

Séminaire Expert consacré à l'évolution du droit et des politiques de formation

Novembre 2005

Cycle 2005-2006

■ Le DIF, un an après

Contact :

Muriel LARUE
Directrice
muriel.larue@circeconsultants.com

Sommaire

I – La mise en œuvre du DIF dans les entreprises.....	3
Fiche 1 – Rappel des principales caractéristiques du DIF.....	3
Fiche 2 – Les principaux apports de la négociation de branche sur la mise en oeuvre du DIF.....	9
Fiche 3 – Les apports de la procédure d'extension des accords de branche sur le DIF.....	25
Fiche 4 – Tableau comparatif de la mise en œuvre du DIF dans 6 entreprises.....	27
II – Quelques questions juridiques en suspens.....	28
Fiche 5 – Le DIF-CDD est-il praticable ?.....	28
Fiche 6 – La notion de "hors temps de travail" appliquée au DIF, confrontée à la définition du temps de repos (droit européen).....	29
Fiche 7 – Quelles sont les bornes juridiques du "constat de désaccord" sur le DIF ?.....	30
Fiche 8 - Du DIF au CIF : le relais du FONGECIF.....	32
Fiche 9 – Quel financement conventionnel pour le DIF par les OPCA ?.....	34
Fiche 10 – La transférabilité du DIF : modalités de mise en œuvre.....	36

I – La mise en œuvre du DIF dans les entreprises

Fiche 1 – Rappel des principales caractéristiques du DIF

Sources

Articles 2-12 à 2-13 de l'ANI du 5 décembre 2004

Articles L.931-20-2 ; L.933-1 à L. 933-6 et L. 933-20 et D. 933-1 du Code du travail

Décret N° 2004-871 du 25 août 2004 déterminant le salaire horaire de référence pour le calcul du montant de l'allocation formation

Avis N° 2004 - F du 13 octobre 2004 du Comité d'urgence du Conseil National de la Comptabilité

Définition

Le droit individuel de formation est une nouvelle modalité d'accès à la formation qui permet aux salariés de cumuler chaque année un crédit d'heures de formation à utiliser, à leur initiative, après accord de l'employeur sur le choix de l'action de formation.

Public visé

Le DIF est ouvert :

- aux titulaires de CDI à temps plein ou partiel ayant une **ancienneté minimale d'un an** dans l'entreprise qui les emploie.
- aux **salariés en CDD, à condition de justifier d'une ancienneté de 4 mois, en CDD, consécutifs ou non, au cours des douze derniers mois.** (art .L.931-20-2 du Code du travail).

Durée

CDI temps plein	CDI temps partiel	CDD
20h/an* plafonnées à 120 heures cumulables pendant 6 ans	Prorata temporis Plafonnées à 120 heures*	Prorata temporis

* sauf accord de branche prévoyant des dispositions plus favorables.

Une fois le plafond de 120 heures atteint, le salarié n'acquiert plus d'heures au titre du DIF. Les heures de DIF utilisées sont décomptées du total cumulé et peuvent se reconstituer au fil des années pour atteindre à nouveau le plafond de 120 heures.

Exemple :

Un salarié qui dispose de 80 heures acquises au titre du DIF et qui en utilise 40h pour partir en formation, bénéficiera l'année d'après, d'un crédit DIF de 60h (80h - 40h + 20h).

DIF et temps de travail

En principe, les actions de formation dans le cadre du DIF, se **déroulent en dehors du temps de travail**. 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**.

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail ouvrent droit au maintien de la rémunération du salarié. Lorsque les heures de formation sont effectuées en dehors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'employeur de l'allocation de formation. (Article L 933-3 du Code du travail).

Actions prioritaires

Dispositions générales

Les actions de formation prioritaires dans le cadre de la mise en oeuvre du droit individuel à la formation peuvent être déterminées par une convention ou un accord collectif de branche ou d'entreprise. A défaut d'un tel accord, les actions de formation éligibles au droit individuel à la formation sont les actions de promotion ou d'acquisition, d'entretien et de perfectionnement des connaissances visées à l'article L 900-2 ou les actions de qualification visées à l'article L 900-3.

Rémunération des salariés et protection sociale

La loi prévoit le versement d'une "allocation de formation" lorsque les heures de formation sont réalisées en dehors du temps de travail et **la rémunération du salarié à 100% pour les heures de formation qui se déroulent sur le temps de travail**. Ces sommes ainsi que les coûts pédagogiques sont imputables sur la participation financière des entreprises au développement de la formation. La loi précise en outre que « *pendant la durée de cette formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et des maladies professionnelles* » (article L 933-4).

Règles de procédure

- La mise en oeuvre du droit individuel relève de **l'initiative du salarié, en accord avec son employeur**. Employeur et salarié doivent aboutir à un accord sur le choix de la formation. A défaut d'accord, le DIF ne peut être mis en oeuvre.
- Lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir ses droits au titre du DIF, l'employeur dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse, à compter de la réception de la demande. L'absence de réponse vaut acceptation du choix de l'action de formation. Dans ce cas, l'employeur a l'obligation d'assumer les coûts de la formation.
- Le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du droit individuel est arrêté après **accord écrit entre le salarié et l'employeur**. Ce choix se fait en tenant compte, le cas échéant, des **conclusions de l'entretien professionnel**.
- Dans le contrat DIF, l'employeur peut ou non prendre en compte les résultats de la formation suivie par le salarié.
- L'employeur est tenu d'informer chaque année, par écrit, le salarié de ses droits à DIF.

Date d'acquisition des droits au DIF et période de référence

L'acquisition se fait à terme échu. La période de référence pour l'acquisition du DIF n'est pas précisée par la loi. L'article L.933-1 précise uniquement que la périodicité est annuelle. Un accord de branche ou d'entreprise peut fixer comme période de référence : l'année civile, la date d'entrée en vigueur de la loi : le 7 mai 2004, la date d'acquisition des congés payés, ou toute autre date.

A défaut d'accord de branche ou de disposition le précisant, les salariés ayant un an d'ancienneté au **7 mai 2005 bénéficieront de 20 heures acquises au titre du DIF.**

Désaccord sur le choix de la formation

Si pendant deux années consécutives, **le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de la formation**, le salarié bénéficie de la part de l'organisme paritaire agréé au titre du CIF (FONGECIF) dont relève l'entreprise d'une **priorité d'instruction** et de prise en charge financière d'un CIF, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et critères définis par l'organisme. « *Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du DIF et les frais de formation calculés sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation mentionnés à l'article L. 983-1* » (article L 933-5).

En cas de refus de prise en charge par le FONGECIF, le salarié garde ses droits à DIF et il peut proposer à l'employeur une nouvelle demande de formation au titre du DIF.

Rupture du contrat

- En cas de **licenciement** (sauf faute lourde ou grave), le salarié doit être informé de ses droits acquis au titre du DIF. Il peut demander à bénéficier, avant la fin de son préavis, d'une action de VAE, de bilan de compétences ou de formation. Dans ce cas, la **demande réalisée au titre du DIF ne requiert pas l'accord formalisé de l'employeur** sur le choix de l'action, le **financement est du dès lors que le salarié a déposé sa demande avant la fin du préavis.** L'action peut se dérouler ultérieurement.
- En cas de **démission**, le salarié peut demander bénéficier de son DIF pour suivre une action de VAE, de bilan de compétences ou de formation. L'employeur et le salarié doivent **s'accorder, pendant le préavis, sur le choix de l'action** suivie au titre du DIF. A défaut d'accord, le DIF est perdu. En cas d'accord, la formation doit débuter avant la fin du préavis.
- En cas de **départ à la retraite**, les droits acquis au titre du **DIF sont perdus.**

Financement

Dispositions générales

- L'allocation formation et les frais de formation (transport, repas, hébergement) sont à la charge de l'entreprise. Ils sont imputables sur sa participation à l'obligation formation, au titre du plan, que l'action réalisée au titre du DIF corresponde ou pas aux priorités de la branche.
- Les actions de formation réalisées au titre du DIF et répondant aux priorités de la branche sont finançables sur la cotisation de 0,5% mutualisée au sein de l'OPCA. Les DIF ne relevant pas des priorités de la branche sont finançables sur le plan de formation (0,9%).

- Pour les DIF CDD, la prise en charge des coûts pédagogiques, des frais de transport et d'hébergement ainsi que de l'allocation formation est réalisée par l'OPACIF sur le 1% CIF CDD.

La comptabilisation du DIF

Le Conseil National de la Comptabilité dans son avis n° 2004-F du 13 octobre 2004 distingue deux situations :

- **Accord entre employeur et salarié sur le choix de l'action de formation.** Dans ce cas, l'obligation devient certaine pour l'entreprise. Les dépenses engagées dans le cadre du DIF qui se rattachent à l'activité future, constituent des charges de période, comme pour les autres dépenses de formation.

Cependant, si les actions de formation n'ont pas éteint l'ensemble des droits individuels à la formation ouverts, l'entreprise doit mentionner en annexe le volume d'heures de formation cumulé correspondant aux droits acquis au titre du DIF (attestations annuelles), avec indication du volume d'heures de formation n'ayant pas donné lieu à demande.

- **Désaccord sur deux exercices consécutifs et demande à bénéficier d'un CIF** Dans cette situation, où l'action de formation ne relève pas du champ des décisions de gestion de l'entreprise, le Comité considère que le montant de l'allocation de financement, majoré des coûts de formation calculés forfaitairement, doit donner lieu à la constatation d'un passif dès l'accord du Fongecif.

En cas de démission et de licenciement, situations qui ne peuvent pas être rattachées à l'activité future du salarié dans l'entreprise, le Comité considère que les coûts de formation engagés, et éventuellement l'allocation de formation, doivent donner lieu à constatation d'un passif dès la demande du salarié (formulée avant la fin du délai congé).

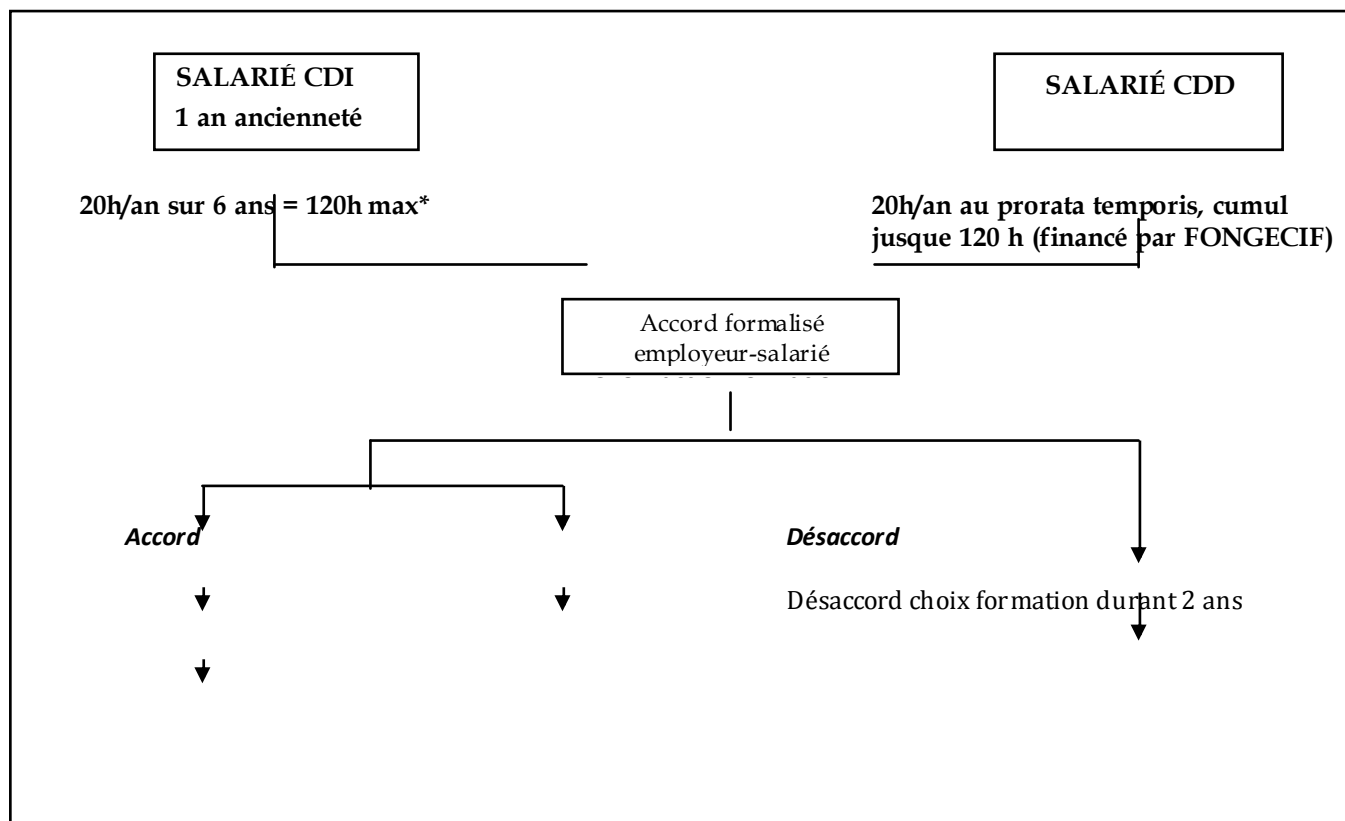
Le Comité considère que les dépenses engagées au titre du DIF ne rémunérant pas des services passés mais à rendre dans le futur par les salariés, ne constituent pas des "autres avantages à long terme" au sens de la recommandation N° 2003-R.01 (II, section 2 §21 : "*avantages qui ne sont dus intégralement dans les 12 mois suivants la fin de l'exercice pendant lequel les membres du personnel ont rendu les services correspondants*").

