

CABINET JEROME SCALBERT
Expertise Comptable
Commissariat aux Comptes

Le droit individuel à la formation (DIF)

NOVEMBRE 2004

SOMMAIRE

RESUME/ ABSTRACT

1. PREAMBULE	1
2. LES MODALITES DU DIF	2
2.1. Qui a droit au DIF ? : tout salarié sous contrat à durée indéterminée.	2
2.2. Quelle durée de formation ? : 20 heures par an, cumulables sur six ans.....	2
2.3. Qui en prend l'initiative ? : le salarié.	2
2.4. L'entreprise peut-elle s'opposer à ce droit ? Oui, mais pas pendant plus de deux ans.	3
2.5. A partir de quand s'applique la loi ?	3
2.6. A partir de quand demander la formation ?.....	3
2.7. Quelles modalités pour la demande du salarié et l'accord de l'entreprise ?.	4
2.8. Quand a lieu la formation ? : en dehors du temps de travail.	4
2.9. Quel coût pour l'entreprise ?	4
2.10. Quelle compensation pour l'entreprise ?	5
2.11. Un salarié qui démissionne ou qui est licencié a-t'il droit à cette formation ? : Oui.	5
3. PLUS DE DETAILS DU POINT DE VUE SOCIAL.....	5
3.1. Le calcul de l'allocation versée au titre de la formation prise en dehors du temps de travail :	5
3.2. Quand verser cette allocation ? : avec la paie du mois suivant celui au cours duquel a eu lieu la formation.....	6
3.3. Quel régime social ? :	6
3.4. Quelle information donner par l'entreprise ?.....	6
4. PLUS DE DETAILS DU POINT DE VUE COMPTABLE.....	7
4.1. La problématique :.....	7
4.2. L'avis du Conseil National de la Comptabilité :	7
4.3. Quelle information donner dans les états financiers :	8

RESUME/ABSTRACT

Tout salarié à durée indéterminée ayant au moins un an d'ancienneté bénéficie d'un droit individuel de formation (DIF) de 20 jours par an, cumulable sur six ans. Le salarié en fait la demande à son employeur. Celui-ci peut s'y opposer s'il en conteste le choix ou les modalités, mais pas pendant plus de deux ans. A ce terme, la formation est prise en charge en priorité par l'organisme agréé de formation, si elle répond au critère de la formation permanente. La session de formation a lieu en dehors du temps de travail. Le salarié reçoit une allocation correspondant à 50 % de son salaire net. Les coûts de formation sont imputables pour l'entreprise sur la contribution « formation professionnelle continue ».

Every salaried employee with an open-ended contract and in the firm for one year is entitled to a 20 days training session per year that may be accumulated over six years. The employee makes the request. The employer may reject it but not more than over two years, regarding the matter or the details of application. After that, the training request is given priority by a legal training institution provided training conforms to vocational training standards. Training course occurs out of working hours employee is entitled to an allowance accounting for half the net salary.

1. PREAMBULE

La loi du 4 mai (loi n° 2004-391) a créé un nouveau droit à la formation pour les salariés. Il s'agit du "Droit individuel à la formation" ou DIF. Deux décrets, du 25 août 2004 (n° 2004-871) et du 15 octobre (n° 2004 - 1094) viennent d'en préciser les modalités d'application, ce qui la rend applicable dans la pratique.

Cette loi a été transposée dans le Code du Travail (*art. L 933-1 à L 933-6 et art. L 900-1*).

Ce droit vient s'ajouter à " la formation professionnelle continue" sans s'y substituer : la formation professionnelle continue est obligatoire pour

l'entreprise tandis que le DIF est à l'instigation du salarié. Dans la réalité, le DIF devrait compléter la gamme de formations déjà octroyée dans le cadre de la formation professionnelle continue.

2. LES MODALITES DU DIF

2.1. Qui a droit au DIF ? : tout salarié sous contrat à durée indéterminée.

Tout salarié a droit au DIF à la condition qu'il soit employé dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée et qu'il ait une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise au moment de la demande.

2.2. Quelle durée de formation ? : 20 heures par an, cumulables sur six ans.

Un droit individuel à la formation de 20 heures par an est ouvert aux salariés bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée ¹. Ce droit est cumulable sur une période de six ans. Autrement dit, un salarié peut attendre, en principe, la fin de la sixième année pour bénéficier d'une formation de 120 heures.

Attention ! Si, au terme de ces six ans, ce droit n'est pas utilisé, il reste plafonné à 120 heures. Cela signifie qu'à cette échéance, si le salarié ne prend pas de formation, il ne pourra pas continuer à acquérir de droits à formation.

Pour les salariés à temps partiel, le DIF est calculé pro rata temporis.

2.3. Qui en prend l'initiative ? : le salarié.

L'initiative de la formation relève du seul salarié. Mais le choix de la formation est arrêté d'un commun accord entre le salarié et l'entreprise.

