

DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION

Le DIF n'est pas provisionnable selon le CNC

*Conseil National de la Comptabilité
Avis n°2004-F du 13 octobre 2004
Publié le 22/10/04*

Le comité d'urgence du CNC (Conseil national de la comptabilité) a publié le vendredi 22 octobre 2004 le texte officiel de son avis n°2004-F du 13 octobre 2004 relatif à la comptabilisation du D.I.F. (Droit individuel à la formation). Pour le CNC les dépenses liées au DIF ne constituent pas, en cas d'accord entre l'entreprise et le salarié, et sauf exceptions, un passif provisionnable. Nous publions ci-après un extrait de l'avis relatif à la décision du CNC.

CONSEIL NATIONAL DE LA COMPTABILITÉ

AVIS N°2004 - F DU 13 OCTOBRE 2004 DU COMITÉ D'URGENCE

Relatif à la comptabilisation du droit individuel à la formation- DIF (EXTRAITS)

Comptabilisation du DIF au regard des règles générales de comptabilisation des passifs

Les dépenses afférentes aux actions de formation constituent un passif et sont provisionnées si elles répondent à la définition et aux conditions de comptabilisation d'un passif, à savoir :

- ⇒ existence d'une obligation pour l'entreprise ;
- ⇒ sortie de ressources probable sans contrepartie au moins équivalente attendue par l'entreprise ;
- ⇒ possibilité d'estimation.

Si elles ne répondent pas à ces trois conditions, les dépenses de formation sont comptabilisées en charges au titre de la période au cours de laquelle elles sont engagées ou font, le cas échéant, l'objet d'une information en annexe au titre des passifs éventuels, si les conditions d'inscription en passif éventuel sont remplies...

Décision du Comité

L'analyse des dépenses engagées au titre du DIF conduit à distinguer deux situations bien distinctes :

- ⇒ quand il y a accord entre l'entreprise et le salarié,
- ⇒ quand il y a désaccord persistant sur deux exercices successifs et demande à bénéficier d'un congé individuel à la formation auprès du Fongecif, ainsi qu'en cas de licenciement ou de démission.

a. En cas d'accord entre l'entreprise et le salarié

Dès qu'il y a accord sur l'action de formation dans les conditions prévues par les dispositions de l'article L 932-2 du code de travail, l'obligation devient certaine pour l'entreprise.

A la différence des actions de formation qui relèvent de décisions de gestion de l'entreprise et se rattachent à l'activité future des salariés (dans l'entreprise), dont la contrepartie au moins équivalente est présumée, les actions engagées dans le cadre du DIF constituent une obligation légale dont la mise en œuvre est à l'initiative du salarié et dont la contrepartie positive attendue devrait être évaluée. A défaut, de telles obligations devraient donner lieu à constatation de provisions.

Toutefois, en raison des différents éléments concourant aux actions de formation au titre du DIF, qu'il s'agisse du contenu, de la date de réalisation, des modalités d'organisation, leur réalisation dépend en fait de décisions de gestion ou d'opportunité de l'entreprise qui se rattachent à l'activité future dont la contrepartie au moins équivalente est présupposée. Par ailleurs, ces dépenses sont imputables sur l'obligation légale de l'entreprise de participer au développement de la formation professionnelle continue –FPC – (cf. article L 933-4 du code du travail).

Dans ce cas, le Comité considère que 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.

b. En cas de désaccord persistant sur deux exercices successifs et de demande à bénéficiaire d'un congé individuel à la formation – CIF - au Fongecif, ainsi qu'en cas de licenciement ou de démission

- ⇒ Demande de congé individuel à la formation au Fongecif

En cas de désaccord persistant sur deux exercices successifs entre l'entreprise et le salarié sur le choix de l'action de formation, le salarié peut demander à bénéficier d'un congé individuel de formation. Dès l'accord du Fongecif pour assurer le financement du CIF correspondant aux priorités définies par ce dernier, l'entreprise est tenue de verser à l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation le montant de l'allocation de financement prévue à l'article L. 933-5 du code du travail, majoré des coûts de formation calculés forfaitairement.

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 prévue à l'article L. 933-5 du code du travail, majoré des coûts de formation calculés forfaitairement, doit donner lieu à la constatation d'un passif dès l'accord du Fongecif.

- ⇒ Demande de formation au titre du DIF dans le cadre d'un licenciement ou d'une démission

En cas de licenciement, sauf pour faute grave ou faute lourde, le salarié peut demander avant la fin du délai congé à bénéficier de son droit individuel à la formation. Le calcul du montant de l'allocation de formation est précisé par l'article L. 933-6. De même, en cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son droit individuel à la formation si l'action est engagée avant la fin du délai congé.

Dans ces dernières 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 rappelle que sa position, telle qu'exprimée dans le présent avis, ne saurait préjuger de situations nouvelles qui résulteraient des dispositions d'accords de branche ou d'entreprise ou d'usages pouvant conduire par exemple, à substituer au dispositif prévu, un système d'indemnisation rémunérant les services passés.

Dans ce contexte, le Comité estime qu'il devra réexaminer ce sujet à l'expiration des deux premières années d'application.