



Le Droit Individuel à la Formation : un nouveau droit pour les salariés utilisable à partir du 1^{er} juin 2005.

Ce nouveau droit a été mis en place par la loi du 4 mai 2004 « Former tout au long de la vie ». Les modalités de mise en œuvre ont été précisées par l'accord sur la formation signé le 21 juin 2004 dans les secteurs Carrières et Matériaux de Construction, Céramique, Ciments et Tuiles et Briques.

C'EST QUOI ?

Tout salarié accumule, chaque année, un droit à la formation égal à 20 heures.

Si vous êtes salarié à temps partiel, les heures accumulées sont calculées au prorata du temps travaillé (par exemple : à mi temps = 10 heures par an).

Ces heures peuvent se prendre pour tout ou partie chaque année et se cumuler jusqu'à 120 heures.

Comment connaître mon crédit DIF ?

Une fois par an, vous recevrez, de votre employeur, une information écrite vous indiquant la totalité de vos droits acquis.

POUR QUI ?

Vous pourrez bénéficier du DIF si :

- Vous êtes en CDI depuis plus de 1 an dans la même entreprise.
- Vous êtes en CDD depuis plus de 4 mois dans la même entreprise.

QUELLES FORMATIONS ?

- Il s'agit d'actions de formation qui concernent votre métier ou les métiers de l'entreprise. Elles doivent vous permettre d'acquérir de nouvelles connaissances ou de nouveaux savoir-faire professionnels.
- C'est encore mieux si elles vous permettent de préparer un diplôme ou une qualification professionnelle reconnue.

Le choix de la formation doit faire l'objet d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur.

• En principe, la formation a lieu en dehors du temps de travail, c'est-à-dire pendant les RTT, après le travail ou les congés, selon votre choix.

• Avec l'accord de votre employeur, la formation peut avoir lieu, en totalité ou en partie, pendant le temps de travail.

Si je quitte l'entreprise ?

- **En cas de démission :**
Vous pouvez demander à bénéficier de votre DIF sous réserve que l'action de formation soit engagée avant la fin du préavis.
- **En cas de licenciement :**
En cas de licenciement autre que pour faute grave ou lourde, vous pouvez demander, avant la fin du préavis, à utiliser vos droits au DIF pour une action de formation, bilan de compétences ou VAE.
- **En cas de départ à la retraite :**
Le salarié perd ses droits au DIF non utilisés.

SI L'EMPLOYEUR REFUSE ?

En cas de désaccord, et si ce désaccord dure deux années consécutives, votre dossier peut être transmis au FONGECIF de votre région (organisme paritaire) afin que votre demande soit étudiée prioritairement dans le cadre du Congé Individuel de Formation (CIF).

COMMENT FAIRE POUR UTILISER MON DIF ?

C'est le salarié qui fait la demande de DIF, mais l'employeur doit donner son accord par écrit.

Lorsque vous désirez faire valoir vos droits à la formation, vous devez en faire la demande écrite auprès de **la personne qui s'occupe de la formation dans votre entreprise.**

Il dispose d'un délai d'un mois pour vous notifier sa réponse.

Votre employeur pourra vous fournir les formulaires nécessaires.

Qui paie quoi ?

- *Si la formation a lieu en dehors de votre temps de travail, votre employeur vous verse une allocation formation égale à 50 % de votre salaire net. Cette allocation s'ajoute à votre rémunération. Si la formation a lieu pendant votre temps de travail, votre salaire est maintenu.*
- *Les coûts de formation, c'est-à-dire l'achat de la formation, et aussi vos frais de déplacement et d'hébergement pour aller en stage, sont pris en charge par votre employeur.*