¹ Sauf accord de branche ou d'entreprise prévoyant une durée supérieure.

2.4. L'entreprise peut-elle s'opposer à ce droit ? Oui, mais pas pendant plus de deux ans.

L'entreprise a le droit de refuser la formation demandée par le salarié.

N'oublions pas que l'employeur, par accord de branche ou d'entreprise, peut définir des priorités pour les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du DIF et qu'en absence d'un tel accord, les actions de formation permettant l'exercice du DIF doivent contribuer au perfectionnement des compétences professionnelles (cf. Code du Travail - art. L 900-2).

Toutefois, en cas de désaccord persistant au bout de deux ans, il est prévu que la formation demandée soit prise en charge de manière prioritaire par l'organisme paritaire agréé de formation dont dépend l'entreprise dans le cadre du "Congé individuel de formation", à la condition, bien-sûr, que l'objet de la formation soit conforme aux critères retenus par cet organisme (maintien au poste de travail, développement professionnel...).

2.5. A partir de quand s'applique la loi ?

La Direction Générale de la Formation Professionnelle (DGEFP) projette d'établir une note précisant que les premiers droits à la formation individuelle courront un an après la date de la loi, soit le 5 mai 2005.

2.6. A partir de quand demander la formation ?

Il faut avoir un an d'ancienneté pour demander de bénéficier du DIF. Cela signifie que les salariés ayant un an d'ancienneté en mai 2005 pourront en bénéficier pour la première fois.

Il est possible que, par convention d'entreprise ou de branche, l'employeur décide de décompter les droits par année civile et non de date à date.

Seule, cette méthode de décompte par année civile permet de suivre aisément le cumul des droits sur plusieurs années (au plus sur six ans).

Selon cette méthode par année civile, les droits d'un salarié qui aurait un an d'ancienneté en mai 2005, décomptés au 31 décembre 2004, seraient

calculés proportionnellement à la présence du salarié au sein de l'entreprise pendant l'année 2005.

2.7. Quelles modalités pour la demande du salarié et l'accord de l'entreprise ?

Le salarié établit sa demande par écrit. L'entreprise a un mois pour notifier sa réponse.

L'absence de réponse de réponse au bout d'un mois vaut acceptation de la part de l'employeur.

2.8. Quand a lieu la formation ? : en dehors du temps de travail.

La formation doit avoir lieu pendant la durée de travail du salarié.

Un accord de branche ou d'entreprise peut prévoir que la formation aura lieu en partie pendant le temps de travail.

Autrement dit, la formation ne peut en aucun cas se dérouler en totalité pendant les horaires de travail.

En droit, les périodes de congés payés ne peuvent pas être considérées comme étant en dehors du temps de travail.

Concrètement, sauf aménagement à venir de la loi, cela limite les périodes de formation au samedi ou en soirée.

2.9. Quel coût pour l'entreprise ?

En dehors du temps de travail : l'entreprise doit verser au salarié une allocation égale à 50 % de la rémunération nette de celui-ci.

Pendant la durée de travail, le salarié conserve sa rémunération.

2.10. Quelle compensation pour l'entreprise ?

L'allocation de formation et les frais de formation sont imputables sur la participation de l'entreprise à la formation professionnelle continue.

En outre, en cas d'embauche d'un remplaçant du salarié en formation, l'entreprise de moins de 50 salariés qui a signé une convention avec la DDTEFP² bénéficie d'une aide³ accordée par l'Etat sur la base de 50 % SMIC horaire.

2.11. Un salarié qui démissionne ou qui est licencié a-t'il droit à cette formation ? : Oui.

Un salarié qui démissionne peut demander à bénéficier du DIF. Mais il y a droit à la condition que l'action de formation ait commencé avant la fin du préavis.

Un salarié qui est licencié, sauf pour faute grave ou lourde, bénéficie du DIF à la condition qu'il en ait fait la demande avant la fin de son préavis⁴. L'action pourra avoir lieu après son départ⁵.

Dans les deux cas, le DIF doit servir à un bilan de compétence.

En revanche, le DIF disparaît en cas de départ à la retraite.

3. PLUS DE DETAILS DU POINT DE VUE SOCIAL

3.1. Le calcul de l'allocation versée au titre de la formation prise en dehors du temps de travail :

L'allocation de formation est égale à 50 % du salaire net du salarié.

² DDTEFP : Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

³ Sauf remplacement de salariés en congé individuel de formation (CIF).

⁴ L'employeur doit informer le salarié qu'il licencie de ses droits en matière de DIF.

⁵ L'indemnité est calculée sur la base du salaire net perçu avant le départ du salarié.

Ce salaire net est calculé en retenant la rémunération nette qui a été versée au cours des douze derniers mois précédant le début de la formation, que l'on divise par le nombre d'heures travaillées par le salarié au cours de la même période. Si le salarié a moins de douze mois d'ancienneté, on retient la rémunération versée et le nombre d'heures travaillées depuis son arrivée.

