

La portabilité du DIF ouvre-t-elle la voie au compte épargne formation ?

I. Le projet politique de « marier » le compte d'épargne formation et le DIF

1. L'idée du compte individuel de formation (s'appuyant sur la technique de l'épargne, de l'assurance, du crédit..) ouvert à toute personne, quel que soit son statut et tout au long de la vie, n'est pas une idée neuve, ni en France ni en Europe, comme ont pu en témoigner les participants au séminaire organisé par Circé/Amnyos et le cabinet Jacques Barthélémy, le 26 mars 2008 sur le thème : « Opportunité et faisabilité d'un compte d'épargne formation » (L'AEF n°93922). Elle a été explorée ou testée depuis plus de dix ans sans jamais aboutir dans aucun pays sur un dispositif opérationnel à grande échelle. La plus grande prudence est de mise, avant de s'engager la fleur au fusil dans cette voie attrayante mais semée d'embûches.

Elle a été relancée par Nicolas Sarkozy, alors candidat UMP à la présidence de la République, lors de la présentation de son projet présidentiel le 2 avril 2007 :

« Je veux lever les tabous de notre système de formation professionnelle: trop de dépenses de gestion, trop de gaspillages, trop d'opacité, trop d'argent pour former ceux qui sont déjà qualifiés, pas assez pour ceux qui ne le sont pas. » Il propose dans ce cadre de créer un « *compte individuel de formation professionnelle* » qui doit permettre « *à chacun, lorsqu'il en a besoin, de bénéficier d'une formation suffisamment longue pour être qualifiante [et] entraînera une profonde modernisation de nos structures de formation professionnelle* ».

Jacques Chirac, alors Président de la République, avait déjà évoqué la même idée le 6 janvier 2006 dans son discours devant les forces vives de la Nation, en la liant étroitement au DIF : « *Le DIF est un vrai progrès. Il faut aller plus loin.* ». Ainsi, « *dans la même logique que celle qui a été retenue par les partenaires sociaux dans l'accord sur l'assurance chômage pour les*

salariés en CDD (contrat à durée déterminée), il faut donner à chaque salarié la possibilité de verser ce droit sur un compte personnel. Il pourra ainsi le gérer librement tout au long de sa carrière, en complément du CET (compte épargne temps) ».

2. Le rapport Carle en a fait sa proposition phare en liant étroitement compte individuel de formation (épargne) et DIF transférable : *« il ne peut s'agir que d'un outil transversal, bousculant les cases statutaires et les tuyaux d'orgue, réunifiant l'homme éclaté afin de l'accompagner effectivement dans son parcours de formation tout au long de sa vie, non seulement la vie active mais aussi au-delà, car l'utilité sociale de la formation ne disparaît pas au seuil de la retraite. Quel est l'objet de cette construction ? Il s'agit de saisir l'homme et la femme à la recherche d'un financement pour leur formation au-delà de statuts professionnels aux frontières poreuses, de moins en moins conformes à la vie vécue : où situer, par exemple, les droits à formation des actifs, jeunes ou non, qui égrenent les CDD et le chômage pendant plusieurs années : sont-ils salariés ou chômeurs ? Le compte d'épargne formation doit être conçu pour donner à ces personnes un accès simple et visible aux actions qui leur permettront de conforter leur employabilité en acquérant les qualifications indispensables. L'idée de compte est ainsi intimement liée à celle de sécurité professionnelle : dans le monde d'aujourd'hui celle-ci passe par la formation continue au sens propre du terme, certaines personnes, certains groupes tombant, comme on l'a vu, dans les zones d'ombre du système, il s'agit d'infléchir celui-ci de façon à leur offrir des conditions d'accès satisfaisantes sans créer de nouveaux tuyaux, et donc en partant de l'existant, dans la mesure où - une nouvelle fois - le propos n'est pas de lancer l'illusoire « grand soir » d'une formation professionnelle qui fait l'objet d'un rare consensus social dans son principe et dans les grandes lignes de son architecture, mais d'instiller dans le système tel qu'il fonctionne le « germe mutagène de la simplicité (...). De ce point de vue, il est opportun de construire le compte d'épargne formation à partir du DIF transférable (...) ».*

Plus loin le rapport propose un schéma d'organisation à vrai dire peu convaincant, visant à faire gérer le DIF par un dispositif interinstitutionnel régional.

