

Les **guides**
pratiques
de l' **OPCA PL**

DIF

Droit Individuel
à la Formation

ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

SALARIÉ

Salarié ↔ **Employeur**

*Construire un projet partagé
de formation*



Pour la formation des salariés des professions libérales

L'OPCA PL

est l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) des Professions Libérales.

Paritaire ?

- L'OPCA PL est géré par les partenaires sociaux des différentes professions libérales adhérentes. L'avantage : la prise en compte des spécificités et des besoins des employeurs et des salariés de chaque profession.

Collecteur ?

- L'OPCA PL collecte et gère les contributions « professionnalisation » et « plan de formation » des professions libérales. L'OPCA PL peut ainsi financer tout ou partie des formations suivies par leurs collaborateurs salariés.

Agréé ?

- Délivré par le Ministre chargé de la formation professionnelle, l'agrément de l'OPCA PL est la reconnaissance par l'Etat de sa capacité à exercer les missions de collecte et de gestion des fonds de la formation professionnelle.

Des missions stratégiques !

Aider les entreprises d'architecture à mettre en place des formations dont vous avez besoin.

Participer au financement des actions suivies.

SOMMAIRE

- 1 Le DIF : pourquoi pas vous ?
 - 2 Comment calculer le DIF ?
 - 3 Le DIF : pour quoi faire ?
 - 4 Prenez l'initiative !
 - 5 L'accord de votre employeur : indispensable ?
 - 6 Quand se déroule la formation ?
 - 7 Qui finance votre DIF ?
 - 8 Licenciement ou démission : que devient le DIF ?
- Modèle de demande de DIF

Le DIF

est une nouvelle voie d'accès à la formation : vous prenez l'initiative de suivre une action de formation, à choisir seul (sous certaines conditions) ou en accord avec votre employeur.

↻ Renouveler vos connaissances, acquérir de nouvelles compétences, suivre l'évolution de votre métier... le DIF est un outil précieux pour vous investir personnellement dans un projet professionnel !

Le DIF : pourquoi pas vous ?

Vous avez droit au DIF si vous êtes salarié de l'entreprise :

- en contrat à durée indéterminée (CDI) depuis au moins un an.
- en contrat à durée déterminée (CDD) depuis au moins 4 mois, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois.

BON A SAVOIR

En CDI ou en CDD, à temps plein ou à temps partiel :

- votre employeur vous informe de vos droits acquis au titre du DIF,
- les règles de mise en œuvre du DIF (demande, réponse...) sont identiques.

Comment calculer le DIF ?

● Vous êtes en CDI à temps plein ou à temps partiel ?

Tous les ans, vous avez droit à un quota de :

- 20 heures, si vous êtes à temps plein,
- 20 heures x votre temps de travail, si vous êtes à temps partiel.

Votre «compteur DIF» est crédité en janvier de chaque année, dès lors que vous avez au moins un an d'ancienneté. Si vous êtes embauché en cours d'année vos droits sont calculés prorata temporis.

Vos droits au DIF peuvent se cumuler pendant 6 ans, jusqu'à 120 heures.

- Lorsque vous vous absentez de l'entreprise (maternité, maladie, congé de formation, parental, sans solde...), **vos droits au DIF continuent à être capitalisés.**

UN EXEMPLE !

Vous êtes employé 28 heures par semaine, soit 4/5^{ème} de la durée légale du travail (35 heures). Votre DIF annuel est donc égal à 16 heures (20 heures x 4/5).

● Vous êtes en CDD ?

Votre DIF est calculé en proportion de la durée de votre contrat, sur la base de 20 heures par an.

- **Attention !** Le plafond de 120 heures sur 6 ans ne s'applique pas aux salariés en CDD, ni aux salariés en CDI à temps partiel.

UN EXEMPLE !

Titulaire d'un CDD de 9 mois, vous avez droit à un DIF de 20 heures x 9/12 mois = 15 heures.

Le DIF : pour quoi faire ?

● Le DIF doit vous permettre :

- soit de réaliser un projet de promotion professionnelle dans une entreprise d'architecture ;
 - soit de maintenir ou développer vos capacités professionnelles.
- Mais seules les actions dites « prioritaires » bénéficient d'un financement privilégié !

● Vous avez dit prioritaires ?

Faire face aux nouvelles techniques, à l'évolution de votre métier... En tant que salarié d'une entreprise d'architecture, vous avez des besoins précis en matière de compétences et de qualifications.

Aussi, un certain nombre d'actions sont sélectionnées chaque année : l'OPCA PL leur accorde des financements plus importants.

● Parmi les actions prioritaires...

- Évolution réglementaire et technique
- Qualité et environnement durable

— ■ Plus d'actions ? Tous les barèmes ? www.opcapl.com

4

Prenez l'initiative !

Voir
modèle
à la fin

C'est à vous de formuler votre demande de DIF, par écrit. Pensez à être très précis sur l'action choisie afin de faciliter la réponse de votre employeur.

- Sous certaines conditions, vous pouvez aussi décider seul de l'utilisation du DIF.

5

L'accord de votre employeur : indispensable ?

L'accord de votre employeur sur le choix de l'action est nécessaire.

● Si vous décidez seul de ce choix, sachez que :

- vous devez en informer votre employeur, par écrit, au moins 2 mois avant le début de la formation ;
- l'action se déroule obligatoirement en dehors de votre temps de travail.

● Réponse de l'employeur

Dans les 30 jours suivant votre demande, l'employeur doit vous indiquer sa réponse, en principe sous la forme d'un document remis en mains propres, que vous signez. L'absence de réponse dans ce délai signifie que le DIF est accepté.

BON A SAVOIR

Que faire en cas de désaccord sur le choix de la formation ?

