

# Financer votre formation

La loi n°2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social précise les trois dispositifs de formation professionnelle continue prévus par le code du travail, désormais accessibles aux salariés.

Il s'agit des actions mises en oeuvre:

- à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation;
- à l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur, dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF).
- à l'initiative du salarié dans le cadre du congé individuel de formation (CIF);

## Le plan de formation entreprise (PFE)

La loi n°2004-391 modifiant les dispositions du code du travail, classe les actions de formation pouvant être contenues dans le plan de formation de l'entreprise.

Ainsi :

- les actions d'adaptation au poste de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération;
- les actions de formation liées à l'évolution de l'emploi ou au maintien dans l'emploi peuvent être effectuées sous certaines conditions;
- les actions de formation liées au développement des compétences pourront se dérouler, en application d'un accord d'entreprise ou de l'accord écrit du salarié, hors temps de travail, dans la limite de 80 heures par année civile et par salarié (ou de 5 % du forfait pour les salariés bénéficiant de ce régime).

Personnes concernées

Vous pouvez partir en formation dans le cadre d'un plan de formation:

- quelles que soient la taille et la structure juridique de votre entreprise,
- quel que soit votre contrat de travail.

Conditions d'obtentions

Il n'y a pas de délai à respecter entre un départ en formation dans le cadre du plan de formation et un congé formation à votre initiative.

**La réforme dans le détail...**

formations métiers

formations

e-learning

# Financer votre formation

## Droit individuel à la formation (DIF)

Les dispositions relatives au capital temps de formation ainsi qu'au co-investissement formation sont abrogées par l'article 8 de la loi n°2004-391 du 4 mai 2004 (Journal Officiel du 5 mai 2004).

Le même article crée le droit individuel à la formation (DIF), octroyant un droit à 20 heures de formation par an, cumulable pendant 6 ans, à tout salarié à temps complet et comptant au moins un an d'ancienneté.

Ce droit est ouvert, au prorata de leur temps de travail, aux salariés à temps partiel et aux salariés en CDD après 4 mois de présence dans l'entreprise.

Le DIF doit permettre aux salariés de suivre une formation en principe hors temps de travail, auquel cas il entraîne le versement d'une allocation de formation; le salaire étant maintenu pour les actions effectuées pendant le temps de travail. Le salarié peut suivre des actions de formation comprise dans le plan de formation de l'entreprise dans le but de se perfectionner ou d'élargir ses qualifications.

Le DIF

*Notre équipe de consultants se tient à votre disposition afin d'élaborer avec vous votre parcours de formation et d'en étudier les sources de financement.*

## Le congé individuel de formation (CIF)

A l'initiative du salarié, il concerne les actions suivantes :

- Crédit formation individualisé des salariés (CFI)
- Congé individuel de formation
- Congé d'enseignement, de recherche
- Congé pour passer un examen
- Représentants du personnel
- Conseillers des prud'hommes
- Congé de formation des élus locaux
- Cadres et animateurs de jeunesse
- Congé de formation économique sociale et syndicale

**La réforme dans le détail...**