Alors que le DIF est un produit de la négociation collective, le projet de le marier, alors qu'il n'est pas encore parvenu à l'âge adulte, avec le compte d'épargne formation, est une initiative exclusivement politique. Il représente un avatar supplémentaire de l'intervention du politique dans la négociation collective, qui est la marque du modèle néocorporatiste du système français de relations professionnelles, appliquée à la formation.

II. Le DIF : droit positif et potentialité

3. Rappelons que le DIF (droit individuel à la formation) donne aux salariés en CDI le droit de capitaliser un crédit destiné à la formation de vingt heures chaque année. Le choix de la formation est effectué en accord avec l'employeur, en principe à l'occasion de l'entretien professionnel prévu dans l'ANI du 5 décembre 2003. Le crédit de vingt heures, cumulable pendant six ans, peut déboucher sur le droit à une formation de cent vingt heures. Les salariés à temps partiel ou en CDD, disposent d'un droit fixé au prorata de leur temps de travail. Le DIF est pris en principe en dehors du temps de travail et donne alors droit à une allocation de formation correspondant à 50% du salaire net. Si la formation a lieu pendant le temps de travail, le salarié perçoit l'intégralité de son salaire.

4. L'évaluation de l'ANI du 5 décembre 2003 par les partenaires sociaux a mis en évidence quelques tendances sur l'usage fait du DIF par les salariés et les entreprises. Trois constats principaux peuvent être effectués: le DIF est un dispositif dont l'appropriation n'a pas été aisée, d'où une montée en charge lente, notamment du fait de l'instauration d'un mécanisme de négociation qui n'est pas dans la culture managériale dominante; le DIF a permis un meilleur accès à la formation des salariés qui se formaient le moins, ce qui était un des objectifs poursuivis par les partenaires sociaux; le DIF a souvent initié un élargissement de l'offre de formation dans l'entreprise par la recherche de formations conciliant à la fois l'intérêt professionnel et personnel.

Au-delà de ces constats sur la mise en œuvre du DIF, on peut ainsi souligner que dans nombre de grandes entreprises, la mise en place du DIF s'est effectuée dans le cadre d'un accord collectif dont l'objet était, notamment, de tracer le cadre de référence entre formations suivies et dispositifs utilisés. La place respective du plan et du DIF a ainsi fait l'objet de négociations. Il s'agit de la première véritable négociation sur le contenu et les objectifs des plans de formation, qui relevait jusque-là de la seule décision de l'employeur, après consultation du comité d'entreprise. La négociation individuelle obligatoire imposée par le DIF s'est donc souvent traduite par une négociation collective qui a permis de donner un cadre et une structure aux politiques de formation. Ce n'est pas le moindre des effets positifs de l'ANI du 5 décembre 2003.

5. Au plan juridique, le DIF tel qu'il résulte de la négociation collective, peut se caractériser de la manière suivante: le DIF, à l'inverse

du CIF (congé individuel de formation), est un processus visant à créer les conditions de la contractualisation entre le salarié et l'employeur sur un projet de formation. Certes, le salarié dispose d'un droit d'initiative pour engager une discussion sur son projet mais celui-ci ne devient opérationnel qu'à l'issue d'un accord avec l'employeur. Le dispositif relatif au DIF a été largement développé et enrichi par la négociation de branche mais aussi la négociation d'entreprise. La première a apporté des réponses sur les modalités et priorités d'exercice du droit. Quant à la négociation d'entreprise, dans les rares cas où elle est observable, elle s'est employée à préciser les procédures de mise en œuvre du DIF.

Ce processus de construction est un cadre flexible qui a pour conséquences de mettre en évidence de nombreuses questions de nature juridique non résolues. Ce défaut de sécurité juridique peut nuire à un usage « serein » du DIF aussi bien par les salariés que par les entreprises. Au nombre de ces questions figurent la question du refus ou du désaccord entre employeur et salarié, la qualification juridique du temps de formation hors temps de travail, l'intervention des Opacif (organismes paritaires agréés au titre du CIF) après un désaccord persistant au cours de deux exercices civils consécutifs, l'anticipation du DIF, le DIF-CDD, la transférabilité du DIF.