Le comité d'urgence du CNC précise que sa position ne saurait préjuger de situations nouvelles qui résulteraient des dispositions d'accords de branche ou d'entreprise. Il prévoit de réexaminer le sujet à l'expiration des deux premières années d'application.

Mise en œuvre

La mise en œuvre du DIF dépend en grande partie des dispositions négociées au niveau de la branche et de l'interprofessionnel. Il n'y a pas un modèle unique de DIF. Chaque entreprise devra tenir compte de ce qui a été négocié dans sa branche et dans l'accord interprofessionnel MEDEF/OPCAREG (priorités définies, date d'acquisition, part mutualisée consacrée au DIF...). Les entreprises pourront avoir intérêt à fixer par accord d'entreprise des modalités particulières de mise en œuvre du DIF.

Tableau récapitulatif de la procédure de mise en oeuvre du DIF



L'allocation formation : régime social, régime fiscal

L'allocation de formation est une forme de « rémunération » versée aux salariés pour les heures de formation **suivies en dehors du temps de travail**. Elle est destinée à encourager le salarié à se former en dehors du temps de travail.

L'allocation peut être due dans deux hypothèses : dans le cadre du plan de plan, pour les actions de développement des compétences (catégorie 3), et dans le cadre du DIF.

L'allocation est égale à 50% de la rémunération nette due au salarié. Le salaire horaire de référence est déterminé par le rapport entre le total des rémunérations nettes versées au salarié, par son entreprise, au cours des 12 derniers mois précédant la formation et le nombre total d'heures rémunérées au cours des douze derniers mois.

A défaut d'accord collectif interprofessionnel, de branche ou d'entreprise, l'allocation de formation est versée par l'employeur au salarié, au plus tard à la date normale d'échéance de la paie du mois suivant celui où les heures de formation ont été effectuées en dehors du temps de travail. (art. D. 933-1 du Code du travail)

Régime fiscal de l'allocation de formation

L'allocation de formation constitue un revenu imposable selon les règles des traitements et salaires (art. 79 du Code général des impôts).

L'allocation de formation est susceptible d'ouvrir droit pour les bénéficiaires à la prime pour l'emploi qui est assise sur les revenus d'activités professionnelles imposables.

Par ailleurs, l'allocation de formation ne revêt pas le caractère de rémunération au sens de l'article L 242-1 du Code de la Sécurité Sociale. Elle est donc exclue des cotisations de sécurité sociale. Le Code de la sécurité sociale précise que la CSG est assise sur les traitements, salaires et toutes sommes versées en contreparties ou à l'occasion ou du travail évaluées selon les règles fixées à l'article L 242-1 du même code. L'allocation de formation est donc exclue également de l'assiette de la CSG et de celle de la CRDS.

L'administration, interrogée sur ce sujet, précise enfin que l'allocation de formation, s'i elle n'a pas le caractère de rémunération, elle n'a pas davantage celui de revenu de remplacement. Elle n'est donc soumise à aucun prélèvement à ce titre.

Régime social de l'allocation de formation

Le montant de l'allocation est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise.

L'assiette de l'allocation de formation et l'assiette des salaires déclarés dans la 2483 est identique et comprend les accessoires de salaires (les indemnités de congés payés, le montant des retenues pour cotisations ouvrières, les indemnités, primes, gratifications et tous autres avantages en argent, les avantages en nature, ainsi que les sommes perçues directement ou par l'entremise d'un tiers à titre de pourboire).

Fiche 2 – Les principaux apports de la négociation de branche sur la mise en oeuvre du DIF

Extrait de l'étude réalisée pour le Ministère du travail (DARES) *Evaluation de la négociation de branche sur la formation – sept. 2005*

CHAPITRE 3

Le Droit individuel à la formation : rendre l'individu co-contractant de sa formation

Le Droit Individuel à la Formation (DIF) est l'un des droits procéduraux emblématiques de la réforme de la formation. Jusqu'à l'accord national interprofessionnel intervenu le 20 septembre 2003, la question de l'accès à la formation dans le cadre de l'exercice de droits individuels n'avait guère alimenté le débat social au niveau de la branche. Le divage était resté fortement ancré entre formation à l'initiative du salarié organisée dans le cadre du CF et formation à l'initiative de l'employeur, organisée dans le cadre du plan de formation.

Le capital temps formation (CTF), introduit par l'avenant du 5 juillet 1994, repris par la loi de 1996, qui ouvrait par ailleurs la voie au co-investissement, marquait une trop forte rupture avec un principe juridique bien établi et n'a donc pas eu l'effet d'entraînement escompté, comme le montre le bilan de 10 ans de la négociation collective en matière de formation professionnelle. Dans de nombreuses branches, « *le mode normal de formation des salariés dans l'entreprise est resté celui des stages organisés par celle-ci dans le cadre de son plan de formation, se déroulant pendant le temps habituel de travail, temps assimilé à du temps de travail effectif* »¹.

La lecture des positions des partenaires sociaux au lendemain de la signature de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 permet de mettre en évidence le changement que représente pour eux la création du Droit Individuel à la Formation. Dans ce processus, les salariés sont invités à être des « *acteurs* » de leur formation et à devenir « *cocontractant* » de leur employabilité et du développement de leur compétence : « *conscients que le développement de l'accès à la formation est un enjeu majeur pour la société française et européenne et partageant l'ambition et la volonté d'accroître de manière décisive et efficace l'accès de tous à la formation tout au long de la vie professionnelle, les parties signataires du présent accord se donnent pour objectif de permettre à chaque salarié d'être **acteur de son évolution professionnelle** (...²)* ».

¹ La négociation collective sur la formation professionnelle – Décennie 90-2000, réalisé par le Cabinet Circé – In La négociation collective en 1999 – Tome III – Les dossiers – Editions législatives, page 177 et suiv.

² Préambule de l'ANI du 20 septembre 2003, repris dans le préambule du 5 décembre 2003.

Les partenaires sociaux n'ont pas manqué de souligner l'importance de l'évolution ; certains parlent de « *levier pour faire des salariés les acteurs de leur évolution professionnelle* », d'autres font référence à la « *personnalisation de la formation* » et la négociation de branche a consacré cette importance.

Le DIF, objet phare de la négociation interprofessionnelle du 20 septembre 2003, repris dans l'ANI du 5 décembre 2003 et dans la loi du 4 mai 2004, est également un des thèmes majeurs de la négociation de branche : 93 % des branches étudiées précisent les modalités de mise en œuvre du DIF.

L'importance de ces négociations montre que les Branches se sont appropriées le DIF et que la négociation sur ce thème a débouché sur la création de normes constitutives de droits et de garanties individuels ou collectifs.

I - L'augmentation des crédits d'heures DIF

Art. L. 933-1.

« Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, à l'exclusion des contrats mentionnés au titre Ier du livre Ier et au chapitre Ier du titre VIII du présent livre, 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, sauf dispositions d'une convention ou d'un accord collectif interprofessionnel, de branche ou d'entreprise prévoyant une durée supérieure. Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée *pro rata temporis*. »

Art. 2-12 de l'ANI du 5 décembre 2003

« Tout salarié employé à temps plein, sous contrat de travail à durée indéterminée, bénéficie chaque année d'un **droit individuel à la formation, d'une durée de 20 heures**, sauf dispositions d'un accord de branche ou d'entreprise prévoyant une durée supérieure. Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée au *pro rata temporis*. »

Plus d'un tiers des branches étudiées ont procédé à une augmentation des crédits d'heures DIF.

- Une partie d'entre elles (7 accords, soit 18 %) prévoient une augmentation des crédits d'heures **pour les salariés à temps plein en CDI**³ (une augmentation toutefois assez modeste qui porte à 21 heures au minimum et à 25 heures au maximum le crédit annuel d'heures DIF),
- 9 accords prévoient une augmentation du crédit d'heures **pour les salariés à temps partiel**. Les branches concernées sont les suivantes : **Assurance, Boucherie, Confiserie, Hôtellerie Restauration, Imprimerie et industries graphiques, Pétrole, Publicité, Syntec, Transport aérien**⁴. Pour la plupart d'entre elles, il s'agit d'aligner le crédit DIF des salariés à temps

³ Accord Boucherie : « Tout salarié ayant un an d'ancienneté (CDI, CDD, temps partiels) bénéficie de 24h de DIF par an. » - Accord Confiserie : « Salariés à temps plein ou à temps partiel travaillant plus de 21h/semaine : 22h sur 5 ans et 23h la 6ème année = 133 heures sur 6 ans. » - Commerce de gros : « 21 h/an pour les salariés en CDI à temps plein. » - Accord Horlogerie : « 21 h/an pour les salariés en CDI à temps plein. Calcul *pro rata temporis* pour les salariés à temps partiels sans qu'il puisse être < à 10h ». - Accord Notariat : « 25 H de DIF pour les salariés en CDI. » - Accord Propreté : « 21 heures / an : condition d'un an à la date du contrat de travail en cours reprenant l'ancienneté acquise en cas de transfert conventionnel » - Accord Travail Temporaire : « 40 heures par tranche de 2 700 heures travaillées, dans la limite de 120 heures pour les salariés intérimaires. »

⁴ Accord Assurance : 20 heures pour les salariés à temps partiel dont la durée de travail est au moins égale à 80% du temps - Accord Hôtellerie Restauration : « Pour les salariés à temps partiel titulaires d'un seul contrat de travail, la durée du DIF est égale à 1,3 % des heures effectuées (horaire contractuel de base, plus heures complémentaires, congés payés inclus) dans la limite de 20 heures par an et plafonnée à 120 heures. » - Accord Imprimerie : « 20 heures de DIF pour les salariés handicapés à temps partiels » - Accord Publicité : « 20 heures / an

- partiel (au delà d'un certain nombre d'heures effectuées) sur le régime des salariés à temps plein.
- Un accord, l'accord **Pharmacie (industries)** prévoit la « possibilité par accord d'entreprise d'accorder 20h/an aux salariés à temps partiel ».
 - Deux accords prévoient des dispositions plus favorables **pour les salariés âgés** : Il s'agit des branches de l'**Agriculture** et des **Télécommunications**⁵.
 - Deux branches prévoient des dispositions plus favorables **pour les salariés handicapés** : il s'agit de la branche du **Transport aérien** (majoration de 10 % pour les personnes reconnues handicapées par la COTOREP en catégorie B ou C) et de la branche de l'**Imprimerie et des industries graphiques**.
 - Enfin, un accord prévoit un abondement supplémentaire **lorsque le DIF concerne une action de type III du plan de formation** (branche **Télécommunications**).

Le DIF dans le champ de l'ANI « à défaut » CGPME Agefos

Pour les salariés à temps partiel, sous contrat de travail à durée indéterminée, qui bénéficient également du droit individuel à la formation, cette durée est calculée prorata temporis.

Le plafond de 120 heures s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base des droits annuels acquis prorata temporis.

Toutefois, les salariés en contrat à durée indéterminée à temps partiel dont la durée du travail est au moins égale à 80 % de la durée légale du travail bénéficient du droit individuel à la formation calculé de la même manière que pour les salariés à temps plein, sans application de la règle de prorata prévue ci-dessus.

