

La portabilité du DIF : une étape ?

Analyse de Yolande Sellier, juriste experte en Formation Professionnelle

Bien qu'ayant moins de trois mois d'existence, la portabilité du droit individuel à la formation (DIF) suscite déjà de nombreuses questions nées de son manque de définition juridique et de réalisme financier, ainsi que de son caractère peu opérationnel. C'est pourquoi il apparaît juste de penser que l'évolution donnée au DIF par la loi du 24 novembre 2009 constitue une étape vers une réforme plus profonde à terme de ce dispositif.

1. La portabilité du DIF : quelle définition ?

Comme cela avait été le cas pour la « transférabilité », le terme « portabilité » est employé dans la réglementation sans être défini¹. C'est au regard de l'emploi de ce mot que se dégage une définition, ce qui nuit indéniablement à l'appréhension de la mesure.

Comme en matière des droits de mutuelle des salariés licenciés, la portabilité du DIF recouvre en fait un dispositif de conservation des heures de DIF inutilisées alors que le contrat de travail est rompu.

La portabilité modifie la nature du DIF. Tout en restant, à l'inverse du plan de formation, toujours une voie d'accès à la formation professionnelle continue négociée, car mis en œuvre à l'initiative du salarié en accord avec l'employeur, le DIF peut désormais être mis en œuvre sans l'accord du nouvel employeur chez lequel le salarié fait valoir ses droits à DIF (article L. 6323-18, alinéa 1, 1°, du code du Travail).

La portabilité ne change pas, en revanche, les caractéristiques du DIF. Dans ce cas, comme c'était déjà le cas de la transférabilité, le DIF est rattaché au contrat de travail, et, en aucun cas, à la personne.

2. La portabilité du DIF : quel financement ?

La mise en place de la portabilité du DIF se traduit par la conversion² du nombre d'heures inutilisées en une enveloppe financière calculée à partir de ce nombre, multiplié par le forfait applicable à la prise en charge du contrat de professionnalisation par les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) - 9,15 euros.

Pour certains, la prise en charge de cette enveloppe par l'OPCA, que ce soit dans le cas de la mise en œuvre de la portabilité chez un nouvel employeur ou d'une période de chômage, est de droit, l'article L. 6323-18, alinéas 3 et 5, du code du Travail étant rédigé comme suit : « *le paiement de la somme est assuré par l'organisme paritaire collecteur agréé* ». Pour d'autres, cette rédaction ne peut remettre en cause les prérogatives des OPCA à décider de leurs conditions d'intervention financière.

¹ Alors que ces deux vocables sont clairement identifiés dans les droits de l'informatique (la portabilité d'un programme informatique caractérise sa capacité à fonctionner plus ou moins facilement dans différents environnements d'exécution), de la téléphonie (la portabilité désigne la possibilité de conserver un numéro en cas de changement d'opérateur) et de la monnaie (la transférabilité couvre la capacité de conserver une monnaie ou d'autres devises).

² C'est le sens de la transférabilité dans le domaine monétaire !

Il n'en demeure pas moins que, dans ces deux hypothèses, **la conversion des heures inutilisées en une enveloppe financière conduit à s'interroger sur le caractère suffisant des sommes disponibles au sein des OPCA pour assurer le financement de la portabilité du DIF.**

Il faut noter que la conversion a curieusement pour effet d'accentuer la distance entre ce qu'aurait pu être le DIF : un dispositif mis à la disposition du salarié pour l'inciter au moyen de la formation au développement de ses compétences, ce qu'il est devenu : une négociation financière entre le salarié et l'employeur, et ce qu'il est maintenant : un crédit financier.

3. La portabilité : quelle mise en œuvre ?

La portabilité du DIF est effective depuis le 20 janvier 2010, le décret n° 2010 -64 du 18 janvier 2010 fixant les nouvelles mentions à faire figurer à ce sujet dans le certificat de travail ayant été publié au *Journal Officiel* du 19.

La complexité de la rédaction de l'article L. 6323-18 du code du Travail ne permet pas de déterminer les conditions du DIF chez le nouvel employeur. Comment peut-il y avoir désaccord entre les salariés et l'employeur au regard des deux phrases qui précèdent¹ ? Pourquoi le DIF se déroulerait, dans ce cas et seulement dans ce cas, hors du temps de travail alors que ceci constitue une des caractéristiques du DIF ? Pourquoi, toujours dans ce cas, l'allocation de formation ne serait pas due alors que, là aussi, c'est un élément clé du DIF ? Est-ce qu'effectivement le droit à DIF faisant l'objet de la portabilité peut se cumuler avec le droit à DIF ouvert chez le nouvel employeur au terme d'une année d'ancienneté ?

Cette complexité ne favorise pas non plus l'appréhension du DIF dans le cas d'une période de chômage : suivant quelles formes et dans quel délai l'enveloppe financière relative au DIF inutilisé sera mobilisée par le régime d'assurance chômage ? etc.

D'autres questions se posent. C'est sûrement pour les résoudre qu'un accord collectif de branche a été négocié, complétant de façon originale sur le plan du droit, le dispositif légal (avenant n° 2 du 4 décembre 2009 à l'accord national du 7 janvier 2005 relatif à la mise en œuvre du DIF dans les diverses branches des industries alimentaires).

Dans ce contexte, il est à penser que les jours passant, la question de l'intérêt de garder le dispositif du DIF en l'état va devenir cruciale et qu'une réponse riche en perspectives sera alors donnée. Il serait vraiment dommageable de faire nôtre la phrase d'Alain Rey dans sa chronique publiée dans le Magazine Littéraire n° 494 de février 2010² et ainsi croire que la mise en œuvre du DIF n'était qu'une opération sociale.

¹ « Lorsque le salarié en fait la demande auprès d'un nouvel employeur, au cours des deux années suivant son embauche, la somme permet de financer soit, après accord de l'employeur, tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, soit, sans l'accord de l'employeur, tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation relevant des priorités définies au premier alinéa de l'article L. 6323-8 ».

² [Cliquez-ici pour lire l'article d'Alain Rey](#)