Si l'on veut s'appuyer sur le DIF pour fonder le compte d'épargne formation, faut-il encore que le DIF soit solidement ancré dans l'usage social et dans le droit. Or, ni l'une ni l'autre de ces conditions n'est aujourd'hui remplie. Le DIF demeure fragile et nécessite d'être revisité par une future négociation, sur la base de l'équilibre atteint en 2003, avant de pouvoir servir de tremplin à un éventuel compte d'épargne formation.

La question de la transférabilité du DIF était jusqu'à peu, au cœur du débat sur les liens entre DIF et compte individuel de formation. Depuis l'ANI (accord national interprofessionnel) du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail, c'est autour du concept de portabilité que pourrait se structurer l'avenir du compte épargne de formation.

La transférabilité

6. La mission sénatoriale juge pour sa part la transférabilité du DIF « *inéluçtablement inscrite dans la logique de recentrage de la formation*

permanente sur la personne, au-delà de cases statutaires sur lesquels est actuellement bâti le système ».

Cette question revêt d'autant plus d'importance pour le Sénat, que la commission lie la mise en place du DIF transférable à la suppression de l'obligation légale de 0,9% « plan de formation », jugée peu efficace et donc inutile.

Le Medef s'est opposé « vent debout » à cette approche dans le cadre des auditions de la commission sénatoriale. Pour Francis Da Costa, président de la commission éducation/formation du Medef, il est prématuré de modifier le DIF dont la transférabilité, prévue selon des modalités variées dans un tiers des accords de branches et par différents accords d'entreprises, avait été écartée par la partie patronale lors de la négociation de l'ANI de 2003 afin de ne pas « financieriser » ce droit et dans la mesure où une transférabilité généralisée nécessiterait un provisionnement, grevant ainsi les comptes des entreprises. La budgétisation par les entreprises d'un DIF transférable, a-t-il ajouté, poserait problème. La transférabilité créerait en outre une distorsion de concurrence entre un salarié se présentant à l'embauche avec un compte DIF à solder et un salarié ne disposant pas de droits accumulés dans un précédent emploi. Les branches qui ont négocié la transférabilité, a-t-il conclu sur ce point, ont un intérêt à la réaliser, à l'exemple du bâtiment, doté de caisses habituées aux opérations de mutualisation.

L'analyse des textes législatifs et conventionnels relatifs à la mise en œuvre de la transférabilité montre que ce concept est loin d'être entré dans les usages, en dépit de quelques accords prometteurs.

L'ANI de 2003 et la loi ont organisé la « transférabilité » du DIF mais ces textes limitent cette notion à la demande du DIF par le salarié licencié ou démissionnaire avant la fin du délai-congé. À la vérité le terme de transférabilité est impropre dans ce contexte; il s'agit davantage d'une utilisation anticipée et contrainte des droits acquis. Il n'y a que certains accords de branches qui ont organisé un véritable transfert de l'obligation de financer le DIF vers le nouvel employeur du salarié, à condition qu'il relève de la même branche professionnelle que le précédent employeur – donc du même Opca - ou, lorsqu'il relève d'une autre branche professionnelle, toujours du même Opca. À titre d'exemples, l'accord Agriculture du 2 juin 2004¹, l'accord des sociétés

¹ Accord agriculture (2/06/2004) : Le DIF acquis par un salarié qui quitte son exploitation ou une entreprise adhérant au Fafsea est intégralement transférable si ce salarié est embauché par une autre exploitation ou

d'assurance du 14 octobre 2004², l'accord des sociétés coopératives d'HLM du 30 juin 2005³, organisent la transférabilité de branche. Cette transférabilité est également fréquemment prévue par les accords de groupe, alors même que dans les cas où le contrat de travail du salarié est maintenu, cette transférabilité du DIF va de soi.

Même dans l'hypothèse où la transférabilité se mettait en place dans quelques groupes ou branches, elle serait nécessairement limitée au champ conventionnel qui lie les entreprises d'une même convention collective. Penser, organiser la transférabilité entre 350 champs conventionnels, voire la moitié seulement d'entre eux est un objectif irréaliste, sans même parler de la transférabilité des droits entre le contrat de travail et d'autres statuts. Par construction même, ce concept ne pourra jamais atteindre l'universalité.

