

QU'EST-CE QUE LE DIF PORTABLE ?

La loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie organise la portabilité du DIF en cas de rupture du contrat de travail.

Il s'agit de la possibilité offerte au salarié de conserver à l'issue de son contrat de travail son crédit d'heures de DIF acquis et non utilisé dans une entreprise, afin de financer une action de formation dans une autre entreprise ou en qualité de demandeur d'emploi auprès de Pôle emploi.

La portabilité du DIF s'applique à toute rupture de contrat de travail postérieure au 26 novembre 2009.

Le salarié ou le demandeur d'emploi a la possibilité d'utiliser les heures DIF acquises dans trois cas :

- lors du préavis d'un licenciement (hors faute lourde) ou d'une fin de contrat CDD,
- pendant la période d'indemnisation d'assurance chômage,
- lors de son embauche chez le nouvel employeur.

À NOTER

Le droit individuel à la formation (DIF) permet au salarié de prendre l'initiative d'un départ en formation dans le cadre d'un projet, en accord avec l'employeur. Ces actions peuvent se réaliser pendant ou en dehors du temps de travail. Pour cela, le salarié en CDI ou en CDD, dispose d'un crédit d'heures annuel de 20 heures, cumulable sur six ans, dans la limite de 120 heures (sauf dispositions conventionnelles plus favorables). Chaque année, le salarié est informé par écrit de ses droits acquis au titre du DIF.

COMMENT CALCULE T-ON LE DIF PORTABLE EN CAS DE DÉPART DE L'ENTREPRISE ?

En cas d'utilisation des heures DIF, les heures sont monétarisées selon le calcul suivant :

$$\text{Solde des heures acquises non utilisées} \times 9,15 \text{ euros HT}$$

En cas de départ de l'entreprise, le solde des heures acquises non utilisées correspond aux heures acquises annuellement, auxquelles on ajoute le prorata des heures calculées entre la date anniversaire et le dernier jour du contrat de travail.

QUELLES SONT LES OBLIGATIONS D'INFORMATION DE L'EMPLOYEUR ?

À l'issue du contrat de travail, l'employeur doit remettre un certificat de travail au salarié sur lequel est précisé, outre les mentions habituelles :

- le solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées,
- la somme correspondante à ce solde (9,15 euros X crédit d'heures),
- ainsi que l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) dont l'entreprise relève au titre de la professionnalisation.

En cas de licenciement, l'employeur est tenu de mentionner dans la lettre de notification de licenciement le nombre d'heures acquises au titre du DIF non utilisées et la possibilité pour le salarié de demander à utiliser son DIF.

QUELLES FORMATIONS PEUT-ON SUIVRE ?

Le salarié ou le demandeur d'emploi peut utiliser le DIF portable pour suivre :

- une action de formation,
- une action de validation des acquis de l'expérience (VAE),
- une action de bilan de compétences.

NOUS CONTACTER

VOUS RECHERCHER UN ACCOMPAGNEMENT
PERSONNALISÉ ?

CONTACTEZ VOTRE CONSEILLER
AGEFOS PME

COMMENT UTILISE T-ON LE DIF PORTABLE ?

▶ DEMANDE DE DIF PENDANT LE PRÉAVIS

- En cas de licenciement (hors faute lourde), le salarié peut demander à bénéficier de son DIF à condition que sa demande soit formulée avant la fin du préavis.

L'employeur n'a pas à donner son accord. Il monétarise la somme correspondant au nombre d'heures DIF acquises non utilisées multiplié par 9,15 euros afin de contribuer au financement de tout ou partie d'une action de formation, de VAE ou de bilan de compétences.

Si l'action est réalisée, elle peut se dérouler pendant le préavis, après la rupture du contrat de travail ou « à cheval sur ces deux périodes ».

A défaut de demande, cette somme n'est due ni par l'employeur, ni par l'OPCA.

- En cas de démission, le salarié peut faire sa demande pour suivre une action de formation, de VAE ou de bilan de compétences sous réserve qu'elle débute pendant le préavis. Le salarié démissionnaire doit obtenir l'accord de l'employeur qui s'engage à financer l'ensemble des dépenses liées à l'action (pas de monétarisation du solde des heures DIF acquises X 9,15 euros).

