

# Droit individuel à la formation

## DIF

*En vous inscrivant aux formations DIF offertes par LCA Performances vous pouvez bénéficier des avantages de la nouvelle loi sur la formation continue qui vous permet de réaliser votre formation en dehors du temps de travail. Cette formule figure aussi bien dans le dispositif DIF, que dans le plan de formation ou le parcours de professionnalisation classique. Pour favoriser le développement des compétences, la nouvelle loi formations DIF prévoit une incitation financière sous forme de versement d'une allocation de formation au salarié qui se forme en dehors de ses horaires de travail effectif. Cette allocation de formation n'a pas le caractère d'un salaire. Elle est exonérée des cotisations sociales patronales et salariales. Cependant, elle comporte l'obligation de déclaration fiscale.*

*L'allocation de formation DIF est calculée sur la base de 50% du salaire net horaire perçu par le salarié multiplié par le nombre d'heures de formation réalisées en dehors du temps de travail. Sont prises en compte le total des rémunérations versées au cours des 12 derniers mois précédant le début de la formation, rapportées au nombre total d'heures rémunérées pendant ces mêmes 12 derniers mois. Des dispositions particulières sont applicables aux salariés intérimaires, aux personnes ayant une ancienneté inférieure à 12 mois et aux collaborateurs dont la durée du travail est fixée selon un forfait de jours*

### **La mise en oeuvre**

*Si vous êtes à l'initiative d'une demande de formation DIF vous devez obtenir l'accord de l'entreprise. Une demande formulée par une lettre ordinaire fera l'affaire. Le choix de votre formation est décidée en commun. En cas de désaccord persistant pendant deux années, vous pouvez demander la prise en charge de votre "Droit Individuel à la Formation" DIF par le FONGECIF ou l'OPACIF. En cas de départ de l'entreprise, le bénéfice du DIF doit être demandé pendant le préavis s'il s'agit d'un licenciement. Vous devez engager la même procédure pendant votre préavis s'il s'agit de votre démission. Les actions éligibles au titre de la formation DIF sont non seulement les stages "classiques", mais aussi les bilans de compétences, les actions de certification et de validation des Acquis de l'Expérience - VAE.*

### **Une opportunité pour les salariés et les entreprises**

*La demande de formation DIF interentreprises exprimée par les employeurs porte en général sur un besoin précis : elle répond à la nécessité d'acquérir des compétences opérationnelles en relation étroite avec la fonction du salarié dans l'entreprise. Mais la réforme de la formation professionnelle fait émerger de nouveaux besoins qui s'inscrivent dans le dispositif DIF. Ce droit est fondé sur le principe que tous les salariés n'ont pas forcément la même attente en matière d'opérationnalité professionnelle. De ce fait, ils pourront exprimer la volonté de choisir une formation DIF pour développer leur culture professionnelle, mieux gérer leur carrière, entretenir ou raviver des connaissances, ou encore acquérir des premiers outils dans un domaine particulier.*

*Pour répondre à cette demande, LCA Performances vous propose un dispositif des programmes de formation qui s'inscrivent dans le cadre des formations DIF. La pédagogie est centrée sur la découverte et l'ancrage des connaissances ; les acquisitions sont formalisées par une validation des acquis de la formation. Cette formation est destinée aux managers, aux ingénieurs, aux employés, aux techniciens et aux agents de maîtrise. L'architecture pédagogique de ce programme met en évidence les bénéfices que cette formation apporte aussi bien au salarié qu'à son entreprise. Cette formation*

*peut être suivie indifféremment pendant ou en dehors du temps de travail.*

**Extraits de la loi Fillon du 4 mai 2004, applicable au 1 janvier 2005**

*Chaque salarié en CDI ayant une ancienneté d'au moins un an, capitalise un droit à la formation de 20 heures par an, cumulables à hauteur de cent vingt heures en six ans. Remarque : Les salariés en temps partiel bénéficient également de ce droit, au prorata du temps travaillé. Pour les salariés en CDD, le droit à la formation DIF s'acquiert après une ancienneté de quatre mois, au prorata du temps travaillé.*

**Mise en oeuvre de la formation DIF à l'initiative du salarié**

*Être responsable de sa formation tout au long de sa vie tel est l'esprit de la loi DIF.*

*Art. L. 933-3. du Code du Travail « La mise en oeuvre du droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur. Le choix de l'action de formation envisagée, qui peut prendre en compte les priorités définies au second alinéa de l'article*

*L. 933-2, est arrêté par accord écrit du salarié et de l'employeur. Ce dernier dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de la formation. »*

**Déroulement des formations DIF - en dehors des heures de travail ou pendant.**

*Art. L. 933-3 du Code du Travail « Une convention ou un accord collectif de branche ou d'entreprise peut prévoir que le **Droit Individuel à la Formation DIF** s'exerce en partie pendant le temps de travail. A défaut d'un tel accord, les actions de formation se déroulent en dehors du temps de travail. » Les textes sont orientés pour une réalisation des actions de formation en dehors du temps de travail. Ils laissent néanmoins la possibilité de les réaliser pendant le temps de travail si cela est prévu dans un accord de branche ou d'entreprise.*