

Le nouveau régime de la portabilité du DIF

La loi sur la formation professionnelle met en oeuvre la portabilité du droit individuel à la formation (DIF). Les salariés pourront désormais utiliser les heures de DIF chez leur nouvel employeur s'ils en font la demande dans les deux années qui suivent leur embauche.

Le régime du DIF est désormais être expressément prévue par le Code du travail. Ce terme regroupe à la fois la possibilité pour le salarié d'utiliser son DIF pendant son préavis (qui existait déjà), mais aussi chez son nouvel employeur. Présentation du nouveau dispositif qui s'appliquera dès la publication au Journal officiel de la loi sur la formation professionnelle, définitivement adoptée la semaine dernière (lire notre article du 16 octobre).

Sort du DIF pendant le préavis

Seule la faute lourde exclut la possibilité de prendre son DIF

Le salarié qui est licencié peut demander à bénéficier de ses heures de DIF non utilisées afin de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience (VAE) ou de formation. Jusqu'à présent, le salarié qui avait commis une faute grave ou lourde ne pouvait pas en bénéficier. Seule la faute lourde exclut désormais la portabilité du DIF en cas de licenciement.

Formation pendant le temps de travail

Désormais, lorsque l'action de formation est réalisée pendant le préavis, elle se déroule pendant le temps de travail.

9,15 € multiplié par le nombre d'heures de DIF

Pour financer l'action de formation, l'employeur est tenu de verser une somme équivalente au solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF multiplié par le montant forfaitaire de prise en charge par les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) (9,15 €). L'employeur n'est tenu de verser cette somme que si le salarié en fait la demande.

Jusqu'à présent il était tenu de verser l'allocation de formation (égale à 50 % de la rémunération nette) correspondant au nombre d'heures non utilisées. Il n'est désormais plus tenu de le faire.

Accord de l'employeur en cas de démission

En cas de démission, le régime actuel perdure. Le salarié peut demander à bénéficier de ses heures de DIF dès lors que l'action de formation est engagée avant la fin du préavis.

DIF et retraite

En cas de départ à la retraite le salarié ne peut pas bénéficier de ses droits acquis au titre du DIF. Le régime est inchangé. Même si le texte ne le précise pas, le salarié ne devrait pas non plus pouvoir bénéficier de ses droits acquis au titre du DIF en cas de mise à la retraite, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

Information du salarié

L'employeur doit informer dans la lettre de licenciement le salarié de ses droits à portabilité du DIF. En cas de licenciement pour motif économique, l'employeur doit lui préciser les règles spécifiques applicables. En outre, à l'expiration du contrat de travail, il doit mentionner sur le certificat de travail les droits acquis au titre du DIF ainsi que l'OPCA compétent pour verser la somme due si le salarié fait jouer la portabilité.

DIF chez le nouvel employeur

Ruptures du contrat de travail concernées

Pour bénéficier des heures de DIF non utilisées auprès du nouvel employeur, deux conditions sont nécessaires : le salarié ne doit pas avoir commis de faute lourde et la rupture du contrat de travail doit ouvrir droit au chômage. Sont donc concernés : tous les licenciements (sauf faute lourde), la démission légitime qui ouvre droit à l'indemnisation au titre de l'assurance chômage, la rupture conventionnelle, mais aussi l'échéance à terme d'un CDD.

Demande dans les 2 ans qui suivent l'embauche

Lorsque le salarié souhaite utiliser ses heures de DIF au sein de la nouvelle entreprise qui l'a embauché, il doit faire sa demande auprès de son nouvel employeur dans les deux années qui suivent son embauche.

Accord de l'employeur

En cas d'accord, l'action de formation concernée est financée par l'OPCA dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié est embauché. la somme versée est équivalente au solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées multiplié par le montant forfaitaire (9,15 €).

Désaccord de l'employeur

En cas désaccord entre le salarié et l'employeur, le salarié peut obtenir le financement d'une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation si elle relève des priorités définies par les accords collectifs de branche ou d'entreprise.

Mais cette action de formation s'effectue alors obligatoirement hors temps de travail sans que l'employeur n'ait à verser l'allocation de formation.

DIF pendant la période de chômage

Si le salarié dont le contrat de travail a été rompu n'a pas retrouvé d'emploi, il peut demander à bénéficier de ses heures de DIF pour réaliser une action de bilan de compétences, VAE ou de formation. La mobilisation de la somme se fera en priorité pendant la période de prise en charge par Pôle Emploi. C'est l'OPCA dont dépendant la dernière entreprise dans lequel le salarié a acquis ses droits qui en assurera le financement