

SOCIAL

Mettre en place la réforme du DIF

En juin 2010, les salariés du secteur privé, dans l'entreprise depuis mai 2004, auront acquis un droit de 120 heures de formation. Une véritable bombe à retardement pour de nombreuses entreprises qui n'ont pas encore mis en œuvre la réforme.

PAR STÉPHANE STÉPHANE LATASTE, AVOCAT ASSOCIÉ, STASI CHATAIN & ASSOCIÉS

L'ENJEU

> Concilier les impératifs de formation professionnelle continue de l'entreprise avec les aspirations des salariés.

> Transformer le droit légal en une véritable politique de formation, motivante pour les salariés et utile à l'entreprise.

LA MISE EN ŒUVRE

> Communiquer sur le DIF auprès des salariés.

> Inviter les salariés à faire valoir leurs droits sans tarder.

> Mettre en place le DIF au plus vite.



■ Le projet de loi sur le droit individuel à la formation (DIF), qui a été adopté le 13 octobre 2009, est actuellement débattu par les parlementaires. L'enjeu principal

des débats porte sur la question de la « portabilité » des droits au titre du DIF acquis chez un précédent employeur, après une nouvelle embauche. Aucune entreprise ne peut donc plus aujourd'hui négliger la mise en place du DIF : au printemps 2010, les salariés pourront, en effet, prétendre à 120 heures de formation (soit près de trois semaines), puisque le DIF correspond à vingt heures par an, cumulables sur six années. Véritable chance pour l'entreprise qui peut ainsi concilier ses impératifs de formation continue avec les aspirations de ses salariés, le DIF peut aussi constituer un piège si l'employeur laisse s'écouler le temps et n'invite pas ses salariés à faire valoir leurs droits, ce qui est tentant et fréquent compte tenu de l'absence de sanction immédiate.

Or, l'entreprise, en retardant ou en refusant ainsi la mise en œuvre du DIF, risque de le payer cher, tant sur le plan social qu'aux niveaux juridique et financier. Sur le plan social d'abord. Ne pas communiquer sur le DIF auprès des salariés engendre une sanction de fait : l'ambiance générale et le développement de la société s'en ressentent. Sur le plan juridique ensuite. Omettre d'informer les salariés démontre une mauvaise gestion de la formation par l'employeur et, en cas de licenciement économique, compromet la procédure, l'employeur devant démontrer avoir préalablement satisfait à ses obligations d'adaptation et de formation de son personnel. Sur le plan de la trésorerie enfin, l'employeur doit financer la formation à concurrence de 50 % du salaire net des heures correspondant à la formation.

Aussi, l'employeur doit-il faire preuve en ce domaine de cohérence : s'il peut refuser la demande d'un salarié (après deux refus, celui-ci pourra demander à l'Opacif sa prise en charge par priorité), il doit articuler le DIF avec son plan de formation pour faire coïncider les aspirations des salariés avec les besoins de son entreprise. Il doit aussi être transparent, en gérant les refus et les acceptations sans discrimination et en exécutant de bonne foi cet aspect du contrat de travail. L'employeur doit aussi anticiper les problèmes d'organisation que causeront les départs de salariés pour des périodes devenues longues et gérer l'impact financier lié à la formation : la moitié des frais de formation (soit dix heures de salaire net par an), les allocations de formation, le coût de remplacement du ou des salariés absents près de trois semaines, si la formation est effectuée pendant le temps de travail.

L'employeur doit encore informer chaque salarié individuellement et chaque année, de ses droits en matière de DIF. Il y associera les institutions représentatives du personnel, un bilan de la réforme devant leur être présenté chaque année depuis 2004. Enfin, en cas de licenciement, le défaut d'information sur le DIF dans la lettre de rupture oblige l'employeur à indemniser le salarié pour perte de chance d'avoir pu bénéficier d'une action de formation ou pour irrégularité de procédure ou de fond. Les juges ont, en effet, estimé à deux reprises (CA Reims, 27/6/2007, CA Paris, 23/1/2008) que cela cause nécessairement au salarié un préjudice qui doit être réparé par le versement d'une indemnité. Sans oublier, comme on l'a dit, que l'employeur aura de grandes difficultés à justifier un licenciement économique s'il n'a pas fait ses meilleurs efforts pour adapter et former son salarié préalablement à son licenciement. ▀

Jurisprudence

CESSION DE CRÉANCE

La cession d'une créance professionnelle pour garantir un crédit ne décharge pas le débiteur principal de ses obligations vis-à-vis de l'établissement de crédit.

(Cass. Com, 20.10.2009, N° 913, Antilles Industrie c/ SFAG et a.)

GRÈVE

La grève ne peut pas être limitée à certaines tâches prévues par le contrat de travail, puisqu'elle est définie comme la « cessation concertée du travail ».

(Cass. Soc, 21.10.2009, N° 2041, CGT c/ EDF)

STOCK-OPTIONS

La privation de la faculté de lever les options en cas de licenciement pour faute est une sanction pécuniaire prohibée qui ne peut être prévue par le plan de stock-options.

(Cass. Soc, 21.10.2009, N° 2043, Nebon-Carle c/ Acxiom France)

FICHIERS

INFORMATIQUES
Seuls les fichiers identifiés comme personnels ne peuvent être ouverts en l'absence du salarié. Les autres sont présumés être professionnels.

(Cass. Soc, 21.10.2009, N° 2044, Seit Hydr'Eau c/ Martin)

NON-CONCURRENCE

Le plan de sauvegarde de l'emploi ne peut pas prévoir que l'entreprise s'engage à lever toutes les clauses de non-concurrence. Il faut une notification individuelle aux intéressés.

(Cass. Soc, 21.10.2009, N° 2045, Delas c/ Pau Euralis Union)