Source : Article 1 de l'avenant à l'accord du 20 septembre 2004 entre la CGPME et les confédérations syndicales représentatives des salariés (CFDT – CFE-CGC – CFTC – CGT – CGT-FO) signataires de l'accord constitutif d'Agefos PME, relatif au DIF

II – Anticipation des droits au DIF

Il convient de souligner que deux branches ont organisé la possibilité d'une anticipation des droits au DIF. Il s'agit des branches **Syntec** et **Télécommunications**⁶.

pour les salariés à temps partiel dont la durée du travail est supérieure à 60% (3/5ème) » - Accord Pétrole : « 20 heures /an pour les salariés à temps partiels dont la durée de travail est supérieure à 80% ». - Accord Syntec : « 20 heures / an pour les salariés à temps partiels : 80% et plus, pour des raisons d'accompagnement d'enfants scolarisés de moins de 16 ans » - Accord Transport aérien : « Majoration de 15 % pour les salariés à temps partiel. ».

⁵ Accord Agriculture : « Disposent de 24 heures de DIF les salariés en CDI ayant soit + de 20 ans d'ancienneté, soit + de 45 ans, soit n'ayant pas de diplôme au moins égal au niveau V de l'EN ou de CQP reconnu par la CPNE compétente. » - Accord Télécommunications : « 20 heures par an et abondement de + 15 % pour les salariés de 45 ans et plus ».

⁶ Anticipation des droits au DIF : Branche Syntec : « Après accord exprès de l'employeur, lorsqu'une action de formation éligible au titre du DIF a une durée supérieure aux droits disponibles par le salarié, celui-ci peut demander à bénéficier d'une anticipation de ses droits dans la limite de 120 heures. » - Accord Télécommunications : « Un salarié peut présenter une demande de DIF hors temps de travail excédant 20 heures, anticipant ainsi ses droits, lorsque son projet porte sur une action inscrite sur le plan de formation. Si l'entreprise donne son accord, elle peut imputer l'excédent de 20 heures sur les droits à venir du salarié. L'employeur ne pourra exiger une compensation du salarié concerné qui quitterait l'entreprise avant d'avoir acquis l'ancienneté couvrant l'anticipation ainsi effectuée, sauf démission intervenant dans les douze mois suivant le dernier jour de la formation et si l'excédent de DIF est au moins égal à 40 heures. Les DIF ainsi anticipés ne sont pas abondés et ne sont pas pris en charge sur le 0,5% mutualisé à AUVICOM. »

Les branches **Animation** et **Tourisme familial et social** prévoient, quant à elles, une possibilité de dépassement du crédit d'heures DIF⁷.

Certaines entreprises ont, dans le cadre de leur accord, prévu une telle anticipation des droits au DIF. Il s'agit par exemple de l'Accord Axa et de l'accord SNCF (qui permet une anticipation du DIF sur 12 ans).

Les modalités de l'anticipation du DIF à la SNCF

« Au travers du DIF, les signataires souhaitent **privilégier les formations visant une promotion**. Pour tenir compte de la durée réelle de ces dispositifs de formation, ils conviennent pour ces formations :

- de porter la durée annuelle du DIF à 24 heures, y compris rétroactivement, pour le crédit d'heure déjà acquis,
- de permettre l'usage par anticipation du crédit d'heures ouvert par le DIF au-delà des 6 ans prévus par la loi.
- de limiter l'imputation de la formation au crédit DIF, indépendamment de la durée réelle de la formation, dans la limite de :

- 144 heures pour le dispositif A sur B,
- 240 heures pour le dispositif d'accès à E
- 288 heures pour les dispositifs d'accès à cadre .

- de permettre aux agents ayant déjà bénéficié d'un crédit par anticipation lors d'un précédent dispositif de promotion, de s'engager dans un nouveau dispositif de promotion sans que le premier crédit ne soit soldé. L'agent bénéficie dans ce cas d'un plafonnement de son crédit d'heures anticipé à hauteur de 240 heures pour un dispositif d'accès à E ou de 288 heures pour un dispositif d'accès à Cadre. »

Source : L'accord collectif sur la formation intervenu à la SNCF , Chapitre 4, article 2 – la durée du DIF

Les modalités de l'anticipation du DIF au sein du groupe Axa⁸

La situation démographique de certaines entreprises du Groupe AXA en France rend nécessaire la mise en oeuvre d'actions prioritaires plus particulièrement tournées vers les collaborateurs situés en deuxième partie de carrière.

Dans ce cadre, mais également pour tenir compte de certaines situations individuelles, les signataires conviennent d'ouvrir, notamment aux collaborateurs âgés de plus de 45 ans ou ayant 20 ans d'ancienneté, la possibilité d'anticiper en tout ou partie l'utilisation d'un DIF à hauteur 120 heures dès le 1^{er} janvier 2005.

Source : Accord AXA du 29 décembre 2004 - Article 4.5.2.5 : Anticipation d'utilisation des droits

Il est à noter que cette anticipation des droits au DIF répond notamment à l'enjeu de favoriser l'accès à la formation des publics en deuxième partie de carrière professionnelle. Pour ces publics, la capitalisation du DIF risque d'intervenir tard dans leur carrière. L'anticipation permet de privilégier ces publics et répond à une logique de gestion prévisionnelle des ressources humaines. L'enjeu posé à travers l'anticipation du DIF est également d'accompagner la promotion professionnelle ; c'est notamment cette préoccupation qui a conduit la SNCF à adopter cette disposition.

Enfin, il faut souligner que l'accord **Télécommunications** prévoit une clause de dédit formation⁹, en contrepartie de l'anticipation des droits au DIF : « L'employeur ne pourra exiger une

⁷ « Lorsque le total des heures de formation excède le droit acquis au titre du DIF, l'accord entre le salarié et l'employeur doit préciser la nature de ces heures excédentaires (congrés sans solde, RTT...) ».

⁸ Accord cadre du 29 octobre 2004 sur le développement des compétences et la formation professionnelle tout au long de la vie au sein du Groupe AXA en France

⁹ On peut noter qu'un autre accord prévoit une clause de dédit-formation, l'accord Publicité : « Dans les entreprises qui consacrent à la formation de leurs salariés plus de 1,6 % de la masse salariale, des accords, conclus entre l'employeur et le salarié, peuvent prévoir qu'en contrepartie d'une formation qualifiante prise en charge par l'employeur, le salarié s'engage à rester à son service pendant une durée déterminée et, en cas de démission avant le terme fixé, à rembourser les dépenses engagées pour sa formation. »

compensation du salarié concerné qui quitterait l'entreprise avant d'avoir acquis l'ancienneté couvrant l'anticipation ainsi effectuée, sauf démission intervenant dans les douze mois suivant le dernier jour de la formation et si l'excédent de DIF est supérieure ou égale à 40 heures ».

III – La transférabilité du DIF

Référentiel juridique

Art. L. 933-6 du code du travail.

« 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 droit individuel à la formation et n'ayant pas été 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 compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, lorsqu'elle a été demandée par le salarié avant la fin du délai-congé. A défaut d'une telle demande, le montant correspondant au droit individuel à la formation n'est pas dû par l'employeur. Dans le document mentionné à l'article L. 122-14-1, l'employeur est tenu, le cas échéant, d'informer le salarié qu'il licencie 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 compétences, 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 compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du délai-congé. En cas de départ à la retraite, le droit individuel à la formation n'est pas transférable. »

Art. 2-13 de l'ANI du 5/15/03

Le DIF est transférable en cas de licenciement sauf pour faute grave ou faute lourde, en cas de licenciement économique, de fermeture d'entreprise ou de restructuration. Il n'est pas transférable en cas de départ en retraite. En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF pour participer à une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, réalisée pendant la durée du préavis.

La question de la transférabilité a été fortement débattue par les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel national et ces âpres négociations ont abouti à un compromis permettant une première ouverture en ce sens¹⁰. Ainsi, la loi (reprenant l'ANI) parle de transférabilité des droits au DIF en cas de licenciement ou de démission (dans les conditions strictement encadrées). Il serait en réalité plus conforme d'un point de vue juridique de parler de « liquidation » des droits au DIF dans la mesure où le salarié n'emporte pas ses droits en cas d'embauche dans la nouvelle entreprise qui le recrute et ne dispose en réalité que d'une faculté de « liquider » ses droits à DIF en cas de licenciement ou de démission.

Les négociations au niveau des branches professionnelles ont été plus loin : 40 % d'entre elles prévoient une transférabilité du DIF à proprement parler, alors même que ni la loi ni l'ANI ne renvoyait à une obligation de négocier sur ce point. Dix sept des 45 branches de l'échantillon étudié, soit près de 40 % des accords ont prévu une transférabilité du DIF et trois branches supplémentaires ont prévu dans leur accord de tenir de nouvelles séances de négociation sur ce point avant un an¹¹.

¹⁰ Toutes les confédérations syndicales ont déploré la faiblesse des dispositions finales relatives à la transférabilité du DIF malgré leurs tentatives, tout au long de la séance de négociation pour l'élargir et faire ainsi du DIF un "vrai droit individuel attaché à la personne". A cet égard, Jean-Jacques Briouze, secrétaire national de la CFE-CGC en charge de l'éducation, de la formation et de la culture, s'interroge: "le DIF est-il un droit individuel ou pas ?"

Pour la CGT, la création du DIF (droit individuel à la formation) pour chaque salarié, son début de transférabilité peuvent être la première pierre de la construction d'un socle interprofessionnel de droits appartenant à la personne du salarié, transférables et cumulables, d'une entreprise à l'autre, que la CGT propose en perspective d'un nouveau statut du travail salarié".

¹¹ Accords Syntec, Sanitaire et social et Transport aérien

La transférabilité prévue par les accords de branche s'organise, soit au sein de la branche, soit au sein du groupe :

- 47 % des branches qui ont organisé une transférabilité la prévoit au sein du groupe, soit 8 branches¹²,
- 53 % des branches ont organisé la transférabilité au sein de la branche, soit 9 branches¹³.

Transférabilité du DIF dans les branches du Bâtiment et des Travaux Publics

L'un des points sensibles de la négociation dans la branche du BTP fut le taux de transférabilité du DIF. En effet, les organisations syndicales étaient attachées à 60%. Ce taux concourt à fidéliser les salariés dans la branche et contribue à alimenter la logique de parcours de formation tout au long de la vie professionnelle.

« Dans le secteur du Bâtiment, en cas de démission ou de licenciement - sauf pour faute grave ou lourde - nonobstant le crédit acquis dans la nouvelle entreprise, le crédit d'heures attaché à un salarié ne pourra être inférieur à 60% de son droit acquis dans l'entreprise précédente ».

Source : Article 7-3 de l'Accord BTP.

En outre, les deux accords interprofessionnels applicables à défaut d'accords de branche, l'ANI CGPME – Agefos et l'ANI MEDEF – Opcareg¹⁴, prévoient eux aussi des dispositions innovantes en termes de transférabilité des droits au DIF.

L'accord « à défaut » applicable dans le réseau CGPME – AGEFOS¹⁵ prévoit une transférabilité du DIF

« Les droits acquis au titre du DIF et n'ayant pas été utilisés, peuvent être versés à AGEFOS PME par l'entreprise adhérente à cet OPCA. Dans ce cadre, ces droits sont utilisables par le salarié pendant 12 mois à compter du licenciement.

Ce dispositif peut être utilisé également en cas de démission du salarié. Dans ce cas particulier, la mise en œuvre de ce dispositif nécessite un accord écrit entre le salarié et l'employeur ».

Source : Avenant à l'accord du 20 septembre 2004 entre la CGPME et les confédérations syndicales représentatives des salariés signataires de l'accord constitutif d'AGEFOS PME, relatif au DIF – Article 5 : Dispositions relatives à la transférabilité

¹² Il s'agit des accords Industries chimiques, Hôtellerie restauration, Métallurgie, Pin Maritime, Plasturgie, Restauration rapide, Télécommunications, Transport routier.

¹³ Il s'agit des accords Agriculture, Aide à domicile, Animation, Assurance, BTP, Hospitalisation privée, Pétrole, Propreté, Tourisme social et familial.

¹⁴ L'accord « à défaut » conclu dans le champ MEDEF OPCAREG¹⁴ prévoit que le « salarié conserve chez son nouvel employeur les heures acquises au titre du DIF avant sa mutation, lorsque celle-ci s'effectue entre deux entreprises incluses dans le champ d'application d'un même accord collectif de groupe, ou, à défaut d'un tel accord, en cas de mutation d'un salarié dans une entreprise appartenant au même groupe, et, dans les deux cas, à la condition que celui-ci soit adhérent de l'OPCAREG. »

¹⁵ Projet d'avenant à l'accord du 20 septembre 2004 entre la CGPME et les confédérations syndicales représentatives des salariés (CFDT – CFE-CGC – CFTC – CGT – CGT-FO) signataires de l'accord constitutif d'AGEFOS PME, relatif au DIF –

Article 5 : Dispositions relatives à la transférabilité

« En tenant compte des dispositions prévues en faveur des salariés, en cas de licenciement du salarié, sauf pour faute grave ou faute lourde, et lorsque celui-ci en manifeste l'intention avant la fin de la période de délai-congé, les droits acquis au titre du droit individuel à la formation dans les conditions définies à l'article L. 933-1 et suivants du Code du Travail et aux articles 1, 2, 3 et 4 du présent avenant et n'ayant pas été utilisés, peuvent être versés à AGEFOS PME par l'entreprise adhérente à cet OPCA. Dans ce cadre, ces droits sont utilisables par le salarié pendant 12 mois à compter du licenciement.

