



Le DIF portable

UN MAILLON VERS LA SECURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

La réforme de la formation a créé la « portabilité » du droit individuel à la formation (DIF) !

En pratique, cela signifie que le salarié peut, grâce aux droits acquis au titre du DIF, bénéficier d'un financement afin d'effectuer une formation, notamment après la rupture du contrat de travail.

Et ce, qu'il travaille chez un nouvel employeur ou qu'il soit devenu demandeur d'emploi.

Afin de garantir l'application de ce nouveau droit, le certificat de travail s'enrichit de nouvelles mentions.

Le détail des obligations incombe désormais aux employeurs.

DIF ET PROCEDURE DE LICENCIEMENT : LA MARCHE A SUIVRE

En cas de licenciement (hors faute lourde), l'employeur doit mentionner dans la lettre de notification des droits du salarié en matière de DIF. Sont ainsi déclinées :

- les heures de DIF disponibles ;
- la possibilité, à condition d'en faire la demande avant la fin du préavis, de mobiliser ces heures pour suivre une formation, un bilan de compétences ou une validation des acquis de l'expérience (VAE). Il est désormais précisé que, si la formation est réalisée avant la fin du préavis, elle a lieu sur le temps de travail.

DIF PENDANT LE PREAVIS OU APRES LA RUPTURE DU CONTRAT : QUEL FINANCEMENT ?

Les heures de DIF sont converties en une somme d'heures acquises et non utilisées multiplié par 9,15 €. Le montant ainsi obtenu permet de financer tout ou partie de l'action souhaitée.

S'il s'agit d'un licenciement pour faute lourde, le salarié perd ses droits à DIF : il ne peut plus bénéficier d'une formation dans ce cadre.

LE DIF, LA CRP et le CTP

En cas de licenciement pour motif économique, l'employeur (entreprises de moins de 1000 salariés ou en liquidation ou redressement judiciaire) doit proposer au salarié une CRP (Convention de Reclassement Personnalisée) ou un CTP (Contrat de Transition Professionnelle), selon le bassin d'emploi dans lequel se situe l'entreprise.

Si le salarié adhère à une CRP ou conclut un CTP, l'employeur doit verser à Pôle emploi une somme égale au montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises par le salarié au titre du DIF et n'ayant pas été utilisées. Cette contribution se calcule ainsi : nombre d'heures de DIF x 50 % du salaire horaire net versé avant le départ de l'entreprise. Elle sert à financer les actions de reclassement prévues dans le cadre de la CRP ou du CTP et non un DIF.

La personne en CRP ou en CTP renonce implicitement à son DIF mais peut bénéficier d'un parcours de classement accéléré pouvant inclure des actions de formation.

LE DIF APRES LA RUPTURE DE CONTRAT

La portabilité du DIF s'applique en cas de rupture du contrat de travail (licenciement hors faute lourde, démission reconnue comme légitime, rupture conventionnelle) et de fin de contrat de travail à durée déterminée (CDD). Et ce, à condition que cette rupture ou fin de contrat ouvre droit aux allocations d'assurance chômage.

Deux hypothèses sont à envisager :

1. **Le salarié est embauché dans une nouvelle entreprise** : dans les deux ans qui suivent, il peut demander à utiliser le DIF acquis chez le précédent employeur. En cas de désaccord du nouvel employeur, il peut opter pour une formation définie comme prioritaire par accord collectif qui se déroulera en dehors de son temps de travail, sans versement de l'allocation de formation. En revanche, l'action de formation peut alors être financée par l'OPCA de la nouvelle entreprise.
2. **Le salarié n'a pas retrouvé d'emploi, il est inscrit en tant que demandeur d'emploi** : après avis du référent Pôle Emploi qui assure son suivi, il peut utiliser les heures de DIF avec une prise en charge de l'OPCA de sa précédente entreprise.

LE CERTIFICAT DE TRAVAIL NOUVELLE VERSION

Un certificat de travail est obligatoirement remis au salarié lors de son départ de l'entreprise. Et ce, quelle que soit la cause de la rupture du contrat.

Outre les renseignements habituels : date d'entrée et de sortie dans l'entreprise, nature des emplois occupés...

le certificat de travail doit désormais contenir les mentions suivantes :

- le solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées (inscrire « zéro » si le salarié a épuisé ses droits) ;
- la somme correspondant à ce solde (calculée ainsi : nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées x 9,15 €) ;
- les coordonnées de l'OPCA dont relève l'entreprise.

Avec la collaboration d'AGEFOS PME