

Depuis le 7 mai 2005, les salariés peuvent exercer leur Droit Individuel à la Formation. Ce nouveau droit permet de mettre en œuvre des actions de promotion ou d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ou des actions de qualification (article L. 900-2 et 900-3 du Code du travail) ou encore de prendre en compte les priorités négociées par les partenaires sociaux (article L. 933-2 du Code du travail). Ce nouveau droit crée par la loi du 4 mai 2004 est opérationnel depuis le 7 mai 2004, à défaut d'accord d'entreprise. Certains accords ayant d'ailleurs anticipé l'entrée en vigueur de ce dispositif permettant une ouverture de droit anticipée sur 2004.

Voici la présentation des principaux points prévus par la loi :

Les salariés en CDI

Le droit individuel à la formation est accordé à tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée justifiant d'un an d'ancienneté dans l'entreprise (Code du Travail article L. 933-1).

Les salariés en CDD

Les salariés en contrat à durée déterminée bénéficient également du DIF au prorata temporis. Le droit est ouvert à condition que le salarié justifie de 4 mois d'ancienneté sous contrat à durée déterminée dans l'entreprise, consécutifs ou non, sur les 12 derniers mois. La question de l'appréciation de l'ancienneté n'est pas explicitement réglée par les dispositions de la loi : la problématique de la condition d'ancienneté d'un an incluant ou non les périodes de suspension du contrat de travail n'est aujourd'hui pas tranchée. Outre ces spécificités applicables aux CDD, les modalités du DIF restent identiques pour l'ensemble des salariés. Précisons que les salariés sous contrat d'apprentissage ou sous contrat de formation en alternance sont exclus de ce dispositif.

Anticipation par accord collectif

Cette date d'ouverture du DIF ne vaut que sous réserve d'éventuels accords collectifs ayant anticipé cette date.

Par exemple dans le secteur de la métallurgie (accord du 9 juin 1994) la mise en œuvre du DIF a été anticipée au 1er janvier 2005, même solution pour la grande distribution (accord du 9 juillet 1994) ou encore dans la presse où les droits sont calculés au 31 décembre de chaque année.

20 H par an en CDI temps plein cumulables sur 6 ans

Ce DIF est de 20 heures par an pour un salarié à temps plein. Ce volume doit être proratisé pour les salariés à temps partiel.

De nombreux accords collectifs comme ceux précités, se réfèrent à une date précise pour calculer les droits des salariés (31 décembre dans l'accord sur la Grande distribution.)

Les droits acquis peuvent être cumulés, dans une limite absolue de 120 heures sur 6 ans maximum, néanmoins pour les salariés à temps partiel peu importe le nombre d'années pour le cumul. Ces droits peuvent être revus à la hausse par des accords collectifs.

Obligation d'Information du salarié

Une fois par an, chaque salarié doit être informé par écrit de ses droits acquis au titre du DIF (Code du Travail article L. 933-2).

Il peut s'agir d'un document remis au salarié lors de l'actualisation de ses droits.

Formation relevant de l'initiative du salarié

La mise en œuvre de l'action de formation relève de l'initiative du salarié (article L. 933-3 du Code du Travail).

La loi ne fixe pas de délai, mais de nombreux accords collectifs exigent le respect d'un délai de préavis.

Le choix de l'action de formation doit être arrêté par écrit. Si la mise en œuvre dépend du salarié, en pratique, l'accord de l'employeur est indispensable.

Accord de l'employeur

L'employeur dispose d'un mois pour notifier sa réponse à la demande de DIF formulée par le salarié.

L'absence de réponse dans le délai d'un mois valant acceptation de la demande.

Action de formation hors temps de travail

Les actions de formation entrant dans le cadre du DIF se déroulent en principe hors temps de travail et l'employeur doit verser une allocation de formation (Code du Travail L. 933-4).

Cette allocation de formation est égale à 50% de la rémunération nette de référence. Le salaire de référence est calculé en divisant le total des rémunérations nettes versées au salarié sur les 12 derniers mois précédant le début de la formation par le nombre total d'heures rémunérées sur cette même période.

Les frais de formation, de transport ainsi que l'allocation de formation sont à la charge de l'employeur, ce dernier pouvant les imputer sur sa participation au développement de la formation continue.

Des modalités particulières de calcul sont prévues pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours.

Le salarié demeure protégé pendant cette période de formation par la législation sociale (accident du travail et maladies professionnelles)

Action de formation pendant le temps de travail

Les heures de formation liées à l'évolution de l'emploi ou l'adaptation au poste de travail réalisées sur le temps de travail ouvrent droit au maintien de la rémunération par l'employeur.

Régime social et fiscal de l'indemnité

L'allocation de formation n'est considérée juridiquement ni comme une rémunération ni comme un revenu de remplacement et se trouve donc exonérée de charges salariales et patronales.

Dépassement de la durée légale ou conventionnelle du travail

Toutefois, sous réserve d'un accord d'entreprise, ou à défaut, d'un accord écrit du salarié, le départ en formation peut conduire le salarié à dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail. Les heures correspondant à ce dépassement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires, ni sur le volume d'heures complémentaires, ni droit au repos compensateur obligatoire, ni à majoration de salaire dans la limite de 50 heures par an et par salarié. Pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, les heures correspondant au dépassement ne s'imputent pas sur le forfait, dans la limite de 4% de celui-ci (article L. 932-1 alinéa 2).

Convention ou accord collectif

Une convention ou un accord collectif peut prévoir que les heures consacrées au DIF s'exercent en partie ou totalement sur le temps de travail (Code du travail art. L. 933-3) ; Dans ce cas, ces heures ouvrent le droit au maintien de la rémunération et sont considérées comme du temps de travail effectif.

Les frais de formation sont financés par l'employeur et imputables sur le plan de formation. (Code du travail article L.933-4).

Désaccord sur le projet de formation

Si le salarié et l'employeur sont en désaccord sur le choix de l'action de formation durant 2 exercices civils consécutifs, le FONGECIF dont relève l'entreprise peut prendre en charge le financement de l'action de formation à condition que cette dernière corresponde aux actions prioritaires définies par cet organisme.

Départ de l'entreprise

En cas de licenciement, sauf faute grave ou faute lourde le salarié peut utiliser son DIF pendant la période de préavis en demandant à bénéficier d'un bilan de compétences, d'une action de validation des acquis de l'expérience ou de formation. Dans ce cas, l'employeur verse, au salarié, le montant de l'allocation formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF et non encore utilisées.

Ceci sous réserve de justifier que l'action a bien été réalisée.

Cette demande doit être faite avant la fin de la période de préavis, à défaut de demande du salarié l'employeur n'a rien à verser.

Malgré le terme employé par la loi, le DIF n'est pas « transférable » lorsque le salarié quitte l'entreprise vers une autre entreprise mais le bénéfice de ce droit est transférable vers l'organisme collecteur notamment pendant la période de préavis (comme indiqué ci-dessus).

Mention obligatoire spécifique dans la lettre de licenciement

L'employeur est tenu d'indiquer dans la lettre de notification de licenciement adressée au salarié ses droits en matière de DIF en précisant notamment la possibilité de demander pendant la période de préavis le bénéfice d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

Démission

Le salarié peut demander à bénéficier de son DIF en cas de démission sous réserve de le demander avant la fin de son préavis.

Départ en retraite

Les droits acquis au titre du DIF sont perdus en cas de départ à la retraite.

Bibliographie

Texte de loi n°2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation tout au long de la vie et au dialogue social RF Social Dictionnaire Social 2005