La portabilité

7. A la formule de la transférabilité des droits acquis par un salarié, d'une entreprise A vers une entreprise B qui hérite de la créance de la première, vient s'ajouter le concept de « portabilité » qui supprime le transfert de la créance d'une entreprise vers une autre en introduisant un mécanisme de conservation de la créance par un tiers (Opcv ? Fongecif ? autre ?) vers lequel le salarié créancier pourra à tout moment se retourner, quelle que soit l'évolution au fil du temps de son contrat de travail, de son entreprise d'appartenance, de son statut (demandeur d'emploi, travailleur indépendant, chef d'entreprise,...). **La portabilité apporte un début de traduction concrète au concept de « droits de tirage sociaux » proposé par Alain Supiot.**

La portabilité a été introduite par l'ANI du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail. Pour les salariés licenciés ou démissionnaires qui n'ont pas consommé la totalité des heures de DIF acquises chez leur ancien employeur, l'accord a prévu non pas la « transférabilité » du DIF sur l'employeur suivant, mais sa « portabilité ».

entreprise adhérant au même Opcv. En cas de licenciement, le délai entre les deux CDI ne doit pas excéder 8 mois, et en cas de démission ce délai ne doit pas excéder 3 mois.

² Accord sociétés d'assurance (14/10/2004) : Disposition de même type. L'accord ne se réfère pas à l'Opcv mais précise que l'employeur quitté (pour licenciement ou démission) doit remettre au salarié une attestation mentionnant le DIF acquis et non consommé et le salarié doit, lors de l'embauche, informer le nouvel employeur des droits acquis.

³ Accord sociétés coopératives HLM (30/06/2005) : Le DIF acquis par un salarié qui quitte l'entreprise (sauf cas de licenciement pour faute grave ou lourde) est transférable à raison de 70% si ce salarié est embauché par une entreprise adhérant à l'Opcv Habitat Formation à condition que l'accord de branche applicable à l'entreprise d'accueil ait également prévu la transférabilité. Le coût est pris en charge par un fonds spécial créé au sein de l'Opcv.

Le salarié pourra mobiliser le solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF soit, selon le cas, avec l'accord du régime d'assurance chômage et l'intervention de l'Opca de l'ancien employeur, soit avec l'accord du nouvel employeur et l'intervention de l'Opca dont relève ce dernier. L'Opca abondera le financement de l'action de formation à hauteur de 9,15 euros par heure.

Il est précisé que la validité de l'ANI est subordonnée à l'adoption des dispositions législatives réglementaires indispensables à son application. Le projet de loi examiné par le Parlement en avril et mai 2008 ne comporte pas de dispositions relatives à cette portabilité : on peut penser que les adaptations nécessaires interviendront avec la future réforme de la formation professionnelle.

Les règles très strictes qui encadrent aujourd'hui la portabilité du DIF, ne doivent pas masquer les potentialités dont ce nouveau concept est porteur pour l'avenir du DIF.

III. La portabilité du DIF ouvre-t-elle la voie au compte épargne formation ?

8. À ce stade de la réflexion, il faut se garder de vouloir proposer comme cela se fait trop souvent des schémas d'organisation « prêt à l'emploi ». La question est trop neuve et trop stratégique pour faire l'économie d'un détour par la formulation des bonnes questions à résoudre, en s'appuyant sur quelques principes directeurs clairement formulés. Ces principes sont, au minimum, au nombre de trois : quelle est la nature du droit du salarié dans le cadre de la portabilité ? Qui est le gestionnaire opérationnel de la portabilité ? Quelles sont les conditions de mise en œuvre du droit dans le cadre de la portabilité ?

