

FORMATION PROFESSIONNELLE. Tout salarié travaillant à temps plein, sous contrat à durée indéterminée et ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, a droit à vingt heures de formation par an. Certains accords améliorent la mise en œuvre de ce droit.

Le droit individuel à la formation en pratique

L'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 (qui reprend les termes de l'accord du 20 septembre 2003) a posé les grands principes du DIF (Droit Individuel à la Formation) **(1)**. La loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie a fixé le cadre légal du dispositif **(2)**, en laissant aux syndicats et au patronat l'organisation de la mise en place du DIF, par accord collectif, dans les branches et dans les entreprises.

De nombreux accords collectifs sont venus à préciser les dispositions du code du travail et adapter le nouveau dispositif aux spécificités de branches professionnelles.

Le DIF permet, à chaque salarié, d'acquérir, année après année, un crédit d'heures de formation. Il doit permettre aux salariés de bénéficier des actions de formation professionnelle réalisées en principe en dehors du temps de travail.

Toutefois, une convention ou un accord collectif de branche ou d'entreprise peut prévoir que le DIF s'exercera en partie pendant le temps de travail **(3)**.

Bénéficiaires

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, disposant d'une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de vingt heures (calculée au prorata du temps de travail pour les salariés à temps partiel), sauf dispositions d'une convention ou d'un accord collectif interprofessionnel, de branche ou d'entreprise prévoyant une durée supérieure **(4)**.

La loi sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes prévoit que, pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF, la période d'absence du salarié pour

congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte **(5)**.

On peut considérer que les absences de courte durée (congés pour événements familiaux, maladie de courte durée ...) n'ont pas d'incidence sur les droits du salarié au DIF. Il peut en être autrement pour certains congés de longue durée.

Certains accords de branche ont exclu les périodes de congé sabbatique, de congé sans solde, de congé pour création d'entreprise pour calculer les droits au DIF.

Durée du DIF

Le DIF est d'une durée minimale de 20 heures par an. Certains secteurs ont prévu une durée annuelle légèrement supérieure : 21 heures pour le commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison, l'horlogerie; 22 heures pour le secteur de la pâtisserie; 24 heures dans la boucherie – charcuterie; 24 heures mais pour certaines catégories de salariés seulement dans l'agriculture et dans les centres équestres.

Le code du travail et l'ANI du 5 décembre 2003 n'ont précisé ni la date ni la période d'acquisition des droits du DIF.

La plupart des accords de branche choisissent le cadre de l'année civile (1^{er} janvier - 31 décembre) et prévoient que la condition d'ancienneté s'apprécie au 1^{er} janvier de chaque année.

Certains accords de branche fixent une autre date. Par exemple, dans l'horlogerie, l'ancienneté est calculée le 1^{er} mai de chaque année. Dans le commerce de détail non alimentaire, le DIF s'acquiert au terme d'une année entière, à terme échu, en fonction de la date d'entrée du salarié dans l'entreprise.

Les droits acquis chaque année peuvent être cumulés sur une durée de six ans. Au terme de cette durée et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le droit individuel à la formation reste plafonné à cent vingt heures.

Une convention ou un accord collectif de branche ou d'entreprise peut prévoir des modalités particulières de mise en œuvre du droit individuel à la formation, notamment en augmentant le plafond de cumul de droits. Seuls certains secteurs qui ont augmenté le crédit minimal annuel prévoient corrélativement un plafond supérieur à 120 heures (voir ci-dessous).



Anticipation des droits du DIF

La loi ne prévoit pas la possibilité d'anticiper les droits au DIF, c'est-à-dire, d'utiliser tout ou partie du crédit de 120 heures, avant l'expiration de la période annuelle d'acquisition des droits.

Toutefois, cette possibilité peut être prévue par accord de branche ou d'entreprise. Par exemple, dans l'agriculture, les salariés peuvent utiliser le crédit DIF de l'année en cours (soit 20 heures de plus) pour suivre une formation d'une durée supérieure à 20 heures.

De même, dans la presse, les employeurs peuvent accorder par anticipation, aux salariés présents à l'effectif depuis au moins un an, 20 heures de formation en sus du crédit DIF dont ils disposent.

Dans les bureaux d'études techniques, l'anticipation est possible (sans précision de durée) après l'accord exprès de l'employeur.

Contenu des actions de formation

Une convention ou un accord collectif de branche ou d'entreprise peut prévoir que le droit individuel à la formation 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.

