

Entreprise & Carrières - 2008

Entreprise & Carrières

Numéro 898 du 18/03/2008

Rubrique :

Enjeux

Sous Rubrique :

Chronique juridique par AVOSIAL

Auteur(s) :

BRUNO DENKIEWICZ

Avocat au cabinet J. Barthélémy & Associés

Quelle évolution du Droit individuel à la formation (DIF) ?

Accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 a créé le Droit individuel à la formation. La loi n°2004-391 du 4 mai 2004 a permis que l'ensemble des salariés relevant du Code du travail puissent en bénéficier. Quatre ans après, l'Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 vient de compléter le dispositif dans la perspective de futures dispositions législatives et réglementaires indispensables à son entrée en application.

A- Un nouveau contexte pour le DIF ?

La mise en oeuvre du DIF est laborieuse :

> L'exercice de ce droit passe par une relation à trois entre l'employeur, le salarié et un tiers, l'Opca (Organisme paritaire collecteur agréé), ce dernier ayant notamment pour mission de gérer la partie de la contribution formation professionnelle destinée au DIF. L'Opca, généralement désigné par la convention collective de branche, doit, en appliquant les priorités définies par celle-ci, décider s'il prend ou non en charge les frais liés à l'action de formation que souhaite suivre le salarié.

> Tous les secteurs d'activité ne sont pas dotés d'une couverture conventionnelle et toutes les conventions collectives n'ont pas conclu d'accord formation. Quand elles l'ont fait, elles ont pu privilégier les contrats et les périodes de professionnalisation qui relèvent de la même contribution que le DIF.

> La nouveauté du concept et la complexité de la réglementation ont provoqué des difficultés de compréhension des dispositifs conclus, amenant le ministère du Travail à refuser de valider certaines dispositions conventionnelles ou à émettre des réserves sur leur conformité au dispositif légal, lui-même issu de négociations interprofessionnelles.

> Les salariés se sont peu mobilisés sur le DIF, les compteurs individuels atteignant, en 2008, 80 heures de formation : un droit représentant plus de deux semaines de travail ! Les confédérations de syndicats d'employeurs et de salariés doivent opérer, en 2008, un bilan de son application. Sans attendre, l'Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 s'est, à sa façon, intéressé au DIF : après avoir rappelé que le développement des compétences des salariés constitue un élément déterminant pour leur évolution de carrière, l'Accord crée le bilan d'étape professionnel destiné à permettre aux salariés d'évaluer leurs besoins de compétence.

C'est, bien entendu, l'employabilité du salarié qui est en jeu et ce n'est pas nouveau. Depuis 1969, date du premier Accord national interprofessionnel sur la sécurité de l'emploi, on parle de gestion prévisionnelle ou des emplois ou des compétences. Quarante ans après, a-t-on progressé dans la réalisation de ces objectifs ?

B- De la transférabilité à la portabilité du DIF

« Le droit individuel à la formation est transférable... » (article L.933-6 du Code du travail). Malheureusement, les questions ont été nombreuses et les réponses peu sécurisées sur cette transférabilité. Transfert où ? Pendant combien de temps ? Avec quel financement, le montant de l'allocation de formation versée au salarié licencié qui a demandé à bénéficier du DIF n'étant pas en rapport avec le coût d'une action de formation ?

Des suggestions existent pour garantir ce droit. Le récent rapport des sénateurs Carle et Seillier du 11 juillet 2007 propose la création d'un compte épargne formation. Un prochain colloque au Sénat, le 26 mars 2008, permettra de traiter de sa faisabilité.

Conscients de la nécessité de compléter le dispositif en le précisant, les confédérations syndicales sont convenues de mettre en place un mécanisme de portabilité de ce droit à la formation « pour éviter une rupture de tout ou partie de leur bénéfice entre le moment où il est mis fin au contrat de travail du salarié et celui où il reprend un autre emploi et acquiert de nouveaux droits » (article 14 de l'Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008).

En substance, le bénéficiaire du DIF pourra mobiliser le solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF en priorité pendant sa période de prise en charge par les Assedic avec un abondement par l'Opcat dont relève son ex-employeur et, en accord avec son nouvel employeur, pendant les deux années suivant son embauche, avec un abondement par l'Opcat dont relève ce dernier.

Le DIF étant complexe, il faut assurer son effectivité. Pour ce faire, des investissements techniques, des réunions, des textes, voire des contentieux seront encore nécessaires ! Bruno Denkwicz, cabinet J. Barthélémy & Associés, membre d'AVOSIAL, lesyndicat des avocats d'entreprise en droit social

Rectificatif : Kim Champion, auteur de la chronique Jérôme Kerviel peut-il prétendre à son bonus 2007 ?, parue dans le n° 896, est avocat au cabinet Eversheds.