

# NOUVEAUTE CONCERNANT LE DIF SUITE A LA LOI DU 24 NOVEMBRE 2009 RELATIVE A L'ORIENTATION ET À LA FORMATION

## DIF LICENCIEMENT

**Définition :** Il s'agit de la possibilité offerte à un salarié dont le contrat de travail est rompu, en raison d'un licenciement, de solder ses droits au DIF, en demandant, pendant son préavis, à bénéficier d'une action de formation, d'un bilan de compétences ou d'une formation, réalisée, soit pendant le préavis, soit après la fin du préavis.

### Les modifications introduites par la loi concernent :

#### Les cas de licenciement permettant de solder le DIF

Avant la loi du 24 novembre 2009, pouvaient demander à bénéficier de leur DIF, pendant leur préavis, tous les salariés licenciés à l'exclusion de ceux licenciés pour faute grave ou lourde.

**Depuis la loi, seuls sont exclus les salariés licenciés pour faute lourde.** Il s'en suit que les salariés licenciés pour faute grave peuvent désormais demander à bénéficier de leur DIF pendant le préavis. Toutefois, il convient de préciser que le licenciement pour faute grave est privatif de préavis donc en pratique le salarié devra être informé de ses droits en matière de DIF dans sa lettre de licenciement mais il ne pourra pas les mettre en œuvre en l'absence de préavis. Ses droits seront par contre portables.

#### Information du salarié

L'employeur doit informer le salarié dans la lettre de licenciement de ses droits acquis au titre du DIF et de la possibilité de demander, pendant le préavis, à bénéficier d'une action de formation, de bilan de compétences ou de VAE. La loi du 24 novembre 2009 y ajoute la possibilité de bénéficier de son DIF dans le cadre d'une Convention de Reclassement Personnalisée (CRP).

#### Le financement

Avant la loi du 24 novembre 2009, le financement du DIF par l'employeur se faisait sur la base de l'allocation de formation (soit 50% du salaire net multiplié par le crédit DIF).

Depuis la loi du 24 novembre 2009, le financement dans le cadre du licenciement est

réalisé sur la base d'un **forfait de 9,15 euros x le nombre d'heures de DIF.**

#### Attention

La référence à l'allocation demeure dans le cadre d'une Convention de Reclassement Personnalisée (CRP) et d'un Contrat de Transition Professionnelle (CTP). En cas de CRP (licenciement économique dans les entreprises de moins de 1000 salariés) ou de CTP (licenciement économique dans certains bassins d'emplois), l'employeur doit verser à Pôle emploi le montant de l'allocation de formation calculée sur la base des droits acquis au titre du DIF et non utilisés pour cofinancer les actions de la CRP ou du CTP.

#### Modalités de mise en œuvre

Pour bénéficier de ses droits au DIF en cas de licenciement, un salarié licencié doit impérativement faire sa demande pendant le préavis. Par contre, l'action peut se réaliser pendant ou après le préavis. La loi du 24 novembre 2009 apporte une précision. Si le salarié effectue son DIF **pendant le préavis, l'action doit obligatoirement avoir lieu pendant le temps de travail.**

#### Date d'application des nouvelles dispositions

Ces nouvelles dispositions s'appliquent à tous les licenciements **notifiés à compter du 26 novembre 2009.** La date d'envoi de la lettre de licenciement par l'employeur faisant foi. (Cf. Cass. Soc. 28 nov. 2006, Bull. civ n° 354)

Dans l'hypothèse où le salarié ne demande pas à utiliser son DIF avant le terme de son préavis, l'employeur devra lui notifier dans son certificat de travail ses droits au DIF pour pouvoir bénéficier de leur portabilité.

## PORTABILITE DU DIF

**Définition :** Il s'agit de la possibilité offerte à un 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.

### Cas de ruptures et de cessations de contrats ouvrant droit à la portabilité

- Tous les licenciements à l'exception des licenciements pour faute lourde
- La rupture conventionnelle
- Les démissions légitimes ou « justifiées » ouvrant droit à l'assurance chômage
- La résiliation judiciaire
- Les cessations ou fin de contrats qui ouvrent droit à l'assurance chômage

### Attention

La portabilité ne s'applique que dans l'hypothèse où le salarié a acquis des droits au titre du DIF et qu'il ne les a pas tous utilisés.

### Modalités d'utilisation du DIF portable

#### Soit salarié d'une nouvelle entreprise

Le salarié peut dans les deux ans qui suivent son embauche, auprès d'un nouvel employeur, demander à utiliser son DIF portable pour financer une action de formation, un bilan de compétence ou une validation des acquis de l'expérience, soit avec l'accord de l'employeur, soit sans son accord.

En cas d'accord, l'action peut se dérouler pendant ou en dehors du temps de travail et donner lieu au versement d'une rémunération ou de l'allocation de formation.

En cas de désaccord, l'action doit relever du DIF prioritaire de la branche et être réalisée en dehors du temps de travail, sans que l'employeur n'ait à verser d'allocation de formation pour les heures réalisées en dehors du temps de travail.

La prise en charge du DIF portable avec ou sans accord de l'employeur est réalisée par l'OPCA du nouvel employeur sur la base du forfait 9.15 euros x crédit DIF portable.

### Information des salariés

A l'issue du contrat, l'employeur doit remettre un certificat de travail au salarié sur lequel il va préciser le nombre d'heures acquises au titre du DIF, le montant associé (9,15 x crédit d'heures) ainsi que l'OPCA compétent (celui auquel l'entreprise verse son obligation légale).

### Financement de l'action

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 crédit d'heures acquises et non utilisées. Elle est imputée sur la section professionnalisation sous réserve des disponibilités financières de l'OPCA.

#### Soit demandeur d'emploi

Il peut alors demander, auprès de Pôle Emploi, à utiliser son DIF portable afin de financer tout ou partie d'une action de formation, un bilan de compétence ou une validation des acquis de l'expérience.

Le financement n'est possible qu'après avis du référent Pôle Emploi chargé de l'accompagnement du demandeur d'emploi et, en priorité, pendant sa période de prise en charge par l'assurance chômage.

En cas d'accord, la prise en charge forfaitaire 9.15 euros x crédit DIF portable est assurée par l'OPCA de l'ancien employeur.

### Date d'application

Ouvrent droit à la portabilité du DIF :

- Toute démission légitime et toute cessation de contrat effective à compter du 26 novembre 2009.
- Toute rupture conventionnelle ou tout licenciement dont la date de fin du contrat de travail intervient à compter du 26 novembre 2009.
- Toute résiliation judiciaire prononcée par le conseil des prud'hommes à compter du 26 novembre 2009.

### Droit individuel à la formation : modalités