Au-delà de ce délai, s'ils ne sont pas utilisés, les sommes correspondant à ces droits sont mutualisées par l'OPCA selon des règles définies par la Commission Paritaire Nationale d'Application de l'Accord.

Ce dispositif peut être utilisé également en cas de démission du salarié. Dans ce cas particulier, la mise en œuvre de ce dispositif nécessite un accord écrit entre le salarié et l'employeur.

Les dispositions techniques de mise en œuvre de ce dispositif seront définies par le Conseil d'Administration d'AGEFOS PME. »

Enfin, **deux branches ont créé un dispositif innovant**, organisant notamment les **modalités de la compensation financière** au niveau de l'OPCA **entre l'ancien et le nouvel employeur**. Il s'agit des branches de **l'Animation** et du **Tourisme social et familial**.

L'accord de la branche de **l'Animation** prévoit les conditions de remboursement au nouvel employeur des heures DIF utilisées¹⁶. Cependant, l'ensemble des dispositions consacrées au DIF a fait l'objet d'une exclusion lors de la procédure d'extension. La branche doit donc renégocier sur le DIF. Il sera intéressant de voir si les dispositions sur des modalités financières permettant le transfert du DIF seront maintenues et de connaître la position de l'administration sur ce point.

L'accord conclu dans la branche du **Tourisme social et familial** prévoit également des dispositions, qui, elles, n'ont pas encore été étendues. Nous ne connaissons donc pas la doctrine de l'administration sur ce point. Elles prévoient que les heures transférées seront remboursées à l'employeur accordant un DIF. L'OPCA demandera alors à l'employeur antérieur de choisir entre imputer cette charge sur son plan de formation ou opérer un versement complémentaire.

Quelles seront les modalités de gestion de cette transférabilité ? Cela signifie-t-il que les employeurs de la branche devront obligatoirement adhérer à l'OPCA pour tout ou partie de la gestion du solde ? Dans cette branche, les entreprises sont en effet tenues de verser à l'OPCA UNIFORMATION, désigné OPCA de branche, la contribution de 0,50 % au titre du plan de formation.

L'accord de la Branche du Tourisme social et familial prévoit un dispositif similaire

« La transférabilité du DIF est organisée entre les entreprises relevant du champ de l'accord. En cas de démission ou de licenciement - sauf faute grave ou lourde -, le crédit d'heures attaché à un salarié ne pourra être inférieure au cumul des droits acquis dans l'entreprise précédente. Le salarié perd ses droits au DIF, notamment, s'il travaille dans une entreprise située en dehors du champ de l'accord ou n'occupe aucun emploi pendant + de 10 mois.

Les heures transférées sont obligatoirement situées en dehors du temps de travail.

Les entreprises de la branche doivent organiser une compensation des sommes dues au titre du DIF selon des règles suivantes :

- *Les heures transférées seront remboursées à l'employeur accordant un DIF.*
- *L'OPCA demandera alors à l'employeur antérieur de choisir entre imputer cette charge sur son plan de formation ou opérer un versement complémentaire. »*

Parmi les branches qui organisent une transférabilité du DIF, certaines s'étaient déjà illustrées en créant une transférabilité du CTF (Capital Temps Formation). Fort logiquement les branches de **l'Hôtellerie restauration**, de la **Plasturgie**, des **Sociétés d'Assurance** et de la **Propreté** qui avaient défini une forme de transférabilité du CTF¹⁷ ont adopté la même position en ce qui concerne le DIF, selon des modalités différentes.

¹⁶ « Le crédit d'heures DIF passe chez le nouvel employeur, si l'intervalle entre le départ du salarié et son embauche dans une nouvelle entreprise de l'animation est de moins de 18 mois.

Sauf accord entre les parties, le salarié ne peut utiliser son DIF avant un an de présence chez le nouvel employeur.

Le DIF transféré diminue en cas de non utilisation rapide, les droits se réduisant de 20 heures par an. Les 20 dernières heures disparaissent alors au bout de six ans de non utilisation.

Les heures transférées, qui sont obligatoirement utilisées en dehors du temps de travail, sont indemnisées sur la base de 50 % du dernier salaire de l'entreprise quittée.

Les heures de DIF transféré utilisées sont remboursées au nouvel employeur par l'Opcsa, ce dernier laissant à l'employeur initial le choix d'imputer cette charge sur son plan de formation ou de lui rembourser. »

¹⁷ « La négociation collective sur la formation professionnelle » – Décennie 90-2000, réalisé par le Cabinet Circé – In La négociation collective en 1999 – Tome III – Les dossiers – Editions législatives, page 242 et suiv.

La transférabilité du DIF a donc constitué un thème majeur de la négociation de branche. C'est une question importante car c'est la transférabilité qui confère au salarié, acteur de sa formation, les moyens de maîtriser son parcours de formation, quels que soient les heurts de son parcours professionnel¹⁸. Elle renforce le caractère individuel du DIF même si cette transférabilité trouve des limites, notamment dans la mesure où l'employeur qui accueille le salarié doit être informé des droits à DIF qu'il s'engage alors à reprendre sans pour autant que les financements correspondants soient automatiquement transférés. En outre, le transfert est restreint aux entreprises de la branche ou à celles faisant partie du groupe.

Il faut noter enfin que le DIF a trouvé une application nouvelle, non prévue par l'ANI et par la loi, dans le cadre de la Loi de Programmation de Cohésion sociale à travers la création de la Convention de Redassement Personnalisé (CRP). Celui-ci pourra être mobilisé dans le cadre de la CRP¹⁹ ; on peut y voir une autre forme de transférabilité. Cette disposition renforce elle aussi le caractère de droit attaché à la personne.

IV – Les actions prioritaires

Référentiel juridique

Art. L. 933-2. – 2^{ème} alinéa

« Par convention ou accord collectif de branche ou d'entreprise ou, à défaut, par accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle continue à compétence interprofessionnelle, des priorités peuvent être définies pour les actions de formation mises en oeuvre dans le cadre du droit individuel à la formation. A défaut d'un tel accord, les actions de formation permettant l'exercice du droit individuel à la formation sont les actions de promotion ou d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances mentionnées à l'article L. 900-2 ou les actions de qualification prévues à l'article L. 900-3. »

Art. 2-12 de l'ANI du 5 décembre 2003

A défaut de l'accord de branche ou d'entreprise visé à l'alinéa précédent, les actions de formation éligibles au DIF relèvent de l'une des catégories suivantes :

- les actions de promotion,

¹⁸ La question de la transférabilité est abordée dans les avenants DIF de l'ANI PME et de l'ANI MEDEF sous des formes différentes. L'accord « à défaut » dans le champs MEDEF OPCAREG¹⁸ prévoit que le « salarié conserve chez son nouvel employeur les heures acquises au titre du DIF avant sa mutation, lorsque celle-ci s'effectue entre deux entreprises incluses dans le champ d'application d'un même accord collectif de groupe, ou, à défaut d'un tel accord, en cas de mutation d'un salarié dans une entreprise appartenant au même groupe, et, dans les deux cas, à la condition que celui-ci soit adhérent de l'IPCO ou de l'OPCAREG. »

L'accord « à défaut » dans le champs CGPME – AGEFOS¹⁸ prévoit que « les droits acquis au titre du DIF et n'ayant pas été utilisés, peuvent être versés à AGEFOS PME par l'entreprise adhérente à cet OPCA. Dans ce cadre, ces droits sont utilisables par le salarié pendant 12 mois à compter du licenciement. Ce dispositif peut être utilisé également en cas de démission du salarié. Dans ce cas particulier, la mise en oeuvre de ce dispositif nécessite un accord écrit entre le salarié et l'employeur ».

¹⁹ Article 74 de la LOI n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale « Un accord conclu et agréé dans les conditions prévues à l'article L. 351-8 définit les modalités d'application des dispositions des alinéas précédents, notamment les formalités et les délais de réponse du salarié à la proposition de convention de reclassement personnalisé faite par l'employeur, la durée de cette convention et les modalités de son éventuelle adaptation aux spécificités des entreprises et aux situations des salariés concernés. Il détermine également le contenu des actions de soutien psychologique, d'orientation, d'évaluation, d'accompagnement et de formation, les modalités selon lesquelles elles sont financées, notamment au titre du droit individuel à la formation, et mises en oeuvre par l'un des organismes mentionnés aux articles L. 311-1 et L. 311-10 ainsi que le montant de l'allocation servie au bénéficiaire, par les organismes mentionnés à l'article L. 351-21. L'employeur contribue au financement de l'allocation par un versement à ces organismes équivalent au minimum à deux mois de salaire de l'intéressé. »

- les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances,
- les actions de formation ayant pour objectif l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, d'une qualification professionnelle établie par la CPNE ou d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche. »

Les 3/4 des branches précisent les actions prioritairement éligibles au titre du DIF²⁰. Ces dispositions sont importantes car elles déterminent, pour une large part, la faculté du salarié de décider du choix de sa formation. En effet, dès lors que le salarié choisit une formation prioritaire, le « constat de désaccord » de l'employeur est limité.

Type de qualifications visées	Liste des accords de branche		%
Objectif général de qualification	Animation Assurance BTP Chaussure Chimie Couture Cuir et peaux	Hospitalisation privée Imprimerie Syntec Tourisme social et familial ETT	27 %
Objectifs de qualification propres à la branche	Pétrole Plasturgie	Propreté Restauration rapide	9 %
Objectifs précis de qualification	Boucherie Commerce alimentaire Horlogerie, Hôtellerie - Restauration, Métallurgie,	Publicité, Transport aérien, Transport fluvial Transports routiers.	20 %
Cohabitation d'objectifs généraux et d'objectifs propres à la branche	Agriculture Aide à domicile	Pharmacie Sanitaire et social	9 %
Reprise des termes de la loi ou de l'ANI	Ameublement Négoce des matériaux de construction	Pin maritime Textile Télécommunications	11 %
Pas de disposition dans le cadre du DIF	Commerce de gros Confiserie	Equipements thermiques	6,5 %
Le DIF n'est pas transposé dans l'accord de branche	Banques Parfumerie	Services automobiles	6,5 %
Renvoi à la CPNE de la branche	Avocats salariés Cabinets d'avocats Cabinets dentaires	Cabinets Médicaux Notariat	11 %

Parmi ces accords, certains définissent des objectifs généraux de qualification, d'autres ciblent des actions plus précises, d'autres enfin renvoient à des décisions de la CPNE (11 % des accords étudiés)²¹.

D'autres (20 % d'entre eux) définissent des actions précises : accords intervenus dans les branches **Boucherie, Commerce alimentaire, Horlogerie, Hôtellerie - Restauration, Métallurgie, Publicité, Transport aérien, Transport fluvial et Transports routiers.**

Les accords qui définissent des objectifs plus généraux de qualification, peuvent définir des objectifs propres à la branche²² ou plus transversaux²³ ou font cohabiter des objectifs transversaux avec des objectifs propres à la branche²⁴.

²⁰ 11 accords n'y font pas référence ou reprennent les dispositions légales ou conventionnelles : accords Ameublement, Banques, Commerce de gros, Confiserie, Equipements thermiques, Négoce des matériaux de construction, Parfumerie Esthétique, Pin maritime, Services automobiles, Télécommunications, Textile.

²¹ Accords Avocats salariés, Cabinets d'avocats, Cabinets dentaires, Cabinets médicaux, Notariat.

²² Accords Pétrole, Plasturgie, Propreté, Restauration rapide

Certains accords renvoient aux priorités définies par la Branche²⁵. C'est le cas par exemple des accords intervenus dans la branche de la Métallurgie ou de l'Horlogerie. Les priorités définies concernent le DIF, le plan de formation et la période de professionnalisation. Celles-ci sont très précises ; ce sont à la fois des qualifications spécifiques à la branche (très ancrées sur le Métier) mais elles comprennent également des qualifications transversales.

A ce stade de la négociation de branche, 20 % des accords²⁶ prévoient des qualifications transversales accessibles dans le cadre du DIF.

