou fin de CDD (ouvrant droit à une indemnisation chômage), le salarié se voit attribué une somme correspondant au nombre d'heures acquises et non utilisées par un forfait de 9,15€/heure. L'entreprise a l'obligation de signifier dans le certificat de travail, le crédit d'heure de DIF au jour du départ et l'OPCA dont relève l'entreprise.

Les modalités de la portabilité varient en fonction de la situation du salarié :

1. le salarié qui a retrouvé un emploi peut demander à son nouvel employeur à utiliser cette somme pour suivre une formation dans les 2 ans suivant son embauche.
 - Si l'employeur accepte la demande, la somme correspondant au DIF portable est utilisée pour financer l'action de formation, de VAE ou de Bilan de Compétences, elle peut se dérouler pendant le temps de travail et est financée par l'OPCA de l'entreprise
 - Si l'employeur refuse la demande, la somme correspondant au DIF portable est utilisée pour financer une action relevant d'une priorité définie par la branche et se déroule nécessairement hors temps de travail
2. le demandeur d'emploi peut utiliser la somme correspondant au DIF portable, après avis de son référent Pôle Emploi, pour financer tout ou partie d'une action de formation, de VAE ou de Bilan de Compétences, en priorité pendant sa période d'indemnisation.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action soit engagée avant la fin du délai-congé.

En cas de départ en retraite, la portabilité du DIF n'est pas possible.

Lettre d'information annuelle des droits acquis au titre du DIF

Coordonnées de l'entreprise

Lieu, date

Coordonnées du salarié

LRAR ou lettre remise en main propre contre décharge

Madame/ Monsieur,

Vous trouverez ci-après un récapitulatif de vos droits acquis au titre du DIF :

- Droits acquis au cours des 12 derniers mois : (nombre d'heures)
- Droits utilisés au cours des 12 derniers mois : (nombre d'heures)
- Solde des droits acquis au (date) : (nombre d'heures)

Formule de politesse

Nom

Signature

Lettre d'acceptation du DIF par l'employeur

Coordonnées de l'entreprise

Lieu, date

Coordonnées du salarié

LRAR ou lettre remise en main propre contre décharge

Madame/ Monsieur,

Suite à votre courrier du (date) dans lequel vous nous avez demandé de pouvoir bénéficier d'une formation de (intitulé de la formation) dans le cadre de vos droits acquis au titre de votre DIF, nous vous informons que nous accédons à votre demande.

Si utilisation du DIF en dehors du temps de travail (article L. 6323-11 du Code du travail) :

En application de l'article L. 6323-11 du Code du travail, votre formation s'effectuera donc en dehors de votre temps de travail et à ce titre, vous percevrez l'allocation de formation prévue à l'article L.6323-14 du Code du travail.

Si utilisation du DIF en partie pendant le temps de travail comme prévu par la convention collective applicable à l'entreprise (article L. 6323-11 du Code du travail) :

En application de la convention collective ...(préciser l'intitulé), votre formation s'effectuera donc d'une part pendant votre temps de travail, ce qui aura pour conséquence de maintenir votre rémunération pendant des heures, et d'autre part, en dehors de votre temps de travail et à ce titre, vous percevrez l'allocation de formation prévue à l'article L.6323-14 du Code du travail.

Formule de politesse

Nom

Signature

Lettre de refus du DIF par l'employeur

Coordonnées de l'entreprise

Lieu, date

Coordonnées du salarié

LRAR ou lettre remise en main propre contre décharge

Madame/ Monsieur,

Suite à votre courrier du (date) dans lequel vous nous avez demandé de pouvoir bénéficier d'une formation de (intitulé de la formation) dans le cadre de vos droits acquis au titre de votre DIF, nous vous informons que nous ne pouvons accéder à votre demande en raison de (préciser les raisons du refus)

Formule de politesse

Nom

Signature

Lettre de licenciement mentionnant la possibilité d'utilisation du DIF portable

Coordonnées de l'entreprise

Lieu, date

Coordonnées du salarié

LRAR ou lettre remise en main propre contre décharge

.....

Nous vous informons qu'à la date du (date), vos droits acquis au titre du DIF s'élèvent à (nombre d'heures), correspondant à un montant de

Vous pouvez demander à utiliser cette somme pour suivre une action de formation, de bilan de compétences ou de VAE pendant 2 ans suivant votre départ, soit auprès de votre nouvel employeur, soit après avis de votre référent Pôle Emploi.

....

Formule de politesse

Nom

Signature

Réponse à une lettre de démission mentionnant la possibilité d'utiliser le DIF

Coordonnées de l'entreprise

Lieu, date

Coordonnées du salarié

LRAR ou lettre remise en main propre contre décharge

.....

Nous prenons acte de votre démission reçue par lettre du (date).

Nous vous rappelons que vous devez respecter un préavis d'une durée de (durée) qui se terminera le (date), date à laquelle vous ne ferez plus partie des effectifs de l'entreprise.

Nous vous informons que, pendant cette période, vous pouvez demander à bénéficier de vos droits acquis au titre du DIF qui s'élève à (nombre d'heure). Pour cela, vous devez nous faire parvenir votre demande d'action de formation, de VAE ou de Bilan de compétences et débiter cette action avant l'expiration de votre délai-congé.

....

Formule de politesse

Nom

Signature