- L'employeur n'est pas obligé de «justifier» son refus.
- Il peut vous inviter à faire évoluer votre demande. N'hésitez pas à le solliciter pour échanger avec lui sur votre projet et le rendre plus cohérent avec les besoins en formation de l'entreprise.
- Si le désaccord persiste pendant deux années civiles consécutives, vous pouvez adresser votre demande au FONGECIF.

Quand se déroule la formation ?

Le DIF est utilisé :

- pendant le temps de travail, si vous avez sollicité et obtenu l'accord de votre employeur sur le choix de la formation. Votre rémunération habituelle est alors maintenue ;
- en dehors du temps de travail avec versement de l'allocation de formation (50% de votre salaire net horaire), si l'utilisation du DIF relève de votre seule décision.

BON A SAVOIR

Formation hors ou pendant le temps de travail : votre protection sociale (maladie, accidents du travail...) est maintenue.

L'allocation de formation est imposable au titre de l'impôt sur le revenu.

Qui finance votre DIF ?

Salariés en CDI

Les frais liés aux actions réalisées dans le cadre du DIF sont pris en charge par l'OPCA PL et/ou l'employeur.

Salariés en CDD

La prise en charge financière du DIF est assurée par le FONGECIF.

Licenciement ou démission : que devient le DIF ?

Vous êtes licencié (hors faute lourde ou grave)

Demandez, avant la fin de votre préavis, à utiliser votre DIF.

- La lettre de notification du licenciement doit mentionner vos droits au DIF : nombre d'heures disponibles et possibilité de les utiliser si la demande intervient avant la fin du préavis.
- Vous pouvez suivre une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience (VAE) ou de formation, même après la rupture du contrat de travail.
- L'accord de votre employeur n'est pas nécessaire.
- L'entreprise participe au financement de l'action que vous avez choisie dans la limite de vos droits acquis.

DEMANDE DE DIF

Nom et prénom :

Je souhaite utiliser mes droits au DIF pour suivre la formation suivante :

- Nature de l'action :
- Intitulé :
- Objectifs de la formation :
- Dates et horaires :
- Durée (en heures) :
- Nom et adresse de l'organisme prestataire :
- Coût de la formation :

Je suis informé(e) que la partie du DIF utilisée en dehors de mon temps de travail donne lieu au versement de l'allocation de formation.

Date de la demande :

Signature du salarié :

Accusé de réception du :

Date et signature du responsable :

(Après l'avoir daté et signé, votre

employeur vous remet un exemplaire)

Les guides pratiques de l'OPCA PL

**Pour ne rien oublier, consultez
notre mémo DIF sous ce rabat !**

● **Vous démissionnez**

Engagez le DIF avant la fin du préavis.

- Vous pouvez demander à suivre une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience (VAE) ou de formation.
- L'employeur est libre de donner ou non son accord sur le choix de l'action.
- L'action doit être engagée avant la fin du préavis.
- Le DIF est financé par votre employeur, conformément aux règles de prise en charge du DIF.

■ **Si vous êtes embauché dans une autre entreprise d'architecture sans avoir fait valoir vos droits, vous pouvez continuer à bénéficier, dans la nouvelle entreprise, des droits acquis antérieurement au titre du DIF et non utilisés.**

■ **Départ à la retraite ou licenciement pour faute lourde ou grave : vos droits au DIF sont perdus.**

DIF *les étapes clés*

1 *Informez-vous !*

Vous souhaitez faire évoluer vos compétences, acquérir une qualification... ? Le DIF répond à vos besoins.
Parlez-en avec votre employeur : il peut vous aider à mettre en forme votre projet, vous indiquer les objectifs de l'entreprise en matière de formation, vous orienter pour plus de renseignements sur le DIF.

2 *Choisissez votre action «DIF»*

Action de mise à niveau des connaissances, formation visant une certification reconnue par la profession...
Vous avez le choix ! **Mais attention : votre droit au DIF n'est pas illimité.**
Combien d'heures avez-vous acquises ? Est-il possible de combiner le DIF avec un autre dispositif (plan de formation ou période de professionnalisation) ? **Faites le point avec votre employeur !**

3 *Formulez votre demande de DIF*

Obligatoirement écrite, votre demande est le point de départ de la mise en route du DIF.
N'oubliez pas de donner un maximum de détails concernant l'action de formation choisie : ces éléments permettront à l'employeur de vous répondre plus facilement. Vous pouvez aussi décider seul du choix de l'action. Dans ce cas, n'oubliez pas d'en informer votre employeur dans les délais requis !

4 *Attendez la réponse de votre employeur*

- **Il dispose d'un mois maximum pour vous répondre.**
- En cas de désaccord sur le choix de l'action de formation, vous pouvez présenter une nouvelle demande.

5 *Partez en formation...*

Si votre employeur donne son accord sur le choix de l'action de formation ou s'il en obtient la garantie de financement par l'OPCA PL, il ne vous reste qu'à partir en formation !

*Le DIF est consommé à hauteur des heures de formation utilisées. **Soyez patient** : chaque année, vous bénéficiez à nouveau d'un quota de 20 heures et ce toujours dans la même limite de 120 heures sur 6 ans.*

Besoin d'une **information**, d'un **conseil sur le DIF** ?

N'hésitez pas à contacter votre conseiller OPCA PL !

> par téléphone : **01 46 39 38 37**

> par e-mail : sur **www.opcapl.com**

“Nos services en ligne”, “Nous contacter”



Pour la formation des salariés des professions libérales

52-56 rue Kléber • 92309 Levallois-Perret Cedex

Tél. 01 46 39 38 37 • Fax 01 46 39 38 38

www.opcapl.com