Quelques branches, notamment celle des **Sociétés d'Assurance**, ont choisi de cibler prioritairement les actions du plan de formation²⁷ : « **le DIF a pour objet de promouvoir prioritairement les actions relevant des catégories d'actions de formation proposées dans le cadre du plan de formation, liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi, ainsi que celles ayant pour objet le développement des compétences des salariés. Il peut également être utilisé pour la réalisation d'un bilan de compétences ou d'une action de VAE.** »

Une branche a pris une disposition très innovante en la matière – la Branche de **l'Architecture**²⁸ – elle a ouvert la possibilité pour le salarié de choisir seul la formation accessible dans le cadre du DIF, dans ce cas la formation a lieu obligatoirement hors temps de travail.

Enfin, la plupart des accords précisent que les actions prioritaires seront réexaminées périodiquement par la CPNE, le plus souvent en lien avec les études réalisées par l'Observatoire prospectif des métiers et qualifications²⁹.

Ainsi, cette question des formations prioritairement accessibles dans le cadre du DIF n'est pas épuisée avec ce cycle de négociation de branche. Les CPNE vont désormais jouer un rôle majeur pour préciser les priorités de financement dans les branches qui l'ont expressément prévu mais également dans les branches où les objectifs de qualification visés sont trop généraux et ne permettent donc pas de définir des priorités opérationnelles pour les OPCA.

V – Les conditions de mise en œuvre du DIF

Référentiel juridique Article 2-12 de l'ANI du 5 décembre 2003

²³ Accords Animation, Assurance, BTP, Chaussure, Chimie, Couture, Cuir et peaux, Hospitalisation privée, Imprimerie, Syntec, Tourisme social et familial, ETT

²⁴ Accords Agriculture, Aide à domicile, Pharmacie, Sanitaire et social

²⁵ Notamment les accords Chaussure, Couture, Cuir et Peaux, Horlogerie, Imprimerie, Métallurgie, Pétrole (en lien avec l'OPMQ), Pharmacie, Propreté, Restauration rapide, Syntec.

²⁶ Voir en particulier les accords Agriculture, Boucherie, Horlogerie, Hôtellerie Restauration, Métallurgie, Propreté, Publicité, Transport aérien

²⁷ Voir aussi les accords Métallurgie et Horlogerie

²⁸ Nous attirons l'attention du lecteur sur le fait que cet accord est cité car il est, à ce jour, le seul accord à prévoir une telle disposition mais il ne fait pas partir de l'échantillon retenu.

²⁹ On peut citer à cet égard l'accord Publicité : « Cette liste peut être complétée ou modifiée par la CPNEFP, au plus tard le 30 juin de chaque année » et l'accord Plasturgie « Ces priorités pourront être redéfinies par la CNPE en lien avec les résultats des études de l'Observatoire prospectif des métiers. »

« La mise en oeuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en liaison avec son entreprise. Le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF est arrêté, après accord formalisé entre le salarié et l'employeur, en tenant compte éventuellement des conclusions de l'entretien professionnel prévu à l'article 1-1 du présent accord, et des priorités définies par l'accord de branche dont relève l'entreprise ou par un accord d'entreprise. »

Près de 80 % des branches prévoient des dispositions précisant les conditions de mise en œuvre du DIF. Ainsi, seulement 10 accords ne prévoient aucune disposition de mise en œuvre ou renvoient aux dispositions légales et conventionnelles.

Si la plupart des accords abordent **la question de la qualification du temps de formation dans le cadre du DIF** (pendant ou hors temps de travail)³⁰, ils renvoient pour la quasi totalité d'entre eux cette question au niveau de l'entreprise.

Quelques accords précisent **le régime de prise en compte des absences pour le calcul des droits au DIF**. Il s'agit notamment des accords intervenus dans les branches de **l'Agriculture, l'Assurance, du Sanitaire et social**³¹.

Quelques accords prévoient **l'articulation des différents dispositifs de formation** (6 accords)³² et l'accord **Publicité** précise que « les parties signataires considèrent que le DIF ne peut servir à couvrir les actions de formation du plan de formation de l'entreprise en ce qui concerne les actions d'adaptation au poste de travail ».

C'est surtout sur la question des procédures à suivre pour l'obtention du DIF que les accords de branche ont été le plus productifs.

Près d'un tiers des accords³³ définissent les formes à respecter pour la demande de DIF : modalités de la demande, délais applicables, forme à respecter, mentions et informations à fournir ...

³⁰ 32 accords y font référence.

³¹ Accord Agriculture : « En cas d'absence pour congé sabbatique, congé sans solde supérieur à un mois, congé pour création d'entreprise, congé parental, congé individuel de formation au cours d'une année, le droit individuel à la formation du salarié est calculé au prorata du temps de présence pendant l'année considérée ». Accord Assurance : « Pour le calcul du Dif, la période d'absence pour congé parental d'éducation à plein temps est prise en compte en totalité pour sa première année et pour moitié au-delà. » - Accord Sanitaire et social : « La suspension de l'exécution du contrat de travail du salarié (congé parental d'éducation, congé sans solde ...) ne réduit pas le volume du DIF acquis au titre de son ancienneté. »

³² Accord Imprimerie et industries graphiques : « Le DIF peut s'organiser dans le cadre des moyens d'accès à la formation pour les salariés (plan de formation, périodes de professionnalisation, CIF...). Accord Assurance : « Afin de promouvoir les actions prioritaires énoncées ci-dessus, l'entreprise peut formuler des propositions au salarié. Ainsi, des modalités particulières d'articulation du DIF avec le plan de formation et la période de professionnalisation peuvent être fixées par accord d'entreprise ou avec l'accord formalisé du salarié. » - Accord BTP : « * Les actions de formation au titre du DIF peuvent être réalisées en utilisant les droits acquis avec les autres moyens d'accès à la formation. » - Accord Cuirs et Peaux : « Les actions de formation pouvant être articulées avec les actions du plan de formation ou de la « période de professionnalisation », pourront être mises en oeuvre sur proposition de l'employeur, pour tout ou partie, sur le temps de travail, notamment pour répondre aux besoins d'organisation de l'entreprise. » - Accord Textile - Accord Transports routiers

³³ Accord Métallurgie : « La demande portant sur une action éligible au DIF détaille la nature de l'action de formation :

- l'intitulé de l'action ; les modalités de déroulement de l'action ; la durée de l'action ; les dates de début et de fin de l'action ; le coût de l'action ; la dénomination du prestataire de formation pressenti.

La demande portant sur une action de bilan de compétences détaille

- les dates et durée du bilan de compétences ; la dénomination de l'organisme prestataire.

La demande portant sur une action de VAE détaille :

- le diplôme ; le titre ou certificat de qualification postulé ; les dates, nature et durée des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ; la dénomination de l'autorité ou de l'organisme délivrant la certification.

On peut notamment citer l'accord **Métallurgie** qui fut l'un des premiers à définir de façon précise la procédure de demande de DIF et à détailler les pièces à produire pour chacune des actions envisagées (DIF, Bilan de compétences, VAE).

Certains accords vont plus loin et **précisent les modalités du « refus » de DIF** (Accords **Animation**³⁴, **Chaussure**, **Télécommunications**).

Accord Animation : « Lorsque le salarié qui a acquis 120 heures au titre du DIF se voit refusé son utilisation par l'entreprise, un nouveau droit non transférable et non cumulable avec le premier est réouvert dans les modalités définies par l'accord. »

Accord Télécommunications : « En cas de désaccord de l'employeur sur le choix de l'action de formation au regard des priorités au titre du DIF, le salarié peut saisir les délégués du personnel. »

Accord Chaussure : « La demande doit être formulée, par lettre recommandée AR ou remise en main propre, 2 mois avant le départ en formation envisagé. En cas de réponse négative de l'employeur, le salarié peut, dans l'année civile suivante, présenter une nouvelle demande. »

Un accord, l'accord Restauration rapide, s'est risqué à préciser les conditions dans lesquelles le désaccord de l'employeur » peut intervenir :

« La réponse négative de l'employeur de vra être motivée notamment :

- l'action de formation ne correspond pas aux priorités de la branche,
- la demande du salarié ne respecte pas les modalités de mise en œuvre,
- la demande du salarié ne peut être satisfaite en raison de sa durée ou de sa date de mise en œuvre, compte tenu des contraintes de fonctionnement de l'entreprise,
- la demande excède les moyens financiers que l'entreprise peut consacrer au DIF pour l'année considérée³⁵. »

Ce faisant, cet accord précise ce que les négociateurs de l'Accord national interprofessionnel puis le législateur, respectant l'autonomie des partenaires sociaux, avaient laissé ouvert. Quelle est la portée de la co-construction de l'action de formation dans le cadre du DIF ? Quelles sont les marges de manœuvre de l'employeur pour « refuser » ou différer la demande de DIF ?

La loi donne au salarié un droit à se former mais ce droit passe par un accord avec l'employeur. Cet accord scelle en quelque sorte un contrat spécifique, le « contrat DIF » entre l'employeur et le salarié qui engendre des obligations à l'égard de chacun d'eux : celle, pour le salarié, de suivre la formation pour laquelle il a obtenu l'accord de son employeur ; celle, pour l'employeur, de financer la formation et de lui verser l'allocation de formation si celle-ci a lieu hors du temps de travail.

On rappellera à cet égard que la loi et l'accord national interprofessionnel ne parlent pas de « refus » mais de « désaccord sur le choix de l'action de formation suivie en application du DIF ».

La demande du salarié doit être déposée au moins 2 mois avant le début de l'action. Lorsque la réponse est négative, elle est faite par écrit et précise les motifs de refus. ».

Accord Imprimerie et industries graphiques : « La demande doit comporter les mentions suivantes : nature de l'action de formation ou du bilan de compétences, intitulé de l'action, durée (date de début et de fin), coût de l'action, dénomination de l'organisme qui accueille le salarié dans le cadre du DIF.

Cette demande doit être faite par écrit auprès de l'employeur qui a un mois pour faire connaître sa réponse. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation. »

Et aussi les accords Chimie – Chaussure – Commerce alimentaire – Horlogerie – Hospitalisation privée – Publicité – Restauration rapide – Sanitaire et social – Télécommunications – Travail temporaire

³⁴ Nous attirons l'attention sur le fait que l'ensemble de l'article de cet accord sur le DIF a fait l'objet d'une exclusion lors de la procédure d'extension.

³⁵ Sur ce point, il sera intéressant de consulter l'arrêté d'extension qui paraîtra prochainement.

Le pouvoir de direction de l'employeur ne s'exerce pas dans le cadre du DIF notamment en ce qu'il ne peut contraindre le salarié à utiliser son droit au DIF pour une formation qu'il n'aurait pas choisie et du fait qu'il est en face d'un salarié titulaire d'un droit, en qualité d'employeur co-contractant et non pas en qualité d'employeur dans l'exercice de son pouvoir de direction.

En cela, l'accord **Restauration rapide** est conforme à l'esprit des négociations nationales interprofessionnelles. D'une part, il ne parle pas de « refus » mais de « réponse négative ». D'autre part, la « réponse négative » de l'employeur doit être motivée. Enfin, les motifs de « réponse négative » sont délimités. Cependant, les motifs autorisant l'employeur à répondre négativement vont bien au delà de ce que prévoient la loi et l'ANI ; il n'est pas certain que ces dispositions seront jugées conformes lors de la procédure d'extension : outre des « réponses négatives » motivées par le non respect des règles procédurales, deux contraintes peuvent conduire l'employeur à « refuser » (différer ?) le DIF : d'une part des contraintes de fonctionnement de l'entreprise (pour les DIF pendant le temps de travail ?), d'autre part des contraintes financières (pour les DIF hors temps de travail ?).

D'autres accords définissent les **conditions d'un report pour la prise du DIF** : il s'agit des accords **Aide à domicile** et **Hospitalisation privée**³⁶.

Les premiers accords négociés sur cette difficile question de la « réponse négative » à la demande de DIF et de son report écartent l'idée que l'employeur dispose d'un pouvoir discrétionnaire pour refuser le DIF mais envisagent des conditions de désaccord. Il sera intéressant de voir s'ils seront étendus en l'état et de voir également s'ils feront école. La négociation de branche va ainsi contribuer à clarifier d'ici quelques mois l'une des questions les plus épineuses de la mise en œuvre du DIF.

VI - Le financement

Le référentiel juridique

Article L951-1, al 2 et 3 :

« Dans le cadre de l'obligation définie à l'alinéa précédent, les employeurs effectuent avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation : (...)

