
Droit Individuel à Formation

(loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle)

Droit Individuel à Formation : rappel

Tout salarié d'une entreprise peut se constituer un capital temps de formation qu'il pourra utiliser à son initiative, sous réserve du consentement de son employeur. C'est ce qu'on appelle le Droit Individuel à Formation (DIF).

- Les salariés concernés par le DIF sont ceux qui bénéficient d'un CDI et disposent d'une année d'ancienneté au moins. Toutefois, les personnes en CDD peuvent également profiter du DIF (prorata temporis), si ils ont travaillé au moins 4 mois sous ce type de contrat, consécutifs ou non, au cours de ces 12 derniers mois. La formation est alors financée par l'organisme collecteur du 1% CDD. Sont exclus les salariés en contrat d'apprentissage ou en formation par alternance.
- Ce droit à la formation est de 20 heures par an (prorata temporis si temps partiel) cumulable sur 6 ans soit un plafond de 120 heures. Au-delà, le salarié ne peut acquérir de droit supplémentaire, sauf accord collectif interprofessionnel, de branche ou d'entreprise le précisant.
- Le DIF est mis en œuvre à l'initiative du salarié et avec l'accord de l'employeur sur le choix de la formation, qui est formalisé par écrit. Par ailleurs, chaque année, l'entreprise doit avertir par écrit le salarié sur ses droits acquis.
- La formation s'opère, généralement, en dehors des heures de travail avec versement par l'employeur d'une allocation de formation égale à 50% du salaire net non soumis à cotisations sociales et prise en charge des frais de formation. Ces dépenses sont imputables sur l'obligation légale de formation professionnelle continue. Il est envisageable d'effectuer les heures de formation sur le temps de travail si une convention ou un accord collectif de branche ou d'entreprise le prévoit. Dans ce cas, il y a maintien de salaire. Enfin, en cas de non utilisation du DIF, le salarié ne pourra demander aucune compensation salariale.

Droit Individuel à Formation : comptabilisation

La comptabilisation du DIF diffère selon qu'il y ait eu un accord ou non signé entre l'employeur et le salarié.

- Accord entre les 2 parties :

Lorsqu'il y a accord entre les 2 parties, les dépenses de formation (frais de formation et l'allocation si la formation est effectuée en dehors des heures de travail) sont comptabilisées en charge de la période au cours de laquelle elles sont engagées. L'entreprise doit comptabiliser les frais de formation en compte 62 « Autres services extérieurs » lorsque la formation est assurée par un organisme extérieur et en compte 648 « Autres charges de personnel » quand l'allocation de formation est versée au salarié. Concernant les droits acquis mais non encore utilisés, l'entreprise doit mentionner en annexe le volume d'heures de formation cumulé en précisant celles qui n'ont pas été demandées par les salariés.

- Désaccord des parties sur le choix de l'action de formation :

En cas de désaccord entre l'employeur et le salarié pendant deux années successives, le bénéficiaire du DIF a un recours possible auprès du FONGECIF qui prendra en charge la formation envisagée au titre du Congés Individuel de Formation (CIF), sous condition que la formation entre dans ses critères. A charge pour l'entreprise de rembourser à cet organisme une somme équivalente au droit acquis par le salarié majoré des frais de formation. La société doit alors constater un passif dès l'accord du FONGECIF.

Droit Individuel à Formation : comptabilisation (suite)

- Licenciement ou démission du salarié :

Lors d'un licenciement, sauf faute grave ou lourde, ou d'une démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF avant la fin de son délai congé. Un passif doit alors être comptabilisé. En revanche, lors d'un départ en retraite, le salarié perd tous ces droits.

A noter que le DIF n'entre pas dans la catégorie des autres avantages à long terme (engagements de retraites et avantages similaires). Les dépenses de formation rémunèrent, en effet, des services à rendre dans le futur alors que les avantages à long terme concernent des prestations rendues dans le passé.

Enfin, ce dispositif est amené à être révisé à l'expiration des 2 premières années d'application en fonction des accords de branches ou d'entreprises ou d'usages qui interviendront.