➤ 1^{er} exemple :

un salarié a touché 24.000 euros nets sur les 12 mois précédents pour 1.820 heures (151,67 h/mois * 12 mois). L'allocation est de 6,59 euros l'heure, soit $(24.000 \text{ euros} / 1.820 \text{ h}) = 13,19 \text{ euros} * 50 \%$.

➤ 2^d exemple :

un cadre autonome avec un forfait annuel de 210 jours a reçu pendant les 12 mois précédents un salaire net de 48.000 euros. L'allocation est de 12,76 euros l'heure, soit $(48.000 / (151,67 \text{ h/moi} * 12 \text{ mois}) * (210 \text{ j} / 217 \text{ j}^6) = 25,52 \text{ euros} * 50 \%$.

3.2. Quand verser cette allocation ? : avec la paie du mois suivant celui au cours duquel a eu lieu la formation.

3.3. Quel régime social ? :

N'étant pas une rémunération au sens de la sécurité sociale, l'allocation est exonérée de charges sociales et de CSG/CRDS.

3.4. Quelle information donner par l'entreprise ?

Il convient de communiquer à chaque salarié, en annexe du bulletin de paie et sous forme d'attestation annuelle :

- le cumul des droits acquis en fin d'année et le volume d'heures n'ayant pas donné lieu à une demande,
- le total des heures de formation effectuées et des allocations versées pendant l'année.

⁶ Avec 217 jours correspondant à un forfait équivalent de 151,67 h/mois et 210 jours dans notre exemple, le nombre de jours établi par l'accord de branche ou d'entreprise sur le forfait jours.

4. PLUS DE DETAILS DU POINT DE VUE COMPTABLE

4.1. La problématique :

Contrairement à la formation professionnelle continue qui s'impose à l'entreprise, le DIF ne devient une obligation pour l'entreprise qu'à la signature d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié. En effet, tant que cet accord n'est pas signé, il ne s'agit que d'une éventualité, dans la mesure où le salarié pourra ne jamais faire de demande ou que l'employé pourra s'y opposer.

Dès lors qu'un accord a été signé et que le salarié n'a pas encore suivi sa formation, faudrait-il constituer une provision à la fin de l'exercice ?

On aurait pu considérer la problématique selon les termes suivants, à partir du règlement n° 2000-06 du CRC sur les passifs :

- S'il est apprécié que la formation présente un avantage pour l'entreprise, eu égard aux retombées futures lié à l'accroissement des compétences professionnelles du salarié, la charge de formation a une contrepartie dans les années à venir : il s'agit alors de charges de période et aucune provision n'est à établir ;
- si la formation ne présente pas d'avantage futur pour l'entreprise, une provision s'impose.

4.2. L'avis du Conseil National de la Comptabilité :

▪ On ne provisionne pas les coûts de formation :

Le Conseil National de la Comptabilité (CNC) a tranché la question dans son avis n° 2004 - F du 13 octobre 2004 en établissant que le coût de formation est une charge de la période, c'est à dire que la charge a une incidence sur les comptes de l'exercice au cours duquel la formation a eu lieu et qu'en conséquence, aucune provision n'est justifiée.

Le CNC considère, en effet, qu'une action de formation entraîne une contrepartie pour l'entreprise présumée au moins équivalente, étant sous-entendu que l'employeur n'aurait pas accepté une formation si celle-ci n'avait pas présenté d'intérêt pour l'entreprise, direct ou indirect.

(En outre, le CNC considérant que le DIF ne rémunère pas des services passés du salarié mais au contraire des services qui doivent être rendus dans le futur par le salarié, le traitement du DIF ne ressort pas de la recommandation n° 2003 - R.01 du CRC sur l'évaluation des engagements de retraite et avantages assimilés).

▪ **Sauf dans certains cas d'exception bien définis :**

Le CNC établit qu'une provision doit être constituée uniquement dans les cas suivants pour lesquels les coûts de formation ne peuvent, et pour cause, être rattachés à l'activité future de l'entreprise :

- la démission ou le licenciement d'un salarié (la provision couvre alors les coûts de formation et l'allocation de formation),
- la prise en charge de la formation par l'organisme agréé de formation au bout d'un désaccord persistant pendant deux ans entre le salarié et l'entreprise, étant donné qu'à ce stade, l'entreprise ne peut plus s'y opposer. Auquel cas, la provision couvre l'allocation de 50 % du salaire net et les coûts de formation, calculés forfaitairement.

4.3. Quelle information donner dans les états financiers :

Il convient de mentionner en annexe aux états financiers annuels, autant que l'information est significative, le cumul des droits acquis en fin d'année et le volume d'heures n'ayant pas donné lieu à une demande.

OOO