2^o Un versement au moins égal à 0,50 % des rémunérations de l'année de référence à un organisme paritaire agréé au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation définis au titre VIII du présent livre et du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 933-1.

Sous réserve des dispositions qui précèdent et de celles de l'article L. 951-5, les employeurs s'acquittent de l'obligation prévue à l'article L. 950-1

1^o En finançant des actions mentionnées aux articles L. 900-2 ou L. 900-3 au bénéfice de leurs personnels dans le cadre d'un plan de formation établi dans le respect des dispositions des articles L. 934-1 et L. 934-4, des actions menées au titre du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 933-1 ou des actions menées dans le cadre des congés de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience prévus aux articles L. 931-1, L. 931-21 et L. 900-1 ;

³⁶ Accord Aide à domicile : « Ce droit s'exerce dans le cadre des dispositions légales et réglementaires notamment en ce qui concerne les conditions d'ancienneté, les procédures d'autorisation d'absence, les pourcentages d'effectifs simultanément absents, et les possibilités de report. » - Accord Hospitalisation privée : « Pour une prise en compte des contraintes liées à l'organisation des services et à la continuité des soins et de la prise en charge des personnes accueillies, les modalités de départ en formation des salariés seront définies lors de la procédure d'élaboration du plan de formation après consultation du CE ; ou à défaut les DP. Les actions de formation au titre du DIF peuvent être réalisées en utilisant les droits acquis et les autres moyens d'accès à la formation continue. »

Le financement du DIF est, on le sait, à la charge de l'employeur. Les textes ne prévoient pas de financement mutualisé à ce titre permettant de couvrir les demandes qui pourraient s'exprimer. Certains accords de branche ont prévu d'affecter un pourcentage du 0,5% aux DIF prioritaires, d'autres ont mis à la charge des entreprises un financement complémentaire pour le DIF prélevé sur le solde de la contribution des entreprises.

Or, si 60% des accords prévoient le versement par les entreprises à l'OCPA d'une partie du solde, seulement deux accords prévoient l'affectation d'une partie de ce solde au financement au DIF.

Il s'agit de l'accord **Métallurgie** qui prévoit d'affecter 0,1% du solde au financement du DIF et l'accord **Transport fluvial** qui envisage l'affectation d'une partie de la contribution du 0,9% à la constitution d'un fonds de réserve mutualisé destiné au financement des rémunérations, et allocations de formation relatives aux actions non prioritaires du DIF.

Ces mécanismes inachevés de financement laissent une place à un financement conventionnel complémentaire pour les entreprises qui souhaitent faire du DIF un outil de motivation à se former et de promotion (transférabilité, prise du DIF par anticipation ...).

Ainsi, l'ANI « à défaut » MEDEF OPCAREG prévoit une contribution spécifique DIF et une modalité d'externalisation du DIF³⁷.

En créant un « *contrat de prestations complémentaires DIF* », l'ANI « à défaut » Agefos PME s'est également engagé dans cette voie. Le texte prévoit de confier à Agefos PME la gestion d'une nouvelle prestation de service destinée aux entreprises adhérentes : gestion financière externalisée du DIF et prestations de service à valeur ajoutée associées (aide à la construction d'un projet, offre de formation, gestion de parcours, transférabilité, anticipation...).

Mise en œuvre d'une contribution spécifique DIF par l'ANI « à défaut » CGPME Agefos

Article 10 – Contribution spécifique DIF

En sus des mécanismes de prise en charge assurés par AGEFOS PME tels que mentionnés à l'article 9 du présent avenant, pour les entreprises occupant 10 salariés et plus, le financement du DIF peut être complété par une contribution spécifique DIF versée volontairement par l'entreprise à AGEFOS PME. Cette contribution supplémentaire est distincte de la contribution obligatoire versée par l'entreprise concernée au titre du plan de formation (0,90 %) et de la contribution destinée notamment à financer les contrats et les périodes de professionnalisation (0,50 %).

Les sommes collectées à ce titre sont destinées notamment :

à compléter le financement des actions de formation et assimilées mentionnées à l'article 9,

³⁷ ANI « à défaut » MEDEF OPCAREG sur le DIF

« Article 6 – Mise en œuvre d'une contribution spécifique DIF

Sans préjudice des articles L.961-9, R.952-3 et R.964-1-4b du Code du Travail et des règles de prise en charge définies à l'article 5 du présent avenant, une contribution spécifique volontaire dédiée au financement du DIF peut être mise en œuvre pour les entreprises de moins de 10 salariés et de 10 salariés et plus. Il appartient au conseil d'administration de l'IPCO de définir les règles de prise en charge qui tiennent compte du caractère volontaire des versements effectués par les entreprises au-delà des obligations légales et conventionnelles.

Article 7 – Gestion externalisée du DIF

Afin de faciliter la mise en œuvre du DIF, notamment pour les salariés des petites et moyennes entreprises, et en priorité pour les entreprises versant la contribution spécifique mentionnée à l'article 7, les parties signataires demandent à l'IPCO et aux OPCAREG de mettre en œuvre des modalités de gestion externalisée du DIF (information du salarié, tenue de comptes DIF individualisés, accompagnement dans le choix de l'action de formation, ...).

Après avis de la CPNAA, le Conseil d'Administration de l'IPCO définit les modalités de mise en œuvre de ce service externalisé. Dans ce cadre, il fixe notamment les obligations d'information et de conseil auprès de l'entreprise et des salariés et le niveau des coûts d'administration et de gestion. »

à développer les actions d'information, de sensibilisation et de conseil susceptibles d'être mises en œuvre à l'intention des dirigeants d'entreprise et des personnels concernés sur les mécanismes du DIF, à contribuer au financement des actions qui pourraient être engagées dans le cadre des partenariats envisagés à l'article 12 du présent avenant.

Cette contribution peut également être mise en œuvre au profit des entreprises de moins de 10 salariés.

En cas de refus de financement, total ou partiel, par AGEFOS PME des actions de formation engagées à ce titre, l'entreprise doit assurer la prise en charge financière nécessaire, sauf pour les actions qui pourraient être engagées dans le cadre des partenariats envisagés à l'article 12 du présent avenant.

Les versements effectués par l'entreprise dans le cadre de cette formule bénéficient d'un régime particulier au sein d'AGEFOS PME.

Dans le cadre ainsi défini, le Conseil d'Administration d'AGEFOS PME fixe les conditions de mise en œuvre technique et financière de cette formule. Il fixe en particulier le niveau des coûts de gestion requis.

Cette formule est mise en œuvre dans le respect des dispositions prévues par les accords de branches.

La contribution spécifique DIF peut être mise en œuvre au profit des entreprises visées aux 3^{ème} et 4^{ème} alinéas de l'article 1 de l'Accord du 20 Septembre 2004, soit selon les dispositions ad hoc prévues par les accords collectifs qui pourraient, éventuellement, les concerner, soit directement, si ces accords n'existaient pas.

Article 11 - Contrat de prestations complémentaires DIF

Pour les entreprises qui le souhaitent, un contrat de prestations complémentaires DIF peut être proposé par AGEFOS PME.

Ce contrat de prestations complémentaires a pour objectif de favoriser, notamment à l'intention des PME et de leurs salariés, la mise en œuvre et le développement du dispositif de droit individuel à la formation.

Dans ce cadre, l'entreprise concernée pourra verser les sommes correspondant à tout ou partie des droits ouverts aux salariés concernés au titre du DIF, dus par l'entreprise.

Dans ce cadre également, pourront être mis en œuvre la tenue de comptes DIF individualisés et un accompagnement spécifique en matière d'information, de conseil et de choix des actions de formation à l'intention des salariés et des entreprises concernés.

Le Conseil d'Administration d'AGEFOS PME définit les conditions de mise en œuvre technique et financière de ce dispositif.

Il fixe en particulier les conditions de participation financière de l'entreprise, notamment pour les frais de gestion, en dehors des sommes versées tel que prévu au 3^{ème} alinéa et des dispositions prévues aux articles 9 et 10 du présent avenant.

Il fixe également le contenu des obligations spécifiques d'information et de conseil d'AGEFOS PME auprès des entreprises et des salariés concernés, obligations prévues dans ce dispositif.

Il définit enfin le niveau des coûts de gestion requis dans le cadre de ce dispositif.

Les versements effectués par l'entreprise dans ce cadre bénéficient d'un régime particulier au sein d'AGEFOS PME. »

Source : Extraits de l'ANI « à défaut » Agefos PME

Conclusion

Sur cette thématique de « l'individu acteur de sa propre formation », plusieurs constatations s'imposent.

La négociation de branche a connu une très forte dynamique sur le DIF. Certes, les impulsions législatives et interprofessionnelles étaient nombreuses mais la négociation de branche a été souvent au-delà des prescriptions légales ou conventionnelles, notamment autour de la question centrale de la transférabilité du DIF sur laquelle ni la loi ni l'ANI ne renvoyaient à une négociation de branche.

Le DIF est un dispositif nouveau ; il n'est pas exclu que les règles qui l'encadrent continueront à évoluer au fil des négociations et des réunions des CPNE. A ce titre, on peut observer une certaine prise de maturité au fur et à mesure des mois dans les accords de branche. Les branches devront par ailleurs désormais négocier tous les trois ans et non plus tous les cinq ans sur les priorités, les

objectifs, les moyens de la formation professionnelle des salariés. On peut ainsi légitimement penser que la négociation de branche, conclusive à l'Accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 et à la loi du 4 mai 2004, va se trouver prolongée dans les années à venir par un cycle de négociations qui est susceptible de modifier en profondeur le paysage actuel de la formation professionnelle.

Fiche 3 – Les apports de la procédure d'extension des accords de branche sur le DIF

L'extension a pour effet de rendre applicable à tous les salariés du champ d'application l'accord conclu. Lors de l'arrêté d'extension, le ministre peut émettre des réserves et des exclusions à l'application de l'accord.

- Lorsqu'une disposition est exclue de l'extension, elle devient inapplicable.
- Lorsqu'une réserve est émise sur l'application d'une disposition, la disposition est valable sous réserve du respect d'un texte en vigueur.

110 arrêtés ont été publiés à ce jour. Nombre d'entre eux concernent le DIF. Les points soulevés par l'administration concernent principalement les conditions d'acquisition du DIF (distinction entre la condition d'ancienneté et la condition d'acquisition du DIF) et les procédures de demandes de DIF.

▪ Portée pratique des arrêtés d'extension sur les conditions d'ancienneté et la date d'acquisition du DIF

Certains arrêtés portent sur les conditions d'acquisition du DIF et la distinction entre la condition d'ancienneté et la condition d'acquisition du DIF. ; ils sont rappelé que le salarié doit avoir un an d'ancienneté pour commencer à acquérir un droit à DIF.

L'ancienneté se comptabilise à compter du 7 mai 2004 (date d'application de la loi).

Tout salarié ayant un an d'ancienneté à cette date capitalise 20h qu'il pourra utiliser à partir du 7 mai 2005 (soit l'équivalent de deux ans après son entrée dans l'entreprise). Dans le cas d'une gestion par année civile, un salarié embauché après le 7 mai 2004 bénéficiera de 30h de DIF au 31 décembre de l'exercice suivant (31/12/2006).

Lors du départ du salarié, doit être pris en compte le prorata temporis entre le dernier calcul du DIF et le départ effectif de l'entreprise.

La règle d'ordre public qui en résulte est la suivante : le cumul des droits ouverts doit au moins être égal à 120 heures sur 6 ans d'ancienneté.

▪ Motifs du « désaccord » sur le DIF : l'arrêté d'extension de l'accord Restauration Rapide

Parmi les arrêtés portant extension des accords de branche sur la formation professionnelle publiés par l'administration, l'arrêté portant sur l'accord intervenu dans la branche de la Restauration Rapide retient particulièrement l'attention (arrêté d'extension du 13 juillet 2005).

L'accord a précisé les conditions dans lesquelles le désaccord de l'employeur » peut intervenir :

Article 6-2-5 de l'accord dans la branche Restauration Rapide :

« La réponse négative de l'employeur devra être motivée notamment pour l'un des motifs suivants :

- l'action de formation ne correspond pas aux priorités définies à l'article 4.2 du présent accord,
- la demande du salarié ne respecte pas les modalités de mise en œuvre ou la forme définies ci-dessus,
- la demande du salarié ne peut être satisfaite en raison de sa durée ou de sa date de mise en œuvre compte tenu des contraintes de fonctionnement de l'entreprise,
- la demande excède les moyens financiers que l'entreprise peut consacrer au droit individuel à la formation pour l'année considérée. »

Ces dispositions ont été étendues sans exclusion ni réserve à l'exception du premier tiret de l'article 6-2-5 de l'accord Restauration Rapide (sous réserve de l'application de l'article L 933-2 al 2 du Code du travail).

