



Non-imputation à titre exclusif du droit individuel à la formation sur le temps libre des salariés

13^{ème} législature

Question écrite n° 13335 de M. Jacky Le Menn (Ille-et-Vilaine - SOC)

publiée dans le JO Sénat du 06/05/2010 - page 1114

M. Jacky Le Menn appelle l'attention de M. le ministre du travail, de la solidarité et de la fonction publique sur l'application du droit individuel à la formation et son éventuelle imputabilité sur le temps de travail du salarié.

Les salariés d'une PME bretonne rencontrent des difficultés pour exercer leur droit individuel à la formation (DIF). Ce dispositif a été installé par une loi votée en 2004 visant à favoriser la formation des salariés par l'attribution d'un crédit de 20 heures annuelles, dans la limite de 120 heures, limite atteinte cette année.

Le code du travail prévoit que les actions de formation exercées dans le cadre du DIF se déroulent en dehors des heures de travail. Toutefois une convention ou un accord collectif de branche ou d'entreprise peut prévoir que le DIF s'exerce en partie pendant le temps de travail.

La situation qui nous occupe ici est celle où le chef d'entreprise impose que le temps consacré à l'exercice de ce droit s'exerce exclusivement pendant les congés ou les RTT du salarié (puisqu'il considère que ce temps est apparenté à des heures hors travail) pour certaines formations se déroulant sur plusieurs jours continus, voire plusieurs semaines. Cette attitude sans nuances soulève l'opposition des salariés et de leurs représentants.

Cette position pose problème au regard du droit applicable à la responsabilité. En effet s'il advenait qu'un salarié en formation sur son temps libre subisse un accident, et eu égard aux spécificités du droit de la sécurité sociale, il y a un risque que cet accident ne reçoive pas la qualification d'accident du travail, entraînant ainsi un réel préjudice financier pour le salarié victime.

En conséquence il lui demande quelle initiative il compte prendre pour que le DIF ne soit pas imputé à titre principal ou exclusif sur le temps libre des salariés.

Réponse du Ministère du travail, de l'emploi et de la santé

publiée dans le JO Sénat du 03/02/2011 - page 259

Le ministre du travail, de l'emploi et de la santé a pris connaissance avec intérêt de la question relative au risque que comporterait l'exercice du droit individuel à la formation (DIF) hors temps de travail en cas d'accident à l'occasion de la formation. Le dispositif du DIF a été instauré par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et par la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social. Ce dispositif a été complété par l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels, et par la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie. Dans le prolongement des accords nationaux interprofessionnels des 5 décembre 2003 et 5 octobre 2009, le code du travail prévoit que les actions de formation exercées dans le cadre du DIF se déroulent en dehors du temps de travail mais que, toutefois, une convention ou un accord collectif de branche ou d'entreprise peuvent permettre un exercice en partie pendant le temps de travail. En cas d'accident à l'occasion d'une formation se déroulant en dehors du temps de travail, le code du travail a prévu des dispositions protectrices. L'article L. 6323-15 prévoit en effet que, pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie du régime de sécurité sociale relatif à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Par conséquent, dès lors que la convention collective applicable à l'entreprise est muette sur les modalités de mise en oeuvre du DIF, l'employeur est en droit d'imposer l'exercice de ce droit pendant les congés du salarié, cette modalité étant sans incidence au regard du risque accidents du travail.