▶ DEMANDE DE DIF PENDANT LA PÉRIODE D'INDEMNISATION CHÔMAGE

Tout demandeur d'emploi, dont la rupture du contrat de travail ouvre droit à l'assurance chômage, peut mobiliser son DIF pendant cette période.

Les ruptures de contrat de travail donnant lieu à l'utilisation du DIF portable sont :

- licenciement pour motif personnel
- licenciement pour faute grave,
- licenciement économique (hors acceptation de la convention de reclassement personnalisé ou contrat de transition professionnelle),
- rupture conventionnelle,
- fin de CDD ou la rupture anticipée du CDD
- démission légitime au regard de la réglementation d'assurance chômage

Lorsque le demandeur d'emploi fait la demande, la somme acquise au titre du DIF et non utilisée (solde des heures acquises et non utilisées X 9,15 euros) permet de financer tout ou partie d'une action de formation, de VAE ou de bilan de compétences.

La mobilisation de cette somme a lieu en priorité pendant la période de prise en charge de la personne par le régime d'assurance chômage. Elle se fait après avis - favorable ou défavorable - du conseiller Pôle emploi chargé de l'accompagnement de la personne.

▶ DEMANDE DE DIF CHEZ LE NOUVEL EMPLOYEUR

Le salarié peut mobiliser son DIF portable auprès de son nouvel employeur. La demande doit être faite dans les deux ans qui suivent son embauche.

Sa demande est soumise à l'accord de l'employeur pour suivre une action de formation, de VAE ou de bilan de compétences.

En cas de désaccord de l'employeur, le salarié peut mobiliser son DIF portable et demander le financement de l'action à l'OPCA dont relève son nouvel employeur au titre de la professionnalisation.

L'action financée doit répondre aux priorités prévues par accord de branche ou interprofessionnel dont relève l'entreprise.

Dans ce cas, l'action se déroule hors temps de travail sans versement de l'allocation de formation.

EN SAVOIR PLUS

Art. L.6323-1 à Art. L.6323-20 du Code du travail
Art. L.1234-9 du Code du travail
D. n°2010-64 du 18 janvier 2010

QUELLES SONT LES MODALITÉS DE FINANCEMENT ?

La prise en charge du DIF portable est réalisée, par les OPCA, sur la base d'un forfait de 9,15 euros multiplié par le solde d'heures acquises et non utilisées.

C'est l'OPCA dont relève l'entreprise au titre de la professionnalisation qui finance le DIF portable en fonction des priorités de la branche professionnelle ou de l'interprofession et dans la limite de ses disponibilités financières.

- Si le salarié demande à exercer son DIF avant la fin de son préavis, le financement est à la charge de l'employeur qui peut demander une prise en charge financière à l'OPCA. Si le coût de l'action est supérieur au montant dû par l'employeur, le reliquat reste à la charge du salarié.

A noter : il est possible que l'employeur, s'il le souhaite, prenne en charge le reliquat du coût de formation sur les fonds du plan de formation à condition que la formation soit intégralement réalisée pendant le préavis.

- Si le salarié exerce son DIF en tant que demandeur d'emploi, le financement des actions prescrites par le conseiller Pôle emploi est assuré par l'OPCA du précédent employeur.

Si le coût de l'action est supérieur au montant dû par l'employeur, le reliquat reste à la charge du salarié.