Ainsi, les formations prioritaires définies par accord collectif ne peuvent pas avoir pour effet de limiter la liste des actions de formation éligibles au DIF à ces seuls cas. Les autres motifs de désaccord sont validés par l'administration.

Un autre, l'accord Aide à domicile, non étendu à ce jour prévoit quant à lui d'étendre au DIF les conditions de mise en œuvre en vigueur pour le CIF : conditions d'ancienneté, les procédures d'autorisation d'absence, les pourcentages d'effectifs simultanément absents, et les possibilités de report. Cet accord n'a pas encore fait l'objet d'arrêté d'extension. Il sera intéressant de connaître la position de l'administration sur cette disposition.

Accord Aide à domicile :

« Ce droit s'exerce dans le cadre des dispositions légales et réglementaires notamment en ce qui concerne les conditions d'ancienneté, les procédures d'autorisation d'absence, les pourcentages d'effectifs simultanément absents, et les possibilités de report. » -

▪ **Articulation DIF et Plan de formation : l'arrêté d'extension de l'accord SYNTEC**

L'accord intervenu dans la branche SYNTEC autorise l'utilisation du DIF pour des actions d'adaptation au poste de travail (catégorie du plan de formation).

Article 2-3 d) de l'accord dans la branche SYNTEC

*« Lorsque le DIF est utilisé pour réaliser des actions prévues au plan de formation, elles se déroulent :
- obligatoirement pendant le temps de travail, pour des actions d'adaptation au poste de travail (...) »*

L'arrêté d'extension a validé, sans réserve ni exclusion, cette disposition.

Questionnements :

- Peut-on déduire de l'arrêté d'extension de l'accord Restauration rapide que le non respect des procédures de mise en œuvre du DIF définies par accord collectif constitue un motif légitime de désaccord opposable au salarié ? En serait-il de même pour les procédures établies par accord d'entreprise ?
- Le coût de l'action de formation peut-il être un motif légitime de « désaccord » à une demande de DIF ?
- Les motifs liés à l'organisation de l'entreprise peuvent-ils constituer un motif de désaccord opposable au salarié ?
- Le DIF peut-il relever de la catégorie 1 du plan de formation (qui relève en principe de l'initiative de l'employeur) à condition que l'action s'exerce sur le temps de travail, à l'extérieur de la branche SYNTEC ?

Fiche 4 – Tableau comparatif de la mise en œuvre du DIF dans 6 entreprises

	LUBRIZOL	AD'MISSIONS	AXA	CARREFOUR	JOHNSON DIVERSEY	NOOS
Accord de branche	Industries Chimiques	SYNTEC	Sociétés d'Assurances	Commerce de gros et de détail à prédominance alimentaire	Industries Chimiques	Télécommunications
Nombre de demandes DIF ?	Entre 150 et 200 demandes (460 salariés)	45 demandes (500 salariés « portés »)	30 demandes (112 000 salariés)	2.500 demandes (75.000 salariés)	43 demandes (480 salariés)	59 demandes (600 salariés)
Comment s'exprime le désaccord : motifs de désaccord/report opposés au salarié ?	- Organisation du service - Formation à visée purement personnelle - Ne respectant pas les priorités de l'entreprise	NC	NC	NC	- Nombre d'heures insuffisant	- Organisation du service
Régime par rapport au temps de travail	Pendant le temps de travail	Régime mixte	Régime mixte	Pendant le temps de travail	Régime mixte	Pendant le temps de travail
Temps mobilisé pour le hors temps de travail ?	-	« Jours non travaillés »	Week-end	-	RTT Congés payés	-
Existence d'une procédure de recueil des demandes	- recueil pendant l'entretien professionnel - période de l'année privilégiée	NC	- recueil pendant l'entretien professionnel	- recueil pendant l'entretien professionnel - pendant l'année	- recueil pendant l'entretien professionnel - période de l'année privilégiée	NC
Recours en cas de désaccord	Non	NC	Non	Non	Oui	Oui
Conception d'un catalogue d'entreprise pour le DIF	Non	NC	Oui	Non	Oui	Oui
Possibilité d'anticiper le DIF	Non	NC	Oui	Non	Oui	Non

II – Quelques questions juridiques en suspens

Fiche 5 – Le DIF-CDD est-il praticable ?

▪ **Fondement juridique**

Article 2-14 de l'ANI du 5 décembre 2003 : « Les parties signataires du présent accord rappellent que les salariés sous CDD peuvent bénéficier des dispositions relatives au DIF (...). Dans le cadre du dispositif financier (...), tout salarié sous CDD peut bénéficier d'un DIF calculé au prorata temporis, à l'issue du délai de 4 mois » calculé aux deux conditions suivantes (article 2-40) :

- (...)
- dont 4 mois, consécutif ou non, sous CDD au cours des 12 derniers mois. »

« **Article 9 de la loi du 4 mai 2004 (L931-20-2)** : « Les salariés employés en vertu d'un CDD peuvent bénéficier du DIF prorata temporis, à l'issue du délai de 4 mois fixé au b de l'article L 931-15. L'employeur est tenu d'informer le salarié de ses droits à ce titre. Le DIF est mis en œuvre dans les conditions visées aux articles L 933-3 à L 933-6. L'organisme paritaire agréé mentionné à l'article L931-16 assure la prise en charge des frais de formation, de transport et d'hébergement ainsi que de l'allocation de formation due à ces salariés. »

▪ **Commentaires**

Il résulte de ces dispositions d'une part, que **les salariés en CDD peuvent bénéficier du DIF dans les mêmes conditions que les salariés en CDI** (initiative, choix de la formation, allocation de formation) en respectant toutefois **une condition de durée : 4 mois, consécutif ou non, en CDD sur la dernière année civile.**

D'autre part, les salariés en CDD **bénéficient d'un DIF au prorata du temps passé dans l'entreprise.**

Si le salarié en CDD n'utilise pas ses heures acquises au titre du DIF pendant la durée de son CDD, il perd les heures acquises au titre du DIF.

Le DIF CDD (frais de formation, de transport et d'hébergement, allocation de formation) est pris en charge par le Fongecif, dans le cadre du versement de 0,1% par les entreprises de 10 salariés et plus.

Questionnements :

- Comment les périodes travail et formation s'enchaînent-elles en application du texte ?
- Rôle du FONGECIF
- Le DIF est-il être pris pendant le CDD ou après la fin du CDD ?
- Cas du désaccord sur le choix de la formation
- L'ancienneté de 4 mois sur une année doit-elle être acquise dans la même entreprise ?

Fiche 6 – La notion de "hors temps de travail" appliquée au DIF, confrontée à la définition du temps de repos (droit européen)

L'ANI du 5 décembre 2003 et la loi du 4 mai 2004 ont défini des actions de formations susceptibles de se dérouler en dehors du temps de travail. La question est posée de savoir **si ces formations peuvent se dérouler pendant toutes les périodes considérées comme « hors temps de travail » ou s'il existe des périodes de repos au cours desquelles ces formations ne peuvent pas être effectuées** notamment au regard de la Directive européenne 2003/88 du 4 novembre 2003 sur l'aménagement du temps de travail.

Le Code du travail définit à l'article L 212-4 le « *temps de travail effectif* » : « *La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.* »

Les périodes de « non travail » : La semaine civile comporte $7 \times 24 = 168$ heures. L'horaire de travail fixé par l'employeur est de 35 heures, auxquelles un nombre limité d'heures supplémentaires sont susceptibles de s'ajouter.

La loi française admet que **les actions de formation** (DIF, période de professionnalisation, catégorie III du plan de formation) **puissent se dérouler « hors temps de travail »**. Cela signifie que ces actions ne s'imputent ni sur la durée hebdomadaire légale de 35 heures, ni sur la durée maximale de 48 heures et ne constituent pas des heures supplémentaires.

La directive 2003/88 définit le « *temps de travail* » comme suit : « *toute période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions, conformément aux législations et/ou pratiques nationales* ». Elle fixe la durée hebdomadaire maximale moyenne de travail à 48 heures.

La directive ajoute par ailleurs que l'on entend par « *période de repos* » « *toute période qui n'est pas du temps de travail* ».

Quatre catégories de repos sont prescrites par la directive :

- le repos journalier, au minimum 11 heures consécutives par période de 24 heures ;
- le temps de pause lorsque le temps de travail journalier est supérieur à 6 heures ;
- le repos hebdomadaire, soit au cours de chaque période de 7 jours au minimum 24 heures sans interruption auxquelles s'ajoutent les 11 heures de repos journalier ;
- les congés annuels, au minimum 4 semaines.

Les périodes minimales de repos ont été instituées pour **protéger la santé et la sécurité des travailleurs**.

Le projet de révision de la directive européenne actuellement en préparation ne répond, en l'état, pas à cette question. Il donne seulement une **réponse partielle au problème posé par la définition qu'elle donne des « périodes de repos : toute période qui n'est pas du temps de travail », à propos de la « période inactive du temps de garde »**. Ces périodes ne seraient plus considérées comme du temps de travail, donc ne seraient pas prises en compte au titre des 35 heures ni de la durée maximale de 48 heures, en revanche, elles ne pourraient pas non plus se dérouler pendant les périodes minimales de repos.

Questionnements :

- Les actions de formation hors temps de travail peuvent-elles se dérouler pendant les périodes de repos définies par la directive européenne ? Si non, le DIF hors temps de travail aura du mal à se mettre en place.

- Quels sont dès lors les temps « hors temps de travail » éligibles au titre du DIF, en application ces textes ?

Fiche 7 – Quelles sont les bornes juridiques du "constat de désaccord" sur le DIF ?

Il n'existe pas de dispositions légales et réglementaires qui obligent l'employeur à justifier son désaccord sur la demande de DIF auprès du salarié.

Cependant, pour éviter les risques liés à une décision arbitraire (détérioration du climat social, recours aux délégués du personnel, contentieux, ...) et favoriser la mise en œuvre et le dialogue autour du DIF dans l'entreprise, quelques rares accords ont précisé les motifs juridiquement acceptables de désaccord.

L'accord intervenu dans la branche de la Restauration Rapide [cf. fiche 3] s'est saisi de ce sujet.

Exemple 1 : Accord de branche Restauration rapide

« La réponse négative de l'employeur devra être motivée notamment pour l'un des motifs suivants :

- l'action de formation ne correspond pas aux priorités définies à l'article 4.2 du présent accord,
- la demande du salarié ne respecte pas les modalités de mise en œuvre ou la forme définies ci-dessus,
- la demande du salarié ne peut être satisfaite en raison de sa durée ou de sa date de mise en œuvre compte tenu des contraintes de fonctionnement de l'entreprise,
- la demande excède les moyens financiers que l'entreprise peut consacrer au droit individuel à la formation pour l'année considérée. » - Article 6-2-5 de l'accord dans la branche Restauration Rapide

L'administration a précisé, lors de la procédure d'extension, que la définition d'actions prioritaires par accord collectif ne pouvait avoir pour effet de limiter le choix des actions de formation éligibles au titre du DIF. A l'exception de cette réserve, les trois autres motifs de « désaccord » ont été étendus sans réserve. Ils seraient donc, à la lecture de la procédure d'extension, légitimes et opposables aux salariés relevant la branche Restauration Rapide.

Un accord d'entreprise s'est également positionné sur ce thème et prévoit la constitution d'une commission managériale d'arbitrage en cas de désaccord sur la demande de DIF.

Exemple 2 : Accord d'entreprise Johnson Diversey

Lorsqu'une demande de formation effectuée par un salarié est refusée par son supérieur hiérarchique, l'accord prévoit la réunion d'une **commission managériale d'arbitrage**. La commission d'arbitrage réunit le manager du salarié, son supérieur hiérarchique, le responsable ressources humaines de son établissement et le responsable de la formation. Accord d'entreprise du 23 décembre 2004 chez Johnson Diversey – Branche des Industries Chimiques

D'autres accords de branche non encore étendus à ce jour ont adopté des dispositions précisant « les bornes du désaccord de l'employeur ».

L'accord Aide à domicile prévoit d'étendre au DIF les conditions de mise en œuvre en vigueur pour le CIF : conditions d'ancienneté, les procédures d'autorisation d'absence, les pourcentages d'effectifs simultanément absents, et les possibilités de report. Cet accord n'a pas encore fait l'objet d'arrêté d'extension. Il sera intéressant de connaître la position de l'administration sur cette disposition.

