

En cas de changement d'employeur, le DIF est transférable sauf si licenciement pour faute grave ou lourde.

Nous vous rappelons que ce DIF est pour une fois à votre main ; vous n'êtes pas obligés d'accepter les suggestions « inopportunes » jugées prioritaires par votre hiérarchie.

Il est important que vous utilisiez ce droit afin de devenir acteur de votre formation.

Vos élus Force Ouvrière sont à votre disposition pour vous guider et appuyer vos projets de formation.



LE DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION D.I.F.

UN NOUVEAU DROIT POUR SE FORMER
(depuis le 1^{er} janvier 2005)
crédit d'heures annoté sur fiche de paie de mai 2005 .

DELEGATION NATIONALE FO LCL

15, rue Feydeau - BC 315-45
75002 PAPRIS

Je souhaite adhérer à FO*

Recevoir les Informations FO*

Mes coordonnées !

M.-Mme-Mlle _____

Adresse _____ Unité _____

Code Postal _____ Ville _____ BC _____

* Rayez la mention inutile

QUI ?

- salariés en CDI , à temps plein ou partiel, justifiant au moins d'un an d'ancienneté,
- salariés en CDD justifiant d'au moins quatre mois de présence dans l'Entreprise consécutifs ou non au cours des 12 derniers mois,
- sans limite d'âge.

Exclusion

Les contrats d'apprentissage et les contrats de professionnalisation.

OBJECTIFS

Permettre à l'initiative du salarié, et avec l'accord de l'employeur, de

- développer
- compléter
- renouveler sa qualification, ses compétences, ses aptitudes professionnelles et personnelles.

Ce droit est de 20 heures par an avec un plafond cumulé de 120 heures.

Le DIF a pour but de permettre à tout salarié de capitaliser du temps de formation qu'il pourra utiliser sous certaines conditions à sa propre initiative.

Il existe deux types d'action dans le DIF. Le salarié a la liberté de choisir :

- soit une formation qui lui permette d'augmenter ses connaissances, d'acquérir un diplôme ou d'obtenir une promotion.
- soit une formation inscrite dans *les actions prioritaires* définies par l'employeur.

La demande émane du salarié qui doit la formaliser par écrit à son employeur. Ce dernier a 30 jours pour signifier sa réponse par écrit. Le défaut de réponse, dans les délais, vaut acceptation.

L'employeur a la possibilité de refuser 2 années de suite la demande du salarié. Ce dernier devra dans ce cas s'adresser à un organisme paritaire (AGECIF-CAMA) qui financera un CIF sous certaines conditions.

QUAND ?

Le DIF peut s'exercer :

- Soit durant le temps de travail; le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération
- Soit hors temps de travail ; le salarié en plus de son salaire perçoit une allocation de l'employeur égale à 50% de la rémunération nette de référence. Cette allocation de formation n'est pas assujettie aux cotisations légales. Elle est soumise à l'impôt sur le revenu.

FRAIS DE FORMATION

Les frais de formation du DIF sont à la charge de l'employeur et sont inclus dans la participation de la formation professionnelle continue. (actuellement environ 5% de la masse salariale chez LCL).

L'employeur prend en charge les frais de déplacement et d'hébergement (repas, hôtel) éventuels