9. La portabilité issue de l'ANI du 11 janvier 2008 assure-t-elle le passage d'un droit contractuel, c'est-à-dire articulé au contrat de travail qui constitue son support, à un droit personnel, c'est-à-dire attaché à l'individu lui-même indépendamment de son statut ? la réponse est assurément négative. Dans le dispositif de portabilité tel que conçu par l'ANI du 11 janvier 2008, il s'agit d'assurer le transfert des droits acquis dans le cadre d'un contrat de travail au-delà de ce contrat pour un usage soit pendant une période de chômage, soit dans le cadre d'un nouveau contrat de travail. On ne peut que constater que le mécanisme d'acquisition du droit n'est pas remis en cause, c'est toujours le contrat

de travail qui génère les heures de DIF, et que la portabilité trouve sa limite dans le champ de l'emploi salarié : aucun transfert n'est possible vers un statut de travailleur non salarié par exemple. Telle qu'organisée à ce jour, la portabilité n'est donc qu'un cadre général organisant une transférabilité d'un contrat de travail à l'autre, qui intègre la période éventuelle de chômage entre deux contrats.

L'ANI du 11 janvier 2008 est d'ailleurs explicite à ce sujet, qui définit la portabilité comme « le maintien de l'accès à certains droits liés au contrat travail » (art. 14). Le même article utilise de manière synonyme portabilité et transférabilité.

On peut conclure que la réflexion des partenaires sociaux sur le concept de portabilité s'est, à ce jour, arrêtée à l'organisation d'une pérennité des droits acquis dans le cadre du contrat de travail indépendamment soit de la survenance d'une période de chômage, soit de la conclusion d'un nouveau contrat de travail. **Rien dans l'ANI du 11 janvier 2008 ne marque de manière explicite le cheminement vers un droit personnel du type compte d'épargne formation.**

10. Concernant le gestionnaire opérationnel de la portabilité, les partenaires sociaux ont confié le financement, et donc la solvabilisation, du droit aux Opca. Il ne s'agit donc pas d'un véritable transfert de droits d'une entreprise à l'autre qui serait repris dans le cadre du contrat de travail, mais d'une garantie d'un accès à un financement dont le droit a été ouvert dans le cadre d'un contrat précédent. Autrement dit, il n'existe pas de continuum entre les droits acquis dans le cadre du premier contrat et ceux qui le seront dans un contrat ultérieur. Le crédit d'heures ne vient pas s'ajouter au crédit DIF nouvellement acquis chez le nouvel employeur.

De ce point de vue, la portabilité est donc un mécanisme distinct de la transférabilité qui organise la reprise par le nouvel employeur des droits du premier contrat. Comme l'indique l'ANI du 11 janvier 2008, la portabilité vise à permettre de mobiliser le solde des droits acquis au titre du contrat par la garantie d'un financement, d'ailleurs plafonné (art. 14). Il s'agit bien de solder une situation au-delà du contrat de travail et non de permettre au salarié d'épargner ou de capitaliser les droits acquis dans le cadre de plusieurs contrats de travail. **L'analyse technique de la gestion opérationnelle de la portabilité conduit donc à constater que le mécanisme de portabilité loin d'être une épargne en est l'exact contraire puisqu'il s'agit de solder une situation.** Cette possibilité est

d'ailleurs limitée dans le temps puisqu'elle s'exerce soit pendant la prise en charge par l'assurance chômage, soit pendant deux ans chez le nouvel employeur. Concernant ce dernier, il est d'ailleurs, autant que le salarié, bénéficiaire de la portabilité qui lui permet l'accès à une ressource financière supplémentaire pour ses projets de formation.

11. La troisième question est celle des conditions de la mise en œuvre du droit dans le cadre de la portabilité. Les partenaires sociaux ont préservé le principe de contractualisation du DIF. Le salarié devra négocier son projet de formation soit avec le référent chargé de son accompagnement dans le cadre du régime d'assurance-chômage, soit avec le nouvel employeur dans le cadre de son nouveau contrat de travail. La portabilité ne transforme donc pas le DIF en épargne personnelle que le salarié pourrait mobiliser librement, mais au contraire confirme qu'il s'agit d'un dispositif d'accès négocié à la formation et non d'un droit de consommation couvert par un crédit personnel.