Exemple 3 : Accord Aide à domicile :

« Ce droit s'exerce dans le cadre des dispositions légales et réglementaires notamment en ce qui concerne les conditions d'ancienneté, les procédures d'autorisation d'absence, les pourcentages d'effectifs simultanément absents, et les possibilités de report. » -

L'accord intervenu dans la branche des **Agences de voyages** impose (accord impératif) aux employeurs de la branche, **lorsque la réponse à la demande de DIF est négative, de l'adresser par écrit et de motiver le désaccord.**

Exemple 4 : Accord Agences de voyages (article 17)

« Lorsque la réponse est négative, elle est faite par écrit et motivée ».

L'accord Optique – Lunetterie prévoit la mise en place d'une « **mission de conciliation** » en cas de litige.

Exemple 5 : Accord de branche Optique – Lunetterie (Chapitre VII)

« La procédure de mise en œuvre est la suivante : le salarié adresse, par écrit, sa demande à son employeur, qui dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

En cas de litige, le Comité de suivi pourra exercer, après saisine des Institutions Représentatives du Personnel (IRP) pour les entreprises en disposant, une mission de conciliation.

Le dossier devra au préalable avoir fait l'objet d'un examen par les organisations syndicales qui le transmettront avec leur avis aux IRP ou au Comité de suivi. »

Questionnements :

- Le **non respect des modalités de mise en œuvre du DIF résultant d'un accord collectif** suffit-il à justifier le désaccord de l'employeur sur le DIF (procédures définies par accord de branche et accord d'entreprise ?) Qu'en est il lorsque les procédures de mise en œuvre du DIF résulte d'un acte unilatéral de l'employeur ?
- La réponse de l'employeur à la demande de DIF doit porter sur l'ensemble de la demande de DIF (action, date, coût, prestataire, etc...), et pas seulement sur le choix de l'action de formation. Le **coût excessif** d'une action de formation peut-il être pris en compte par l'employeur pour motiver son désaccord ?
- **Les contraintes de fonctionnement** ou d'organisation de l'entreprise constituent-elles un motif légitime de désaccord sur le DIF ?
- L'article L.933-2 du code du travail dispose qu' « 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**, sous réserve que le cumul des droits ouverts soit au moins égal à une durée de cent vingt heures sur six ans (...) ». C'est en application de cet article que l'accord Restauration rapide a précisé les modalités du « désaccord » sur le DIF. Quelle est la limite à la liberté des négociations des branches en la matière ? Quelles sont les dispositions d'ordre public sur le DIF ?

Fiche 8 - Du DIF au CIF : le relais du FONGECIF

Fondement juridique

Article L 933-5 du Code du travail

« Lorsque, durant **deux exercices civils consécutifs**, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du DIF, l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation dont relève son entreprise assure **par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un CIF** sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme. Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du DIF et les frais de formation calculés conformément aux dispositions de l'article L. 933-4 et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation mentionnés à l'article L. 983-1 ».

Commentaires

Les partenaires sociaux n'ont pas défini les modalités d'application de ce texte. Il résulte de sa lecture les règles suivantes :

- L'expression " durant deux exercices civils consécutifs" signifie que l'employeur s'est opposé à l'exercice du DIF pendant **deux années complètes et consécutives**.
- Les DIF-CIF doivent bénéficier d'un **traitement préférentiel d'un point de vue budgétaire**.
- Le Fongecif **prend en charge les frais de formation dans la limite d'un plafond (9,15€/heure)**.
- La lecture littérale de l'article L.935-5 conduirait à considérer que l'employeur doit verser au Fongecif le montant de l'allocation de formation correspondant à la totalité des droits acquis par le salarié au titre du DIF, et pas seulement le montant correspondant aux heures nécessaires à la réalisation de l'action de formation. Or du point de vue comptable, le Fongecif n'est pas habilité à gérer une épargne individuelle non utilisée sur un exercice civil. **En conséquence, le montant de l'allocation versée par l'employeur ne peut correspondre qu'aux heures mobilisées par le salarié, et non à l'intégralité des heures acquises.**

Questionnements

- **Le DIF devient-il un CIF ?** Après un désaccord entre l'employeur et le salarié pendant deux années consécutives sur le DIF, le salarié doit-il **présenter une demande de CIF ? le « DIF-CIF » est-il soumis aux conditions d'exercice du CIF (report,...)?**
- **Quel est le régime juridique du DIF-CIF ?** S'agit-il d'un régime mixte à mi chemin entre le DIF et le CIF ?
- **Comment gérer la priorité budgétaire des DIF-CIF au sein du Fongecif ?** Le Fongecif doit-il établir des priorités spécifiques pour la prise en charge de ce dispositif ?

- Tout DIF transformé en CIF par un salarié garde-t-il sa forme originelle (hors temps de travail ou sur temps de travail ou partiellement hors temps de travail) ? L'employeur rembourse-t-il au Fongecif, selon les cas, la rémunération ou l'allocation de formation, ou une combinaison des deux?

Fiche 9 – Quel financement conventionnel pour le DIF par les OPCA ?

Du financement légal au financement conventionnel

L'ANI du 5 décembre 2003 envisage la possibilité d'un financement conventionnel de la formation professionnelle : « *Les parties signataires considèrent que le développement de la formation professionnelle continue peut être favorisé par une plus grande autonomie des partenaires sociaux dans la définition des objectifs de la formation professionnelle et dans l'affectation des moyens qui leur sont consacrés. Dans cette perspective, elles décident de procéder le 31 décembre 2004 au plus tard, à l'examen des modalités et des incidences d'un passage d'une obligation fiscale à une obligation conventionnelle en matière de formation professionnelle continue (Art. 12-1)* ». Ce thème n'a pas encore connu de concrétisation à ce jour.

Néanmoins, l'analyse de la négociation de branche et de la négociation collective interprofessionnelle « à défaut » met en évidence **l'émergence d'un espace conventionnel pour le financement du DIF par les entreprises.**

Deux accords de branche prévoient ainsi d'affecter une partie du solde au financement du DIF. Il s'agit, d'une part, de l'accord **Métallurgie** qui prévoit une contribution conventionnelle obligatoire de 0,10 % imputée sur le solde pour contribuer au financement du DIF et d'autre part, de l'accord **Transport fluvial** qui envisage qu'une partie de la contribution du 0,9% sera affectée à la constitution d'un fonds de réserve mutualisé destiné au financement des rémunérations, et des allocations de formation relatives aux actions « DIF » non prioritaires. Dans les deux cas, il s'agit d'un régime conventionnel obligatoire. Les sommes ainsi collectées sont destinées à compléter le financement « légal » du DIF.

Dans le même sens, l'annexe n° : 9 de la convention collective du Rugby professionnel prévoit même que les joueurs consacrent une partie de leur rémunération brute au financement d'un fonds paritaire de formation destinée à préparer leur reconversion post sportive.

Par ailleurs l'ANI PME et l'accord OPCAREG/IPCO prévoient un financement conventionnel du DIF sous la forme d'une contribution complémentaire volontaire spécifique. Cette contribution supplémentaire est distincte de la contribution obligatoire au titre du plan de formation (0,90 %) et de la contribution destinée notamment à financer les contrats et les périodes de professionnalisation (0,50 %).

Des réflexions sont en cours dans les deux réseaux pour donner sens et portée à ce principe.

Ces dispositions sont particulièrement innovantes dans la mesure où elles créent un financement particulier pour le DIF, ce que la loi et l'ANI ne prévoient pas de façon opérationnelle.

Par ailleurs, 20% des textes³⁸ prévoient un financement dédié au DIF sous la forme d'une affectation d'un pourcentage minimum du 0,5%.

- Pour les entreprises de 10 salariés et plus : 13% des accords prévoient de consacrer une partie du 0,5% au financement des DIF prioritaires et 4 % des accords affecte une partie du solde pour le DIF.

- Pour les entreprises de moins de 10 salariés : 5 % des branches consacrent une partie de la contribution "professionnalisation" au financement des DIF prioritaires et 10% des branches y consacrent une partie du solde.

Questionnements :

- Qu'en est-il du passage du légal au conventionnel prévu par l'ANI ?
- La cohabitation entre le régime légal, fiscal et conventionnel : quelle est l'autonomie de gestion du conventionnel par les FAF et les OPCA ?
- Quelles sont les conditions que doivent remplir les OPCA pour gérer de manière complémentaire des régimes légaux et conventionnels ?
- Quel est le régime social et fiscal des contributions conventionnelles comparées au régime légal ?

³⁸ Chiffres issus d'une analyse des dispositions relatives au financement conventionnel dans 100 accords de branche réalisée par Circé Consultants en septembre 2005.

Fiche 10 – La transférabilité du DIF : modalités de mise en œuvre

De nombreux accords de branche ont envisagé la transférabilité du DIF³⁹, alors même que l'ANI et la loi n'envisagent la transférabilité du DIF comme sous la forme de liquidation de droits (dans le cas d'une démission ou d'un licenciement).

La transférabilité prend plusieurs formes dans les accords de branche : au sein d'une branche (ex : Aide à domicile, Assurance, BTP, Propreté...) ou au sein d'un groupe (ex : Industries Chimiques, Plasturgie, Télécommunications, Hôtellerie restauration...).

Les accords intervenus dans les réseaux OPCAREG/ IPCO et AGEFOS-PME ont également prévu des dispositions permettant la transférabilité du DIF :

- pour le réseau OPCAREG/IPCO : la transférabilité du DIF est possible au sein du groupe d'entreprise
- pour le réseau AGEFOS : en cas de licenciement, les droits acquis au titre du DIF par le salarié sont versés à AGEFOS et sont utilisables par le salarié pendant 12 mois à compter du licenciement).

La transférabilité du DIF permet d'accompagner des mobilités et rend ainsi possible la construction de « parcours » dans des espaces sécurisés. Les partenaires sociaux ont souhaité aller plus loin et ont décidé de mobiliser le DIF dans le cadre de la Convention de Reclassement Personnalisé (CRP) : les droits au DIF sont abondés. Le « capital » DIF est alors doublé.

Sur les conditions de mise en œuvre de la transférabilité, certaines questions restent à préciser.

De nombreux accords de branche précisent les procédures à respecter en cas de transfert et le montant des droits transférables, qui diffèrent selon les secteurs.

- Remise d'une attestation par l'ancien employeur avant le départ du salarié mentionnant le nombre d'heures de DIF acquis et non encore utilisé
- Embauche dans une autre entreprise de la même branche (avec des durées maximales entre la rupture du contrat de travail et la nouvelle embauche)
- Obligation d'informer le nouvel employeur du montant des droits acquis ou transférés (si différents⁴⁰), sous peine que le crédit d'heures deviennent caduc
- Présentation de l'attestation soit avant la signature du contrat de travail soit concomitamment ou dans les 2 mois suivant la signature
- Conditions de durées minima de présence dans la nouvelle entreprise avant l'utilisation des heures transférées

³⁹ 40 % des branches prévoient une transférabilité du DIF. Source : Circé Consultants, « L'apport de la négociation de branche sur la formation », Juillet 2005.

⁴⁰ Dans le bâtiment : 60% des droits acquis, dans la branche de l'Hospitalisation privée et des Sociétés d'assurance : 50%

- Certains accords de branche précisent enfin le régime des heures transférées au regard du temps de travail. A titre d'illustration, les heures transférées se situent en dehors du temps de travail dans la branche du **Tourisme social et familial**.

Questionnements :

Rares sont les branches à préciser les conditions de gestion de la transférabilité. Seule la branche de l'**Agriculture** prévoit un financement mutualisé du DIF, ce qui permet de créer les conditions de transfert du DIF en cas de licenciement et de démission en passant par l'OPCA.

Dans la branche du **Tourisme social et familial**, les entreprises concernées par le transfert du DIF doivent organiser une compensation des sommes dues au titre du DIF selon la règle suivante : **les heures transférées seront remboursées à l'employeur accordant un DIF. L'OPCA demandera alors à l'employeur antérieur d'opérer un versement complémentaire.**

L'accord prévoyait également que l'employeur pouvait imputer cette charge sur le plan de formation, mais cette disposition a fait l'objet d'une exclusion lors de la procédure d'extension.

L'administration valide ainsi un mécanisme de gestion de la transférabilité du DIF entre l'ancien et le nouvel employeur, à condition que les sommes ne transitent pas directement d'une entreprise à une entreprise mais passent par l'intermédiaire de l'OPCA.

Cette procédure suppose que l'accord de branche ait prévu le versement d'une partie du solde à l'OPCA, ce qui n'est pas le cas dans toutes les branches. Certains accords ont prévu la transférabilité du DIF au sein de la branche sans créer de mécanismes de compensation entre entreprises.