

# Quelle différence entre un CIF et un DIF ?

Congé individuel de formation ou Droit individuel à la formation ? Le point commun de ces dispositifs, c'est qu'ils ouvrent, tous deux, droit à une formation au cours de carrière, à l'initiative du salarié... Pour le reste, on peut lister 7 différences.

## 1- Contenu de la formation

**Le CIF ouvre droit à un panel très large de formations**, qui peuvent n'avoir aucun rapport avec votre métier d'origine. Vous pouvez ainsi utiliser votre CIF :

- pour monter en qualification (et grimper dans la grille de classification)
- changer d'activité ou de profession (apprentissage d'un nouveau métier),
- préparer un examen,
- faire du bénévolat, de l'associatif, etc.

**Le DIF est plus restreint dans les possibilités de formations.** Il peut être utilisé pour la « promotion l'acquisition, l'entretien, le perfectionnement de ses connaissances » ou des actions de qualifications.

**À noter :** la formation choisie dans le cadre du DIF ne devra pas être trop « accessoire » par rapport à votre tâche, sinon vous risquez de vous la voir refusée.

## 2- Durée de la formation

**Le CIF est souvent utilisé pour des formations de longue durée**, puisqu'il peut durer jusqu'à 1 an (si la formation se déroule à temps plein) et 1 200 heures, si elle se passe à temps partiel.

**À noter :** rien de vous n'empêche de prévoir une durée plus longue de CIF avec votre employeur.

**Le DIF est souvent consacré à des formations plus courtes** (stage d'informatique, cours d'anglais, etc.), dans la mesure où la durée des formations auxquelles il ouvre droit est plafonnée à 120 heures. En effet, le droit au DIF est une sorte de « crédit d'heures de formations » que vous cumulez automatiquement chaque année, à raison de 20 heures par an. Dans la limite de 120 heures en tout.

*Ex : Passé 6 années comme salarié, vous ne cumulerez plus de droit au DIF puisque vous aurez atteint le plafond des 120 heures. Vous avez donc tout intérêt à utiliser votre DIF au fur et à mesure, sinon il sera perdu.*

**À noter :** Votre employeur a l'obligation de vous informer du nombre d'heures de DIF dont vous disposez, par écrit, tous les ans.

## 3- Conditions d'ancienneté

**Le CIF est conditionné à un minimum d'ancienneté :** 24 mois comme salarié, dont 12 mois passés au sein de l'entreprise (en règle générale)

**À noter :** Dans les TPE de moins de 10 salariés, les conditions sont un peu plus strictes : les employés doivent justifier de 36 mois d'ancienneté, dont 12 en interne.

## Le DIF : les conditions d'ouverture varient en fonction de votre statut

- Vous êtes en CDI ? Vous pourrez utiliser vos heures de DIF dès que vous aurez un an d'ancienneté dans l'entreprise qui vous emploie.
- Vous êtes en CDD ? Vous y aurez accès à condition d'avoir travaillé au moins 4 mois (consécutifs ou non) dans les 12 derniers mois (dedans ou dehors de l'entreprise qui vous emploie).

## 4- Forme de la demande

**La demande de CIF doit être présentée suffisamment en amont de la formation**, pour que l'employeur puisse se retourner. Il faut faire votre demande au plus tard :

- 60 jours avant le début de la formation, si elle dure moins de 6 mois ou qu'elle se passe à temps

partiel.

- 120 jours à l'avance, si elle dure plus de 6 mois ou qu'elle se déroule à temps plein.

**À noter :** *Vous ne pouvez pas solliciter des formations à répétition dans le cadre du CIF. Si vous avez déjà bénéficié d'un CIF dans l'entreprise qui vous emploie, vous devrez respecter un certain délai pour renouveler votre demande.*

**La demande de DIF s'effectue sans forme, ni délai imposé par la loi.** Dans les faits, elle se fait par écrit, en précisant le contenu de la formation, son coût sa durée et le nom de l'organisme.

**À noter :** *vous avez tout intérêt à faire votre demande par lettre recommandée, afin de fixer la date de votre demande, et obliger votre employeur à répondre dans le délai imparti.*

#### **5- Pouvoir de l'employeur de dire « non »**

**Le Code du travail est clair : le bénéfice du CIF est un droit.** L'employeur ne peut vous le refuser si vous êtes dans les « clous » (ancienneté OK, demande effectuée dans les formes etc.) Il peut demander un report du CIF pour « raison de service » s'il estime que l'absence du salarié lui poserait une trop grande difficulté, ou si trop de salariés de l'entreprise sont absents en même temps.

**À noter :** le code du travail prévoit que dans les petites entreprises artisanales de moins de 10 personnes, il ne peut pas y avoir plus d'un salarié absent en même temps. Votre employeur pourra donc refuser votre CIF si un de vos collègues est déjà parti en formation.

**Le DIF n'est pas « de droit » l'employeur est libre de refuser la formation.** Il a un mois pour notifier sa décision. En sachant que s'il ne dit rien cela vaut accord de sa part.

**À noter :** mieux vaut choisir une formation la plus en adéquation avec votre poste de travail, afin de mettre un maximum de chance de votre côté pour que l'employeur y voie son intérêt et vous l'accorde.

#### **6- Déroulement de la formation**

**En CIF, les actions de formations se déroulent généralement sur le temps de travail.** Il s'agit d'un « droit à l'absence » que vous donne votre employeur.

**À noter :** Même si vous êtes absent physiquement de votre entreprise, vous restez salarié ! Le contrat de travail est juste suspendu, vous gardez la protection sociale à laquelle vous avez droits, vos congés payés, et vous retrouverez automatiquement votre poste à votre retour de formation.

**En DIF, les actions de formation se passent le plus souvent hors du temps de travail** (le soir, le week-end, etc.).

**À noter :** Le droit au DIF peut même s'exercer une fois le contrat de travail terminé dans certains cas de licenciement (sauf faute lourde), rupture conventionnelle, fin de CDD, etc.

#### **7- Financement de la formation**

**Le financement du CIF ne dépend pas de l'employeur.** Le droit au CIF, vous donne une autorisation d'absence, mais ne garantit pas un maintien de la rémunération, ni un financement de la formation. Pour obtenir une prise en charge financière (totale ou partielle) il faut vous tourner vers l'organisme paritaire (OPCA) auquel cotise votre entreprise au titre du CIF.

**À noter :** Mieux vaut donc se renseigner bien en amont de la demande de CIF pour vous assurer que la prise en charge financière de votre salaire et de vos frais de formation.

**Le financement du DIF est assuré par l'employeur** et dépend du moment où se déroule la formation :

- Si elle se passe hors du temps de travail (comme c'est généralement le cas) votre entreprise doit vous verser une allocation de formation correspondant à 50 % du salaire.
- Si elle se passe pendant le temps de travail, votre rémunération est maintenue normalement.