12. L'analyse méthodique du concept de portabilité, tel qu'opérationnalisé par l'ANI du 11 janvier 2008 qui en constitue la seule traduction à ce jour, conduit à considérer qu'il s'agit d'un dispositif permettant de sécuriser les droits acquis dans le cadre d'un contrat qui pourront être utilisés au-delà de ce contrat sans que le droit ne change de nature et sans qu'aucun mécanisme de crédit ne soit mis en place. La portabilité apparaît même comme en retrait par rapport à la transférabilité qui garantit la reprise des droits par le nouvel employeur, ce qui n'est pas le cas ici puisqu'il s'agit d'une simple possibilité de solde de droits acquis. Sauf à faire évoluer le concept de portabilité, il n'apparaît donc pas à ce jour comme le creuset d'un possible compte d'épargne formation.

IV. Conditions pour une portabilité conduisant à un compte épargne formation

13. Si l'ANI du 11 janvier 2008 fixe un cadre de référence pour la portabilité, il laisse toute de même aux branches professionnelles la possibilité d'aménager le cadre tracé par l'ANI pour la mise en œuvre de la portabilité. Autrement dit, peut-être ne faut-il pas tirer de conclusion définitive de la première opérationnalisation du concept dès lors qu'elle est clairement présentée comme optionnelle, les partenaires sociaux étant plus attachés à l'objectif qu'aux moyens. De ce fait les branches professionnelles pourraient se saisir du concept de portabilité et lui

donner un contenu élargi. L'élargissement du concept de portabilité, et son cheminement vers un compte d'épargne formation supposent que soient traitées trois questions : la « localisation » de l'épargne, les conditions d'accès à la ressource et son alimentation.

14. La localisation de l'épargne suppose que le crédit du salarié, serait-il exprimé en heures ou en argent, ne soit pas géré par chaque employeur successif mais puisse s'établir en un point fixe. À ce jour, et l'ANI du 11 janvier 2008 en prend acte, qui d'autre que les OPCA, FAF ou Fongecif peuvent jouer ce rôle de gestionnaire des comptes des salariés ? Leur inscription dans le système de relations professionnelles et de négociation collective, leur expertise dans le domaine de formation en fait les opérateurs naturels pour la gestion de droits acquis dans le cadre de contrats de travail.

15. Concernant les conditions d'accès à la ressource, la question posée est celle de la négociation. Le DIF est clairement construit comme un dispositif négocié qui n'est pas mis en œuvre de manière unilatérale. Il ne s'agit pas d'un crédit à la consommation. La définition d'un compte d'épargne formation ne suppose pas nécessairement que ce compte soit à la seule discrétion de son titulaire. Dès lors qu'il pourrait être abondé par des ressources mutualisées et/ou publiques, et non par une épargne personnelle, une mise en œuvre supposant la validation du projet, ou au minimum la vérification de sa conformité aux objectifs assignés au système de compte épargne formation, c'est-à-dire à l'utilité sociale que l'on souhaite lui donner (par exemple : les ressources mobilisées sur le compte sont-elles utilisables pour tout type de formation, réservées aux formations diplômantes, conditionnées à une situation particulière, etc.).

Il est extrêmement important de distinguer le droit à une épargne et les conditions de son utilisation. Si le DIF peut avoir sur le moyen/long terme des effets profonds c'est certainement parce que n'ont pas été confondus le crédit d'heures et son utilisation. Le passage obligé par la négociation est un levier puissant de dynamisme du système, ce que ne garantirait absolument pas un dispositif de type chèque-formation ou droit de consommation à la libre disposition du salarié.

16. La création d'un compte d'épargne formation trouve d'autant plus d'intérêt que ses sources d'alimentation sont variées. Au crédit acquis par le salarié pourrait ainsi s'ajouter un abondement provenant de l'entreprise, des pouvoirs publics ou d'une épargne personnelle. Ces abondements pourraient s'effectuer soit sous forme financière, mais alors

le compte d'épargne formation devient une épargne financière destinée à la formation, en quelque sorte un budget d'achat de formation capitalisable, ou bien sous forme de temps (assorti de rémunération ou d'indemnisation) ou encore sous forme de droit d'accès qui pourrait être garanti par des places réservées au sein d'actions collectives financées par des ressources mutualisées (qu'il s'agisse de la reprise d'étude en formation initiale financée par l'Opcva ou d'actions de formation continue financées par les Opcva ou les pouvoirs publics). La nature de l'épargne apparaît donc déterminante dans l'orientation que l'on souhaite donner au compte d'épargne formation. Ici aussi, il est possible de s'inspirer du découplage que crée le DIF entre le crédit d'heures et son financement.

