

- **PRINCIPES ET MISE EN OEUVRE DU DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION**

1. **La loi du 4 mai 2004** relative à la formation professionnelle tout au long de la vie a créé **un droit individuel à la formation (DIF)** dans toutes les entreprises.
2. **Les salariés bénéficient de 20 heures de formation par an** sous les conditions suivantes : **(CDI avec un an d'ancienneté et/ou CDD avec 4 mois d'ancienneté (y compris dans une autre entreprise). Ces droits sont proratisés au titre de 2004 à 14 heures compte tenu de l'entrée en vigueur de la Loi du 4 mai 2004 (sauf disposition plus favorable de la convention collective). Les droits acquis au titre du DIF sont CUMULABLES A HAUTEUR DE 120 HEURES AU MAXIMUM PAR SALARIE (20 heures x par 6 ans)**
3. **Si le salarié n'utilise pas son droit annuel de 20 heures, la loi prévoit que, à la rupture du contrat (licenciement sauf faute grave ou lourde ou démission), le salarié pourra demander à bénéficier d'une formation égale aux heures acquises ce qui représentera un réel coût supplémentaire pour votre entreprise dans la mesure où vous ne bénéficierez pas des retombées positives de la formation.**
4. **Il faut noter que les formations suivies dans le cadre du DIF sont à l'initiative du salarié et qu'elles se distinguent des formations suivies à l'initiative de l'employeur, dans le cadre d'un plan formation. Le choix final est fixé en accord avec l'employeur. A partir du moment où le salarié fait sa demande à l'employeur, ce dernier a un mois pour répondre : à défaut de réponse dans ce délai, il est présumé avoir accepté la formation.**

**L'objet de la formation est large** : actions de perfectionnement, d'entretien des connaissances ou d'acquisition de connaissance dans de nouveaux domaines....

Les formations se déroulent en principe **hors du temps de travail** ; elles sont **indemnisées** par l'employeur **par une allocation de formation égale à 50 % du salaire net journalier/jours de formation** ; les frais de formation ainsi que l'allocation sont imputables sur la participation formation continue. Pour les entreprises de moins de 10 salariés, il faut s'adresser à l'OPCA pour financer le DIF.

5. **Un droit à l'information du salarié est spécifiquement prévu avec la remise une fois par an du relevé individuel au salarié personnellement. Pour la première fois, ce relevé individuel sera remis le 31 mars 2006 au plus tard pour tout droit constaté au 1<sup>er</sup> janvier 2006.**