Précisons que dans de nombreux secteurs, il est ainsi possible d'organiser le DIF en totalité sur le temps de travail dans le cadre d'un accord entre le salarié et l'employeur (bureaux d'études techniques, cabinets d'avocats, carrières et matériaux, cuirs et peaux, mutualité, papiers cartons, presse, publicité, tourisme social et familial, restauration rapide, hôtellerie et restauration).

En l'absence de dispositions conventionnelles, le DIF doit permettre aux salariés de suivre des actions de qualifications, des actions de promotion (c'est-à-dire permettant l'acquisition d'une qualification plus élevée) ou des actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances (ayant pour but d'offrir aux travailleurs les moyens d'accéder à la culture, de maintenir ou de parfaire leur qualification ainsi que d'assumer des responsabilités accrues dans la vie associative).

Les accords de branche signés jusqu'alors retiennent une approche large de prestations envisageables dans le cadre du DIF. La plupart des accords incluent dans les priorités du DIF la validation des acquis de l'expérience (VAE) et les actions de bilan de compétence.

Mise en place du DIF

La mise en œuvre du droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié, mais nécessite l'accord de l'employeur. La loi n'a précisé ni les modalités ni le contenu de la demande du salarié.

En règle générale, les accords de branche prévoient une demande écrite du salarié, formulée par lettre recommandée avec AR ou remise en main propre ; un délai minimum de deux ou trois mois entre la demande et le début de l'action de formation ; des mentions obligatoire

(intitulé de la formation, nom de l'organisme prestataire, dates de réalisation, coût prévisionnel, modalités d'exécution : pendant ou dehors du temps de travail).

**Le DIF à l'initiative du salarié
mais avec l'accord
de l'employeur**

L'employeur 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 l'action de formation **(6)**.

Le choix de l'action de formation envisagée dans le cadre du DIF doit faire l'objet d'un accord écrit du salarié et de l'employeur, en tenant compte éventuellement des priorités définies par convention ou accord collectif de branche ou d'entreprise ou par accord entre les signataires d'un accord constitutif d'un organisme paritaire collecteur de fonds de la formation professionnelle (OPCA) à compétence interprofessionnelle.

Lorsque, durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'employeur sont en désaccord sur le choix de la formation, le salarié bénéficie, de la part de l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation dont relève son entreprise, d'une priorité d'instruction et de prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation, sous réserve que sa demande corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme. Dans ce cas, l'employeur verse à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du droit individuel à la formation, majoré du coût de la formation correspondant, calculé sur la base forfaitaire de l'heure de formation, applicable aux contrats de professionnalisation **(7)**.

En cas de rupture du contrat de travail

Lorsque le salarié quitte l'entreprise, le DIF est « transférable ». Mais il ne s'agit pas pour le salarié de transférer ses droits acquis au titre du DIF d'une entreprise vers

une autre, mais d'une modalité destinée à permettre au salarié, pendant sa période de chômage, d'utiliser son crédit d'heures du DIF pour mener une action de formation.

Ainsi, le droit individuel à la formation est transférable en cas de licenciement du salarié, sauf pour faute grave ou faute lourde. Dans ce cas, le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF non utilisées est calculé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise. Les sommes correspondant à ce montant doivent permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétence, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, lorsqu'elle a été demandée par le salarié avant la fin de son préavis. A défaut d'une telle demande, le montant correspondant au DIF n'est pas dû par l'employeur.

Dans la lettre de notification du licenciement, l'employeur est tenu, le cas échéant, d'informer le salarié de ses droits en matière de droit individuel à la formation, notamment de la possibilité de demander pendant le délai - congé à bénéficier d'une action de bilan de compétence, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son droit individuel à la formation sous réserve que l'action de bilan de compétence, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin de son préavis **(8)**. Certains accords de branche ont organisé un réel transfert des droits de salariés notamment en cas de mobilité au sein d'un même groupe ou d'un même secteur professionnel (bâtiment travaux publics, industrie chimie, métallurgie, animation, société d'assurances, mutualité).

(1) Accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle.
(2) Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, articles 8 et 9, JO du 5.
(3) Sur le DIF voir la *NVO* n° 174 du 25 juin 2004 et

RPDS 2004 n° 712-713 p. 279 à 281.
(4) Art. L. 933-1 du code du travail.
(5) Loi à paraître
(6) Art. L. 933-3 du code du travail.
(7) Art. L. 933-5 du code du travail.
(8) Art. L. 933-6 du code du travail.