

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

Une circulaire de la DGEFP précise la portabilité du DIF

Une récente circulaire de la DGEFP, sous forme de « questions-réponses », apporte des précisions importantes sur les cas de portabilité du DIF. Utilisation du DIF pendant le préavis en cas ...

Sommaire

- Utilisation du DIF pendant le préavis en cas de licenciement (sauf faute lourde)
- Utilisation du DIF en cas de démission
- Utilisation du DIF dans le cadre d'une CRP ou d'un CTP
- Portabilité du DIF chez le nouvel employeur

Une récente circulaire de la DGEFP, sous forme de « questions-réponses », apporte des précisions importantes sur les cas de portabilité du DIF.

Utilisation du DIF pendant le préavis en cas de licenciement (sauf faute lourde)

Est concernée l'utilisation du DIF pendant le préavis (ou pendant une période qui lui correspond en cas de dispense).

- L'employeur doit au salarié une somme égale à : nombre heures DIF non utilisées * 9,15 € ;
- Cette somme peut s'imputer sur la participation de l'employeur à la contribution due au titre de la formation professionnelle continue ;
- Elle peut aussi faire l'objet d'une prise en charge par l'OPCA de l'employeur ;

« En cas de demande du salarié pendant la période du préavis ou pendant la période correspondant à celui-ci en cas de privation ou de dispense de préavis, l'employeur doit au salarié la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées, multiplié par le montant forfaitaire visé au deuxième alinéa de l'article L 6332-14, soit 9.15€ par heure de formation.

Les dépenses afférentes à la portabilité du DIF prévue par l'article L 6323-17 peuvent faire l'objet d'une imputation sur la participation de l'employeur au développement de la formation professionnelle continue.

Elles peuvent également faire l'objet d'une prise en charge par les fonds mutualisés des organismes collecteurs paritaires des fonds de la formation professionnelle continue.

Lorsque la formation n'a pas débuté pendant l'exercice du préavis, les droits acquis au titre de la portabilité du DIF doivent figurer dans le certificat de travail et ces droits sont transférés dans le cadre de la portabilité prévue par l'article L 6323-18. »

Utilisation du DIF en cas de démission

- Le salarié peut faire la demande de DIF au titre de bilan de compétences, de VAE ou de formation mais ces actions doivent avoir commencé avant la fin du préavis ;
- Si l'employeur donne son accord, les frais de formation sont à la charge de l'employeur ;
- Si la formation se déroule pendant le temps de travail : maintien de la rémunération ;
- Si la formation se déroule hors temps de travail : versement de l'allocation de formation ;
- L'ensemble des dépenses est imputable sur la contribution de l'employeur au financement de la formation

professionnelle continue ;

- Les dépenses peuvent aussi faire l'objet d'une prise en charge par l'OPCA ;
- Les heures de formation effectuées après la rupture ne donnent lieu ni à rémunération, ni au versement de l'allocation de formation

« En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du délai congé.

(NB : délai congé = préavis)

S'il y a accord, les frais de formation correspondant aux droits ouverts sont à la charge de l'employeur.

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail ouvrent droit au maintien de la rémunération.

Lorsque les heures de formation sont effectuées en dehors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'employeur de l'allocation de formation.

L'ensemble de ces dépenses est imputable sur la participation au financement de la formation professionnelle continue. Elles peuvent également faire l'objet d'une prise en charge par les fonds mutualisés des OPCA des fonds de la formation professionnelle continue.

En revanche, les heures de formation effectuées après la rupture du contrat de travail ne donnent pas lieu à rémunération ni au versement de l'allocation de formation ».

Utilisation du DIF dans le cadre d'une CRP ou d'un CTP

- L'entrée du salarié dans un dispositif CRP ou CTP a pour effet de consommer les droits au DIF du salarié et les solder ;
- La portabilité de la prévoyance ne s'applique pas ;
- L'employeur verse à Pôle emploi le reliquat des droits acquis par le salarié au titre du DIF ;
- L'employeur n'a plus l'obligation de mentionner les droits au DIF sur le certificat de travail.

« Dans ce cadre, les mécanismes de la portabilité du DIF prévus par l'article L 6323-18 n'ont plus vocation à s'appliquer. Il convient de considérer que le produit du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées par le montant de l'allocation de formation (50% du salaire horaire net de référence) a pour seul objet de fournir une traduction monétaire des droits acquis pour la prise en charge des frais pédagogiques engagés dans le cadre d'une CRP ou d'un CTP.

Il n'y a pas lieu au cas d'espèce de distinguer coût pédagogique d'une part et rémunération d'autre part.

Lorsqu'un salarié a adhéré à un dispositif CRP ou CTP, l'employeur ne devrait plus dès lors faire état d'un reliquat d'heures au titre du DIF sur le certificat de travail. »

Portabilité du DIF chez le nouvel employeur

- La demande chez le nouvel employeur doit se faire dans les 2 premières années de son arrivée ;

Le salarié obtient l'accord de l'employeur :

- L'employeur s'adresse à son OPCA ;
- Si le coût de la formation excède le reliquat du droit au DIF du salarié, et que l'OPCA refuse de financer l'excédent, c'est à l'employeur de le faire ;

Le salarié n'obtient pas l'accord de l'employeur :

- C'est au salarié de prendre contact avec l'OPCA ;
- Si le coût de la formation excède le reliquat du droit au DIF du salarié, et que l'OPCA refuse de financer l'excédent, c'est au salarié de le faire ;
- La formation se déroule obligatoirement hors temps de travail et ne donne lieu ni à rémunération, ni au versement de

l'allocation de formation.

« La demande du salarié de mobilisation des sommes résultant de la portabilité du droit individuel à la formation auprès du nouvel employeur peut s'exercer au cours des deux années suivant son embauche et deux cas de figure peuvent se présenter :

La demande fait l'objet d'un accord du nouvel employeur et il appartient alors à ce dernier de s'adresser à son organisme collecteur pour la prise en charge de la formation à hauteur des sommes dues au titre de la portabilité. L'organisme collectif est redevable de cette somme, mais si le coût de la formation excède les sommes dues au titre de la portabilité et que l'OPCA ne souhaite pas aller au-delà de cette somme, le coût excédentaire est à la charge de l'employeur dans la mesure où il a donné son accord pour la formation.

La demande ne fait pas l'objet d'un accord du nouvel employeur et il appartient alors au salarié de s'adresser à l'organisme collecteur de son employeur pour la prise en charge de la formation à hauteur des sommes dues au titre de la portabilité du droit. Dans cette hypothèse, l'organisme collecteur instruit la demande de prise en charge de la formation dans le cadre des priorités définies par accord de branche ou par accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et les organisations syndicales de salariés signataires d'un accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle continue à compétence interprofessionnelle pour la mise en œuvre du droit individuel à la formation. Si, dans le cadre de ces priorités, la prise en charge est acceptée mais que le coût de la formation excède les sommes dues au titre de la portabilité, le coût excédentaire est à la charge du salarié. La formation se déroule hors temps de travail et, dans ce cas, l'allocation de formation n'est pas due par l'employeur.

Les sommes versées par l'organisme collecteur sont en principe imputées au titre de la section « professionnalisation », sauf dispositions spécifiques prévues par accord de branche ou accord collectif conclu entre les organisations d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire agréé interprofessionnel. »