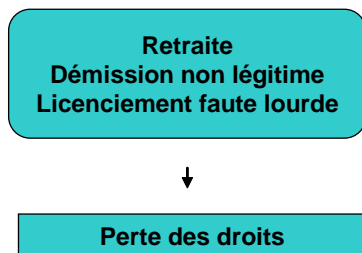
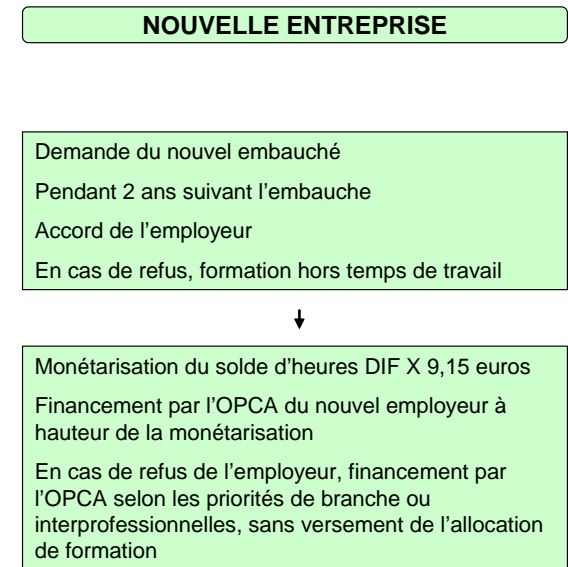
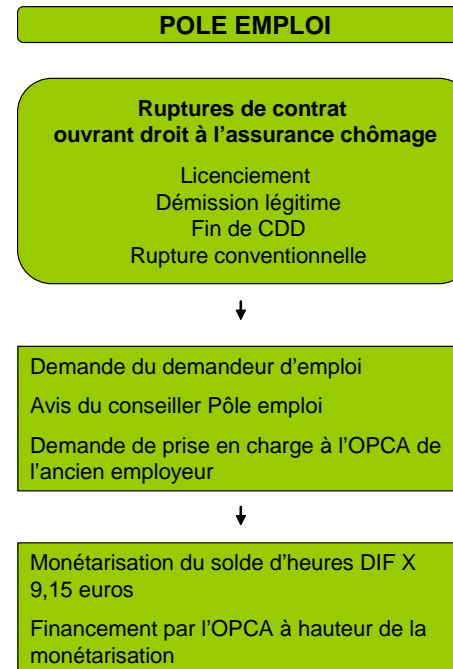
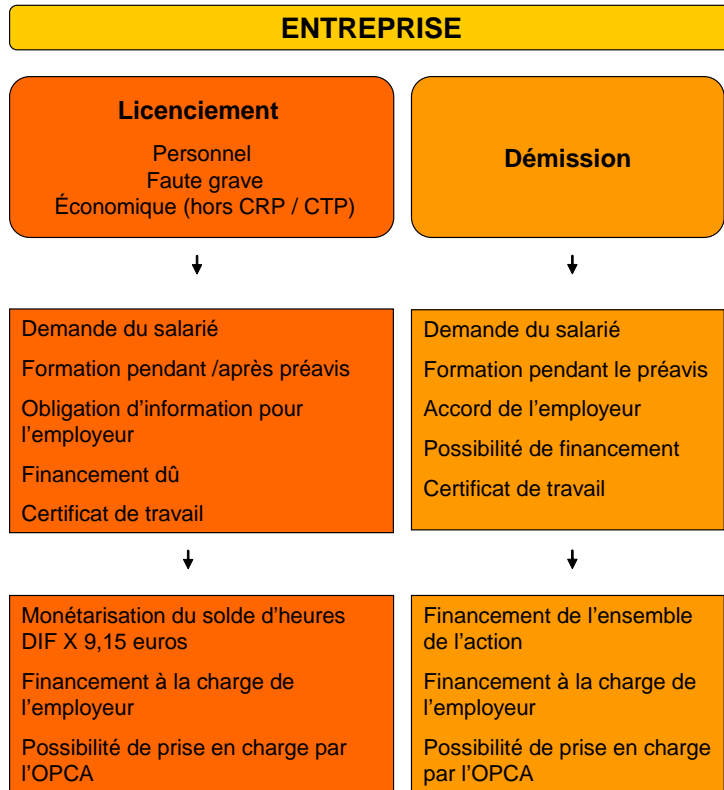
A noter : Pôle emploi peut participer au financement du DIF portable à travers l'aide individuelle à la formation (AIF) d'un montant maximal de 1 500 euros.

- Si le salarié exerce son DIF chez le nouvel employeur, le financement est assuré par l'OPCA du nouvel employeur prend en charge les frais de formation. Si le coût de l'action est supérieur au montant dû par l'employeur, le reliquat reste à la charge du salarié.

A noter : il est possible que l'employeur, s'il le souhaite, prenne en charge le reliquat du coût de formation sur les fonds du plan de formation.

En cas de désaccord entre l'employeur et le salarié, ce dernier peut faire financer son action à condition que celle-ci réponde aux priorités de la branche professionnelle ou de l'interprofession.

Dans ce cas, l'action se déroule hors temps de travail sans versement de l'allocation de formation.



VOIR ÉGALEMENT

- Fiche pratique DIF