17. La question de la structure de portage de ce compte individuel demeure ouverte. Doit-il s'agir d'un opérateur privé de type banque ou assurance ? Les expériences connues en la matière montrent que cette voie ne semble guère réaliste comme ont pu en témoigner différents acteurs lors du séminaire organisé par Circé/Amnyos et le cabinet Jacques Barthélémy, le 26 mars 2008 sur le thème : « Opportunité et faisabilité d'un compte d'épargne formation » (dépêche n°93922). Ou d'une structure interinstitutionnelle régionale ? Les réflexions en cours au sein du groupe multipartite sur la formation professionnelle mettent en évidence à juste titre que cette solution n'est pas plus réaliste.

En revanche, à condition de refonder l'objet social des FAF, Fongecif et Opcva et de les reconstruire comme une institution de garantie sociale, ils seraient les plus indiqués pour être les dépositaires de cette créance.

V. CONCLUSION

Le DIF a été conçu par la négociation collective, d'abord comme un instrument juridique appelé à favoriser la co construction du projet de formation entre le salarié et l'employeur. Il s'inscrit dans une vision de gestion des compétences à court et moyen terme. Il vise à améliorer la performance de la formation au sein de l'entreprise par une plus grande implication du « salarié acteur » et un meilleur usage du temps. La « transférabilité », ou son synonyme la « portabilité », attachées au statut de salarié, tels que ces concepts résultent des développements récents de la négociation collective, peuvent lui donner un élan et favoriser les parcours de mobilité professionnelle dans des périmètres circonscrits par la négociation collective de branche ou de groupe. Dans cette perspective, le lien construit par le rapport Carle entre transférabilité ou

portabilité du DIF et compte épargne formation n'a pas de pertinence tout simplement parce que la portabilité des droits attachée à la personne, quel que soit son statut, n'est pas comprise dans le patrimoine générique du DIF, issu du droit positif. À cet égard, la position exprimée par le Medef lors des auditions de la commission sénatoriale sur l'absence de lien entre transférabilité du DIF et compte épargne, est parfaitement fondée.

Autre chose est la portabilité des droits sociaux - dont le droit à la formation - attachés à la personne, quel que soit son statut, et gérés hors de l'entreprise, au sein d'une structure ad hoc. Il s'agit alors d'un projet de société qui dépasse la seule entreprise. La créance dont la personne est titulaire peut alors être opposable, en fonction de sa situation, aussi bien à une collectivité publique, qu'au régime d'assurance chômage qui a un Opcva auprès duquel l'entreprise a cotisé ou à l'entreprise elle-même.

La question déterminante est donc de savoir quelle créance, opposable à qui, détient le titulaire d'un compte individuel de formation et dans quelles conditions cette créance peut être libérée : validation du projet finançable par un tiers, apport de ressources propres par le bénéficiaire en temps ou en argent... Le DIF non utilisé pourrait alors, dans des conditions qui restent à préciser, devenir une créance opposable par le salarié à l'entreprise en vue d'alimenter, parmi d'autres apports, son compte individuel de formation.

À défaut de penser la portabilité du DIF, et d'autres droits sociaux, comme un projet de société conduisant à la construction d'un nouveau système de « garanties sociales » pour tous les actifs, quel que soit leur statut, le débat ouvert par le Président de la République et le rapport sénatorial court le risque de l'enlisement. Il appartient à la loi d'en fixer les orientations et d'inscrire dans le droit les concepts précurseurs de « sécurité sociale professionnelle », de « droits de tirages sociaux » et de sécurisation des « parcours professionnels » qui, en vérité, renvoient tous à l'accompagnement et la « sécurisation » des mobilités des actifs tout au long de la vie. Il appartiendra aux pouvoirs publics d'honorer leur part de la créance ouverte aux bénéficiaires de ce nouveau droit opposable.

Jean-Marie Luttringer, Jean-Pierre Willems, le 26 juin 2008