

SOURCE POLE EMPLOI n°2010-80 du 17 mai 2010 (BO Pole Emploi n°2010-40)

Mise en œuvre de la portabilité du Droit Individuel à la Formation (DIF)

1. Objet

Il est désormais possible pour un salarié de conserver, après la cessation 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, un bilan de compétences ou une validation des acquis de l'expérience (VAE), notamment en qualité de demandeur d'emploi.

2. Les bénéficiaires

La portabilité du DIF est ouverte aux salariés qui quittent une entreprise suite à une rupture, sauf pour faute lourde, ou une fin de contrat de travail (article L. 6323-18 du code du travail) y compris donc :

- la rupture conventionnelle;
- la résiliation judiciaire;
- les cessations (sauf pour faute lourde) ou fin de contrat de travail -contrat à durée déterminée (CDD) ou mission d'intérim- qui ouvrent droit à l'assurance chômage, dont les ruptures anticipées de CDD.
- les démissions considérées comme légitimes au regard de la réglementation d'assurance chômage (cf. point 3.1 conditions communes)

Ne sont pas concernés :

- les démissions considérées comme non légitimes au regard de la réglementation d'assurance chômage, puisqu'il n'y a pas de prise en charge par le régime d'assurance chômage (article L. 6323-18 du code du travail) et que le DIF dans cette situation doit être utilisé au cours du préavis (alinéa 3 de l'article L. 6323-17 du code du travail);
- les contrats d'apprentissage et les contrats de professionnalisation (article L. 6323-1 du code du travail), ces contrats ne bénéficiant pas des dispositions relatives au DIF.

3. Conditions

Certaines conditions relatives au bénéfice de la portabilité du DIF sont communes à tous les salariés quittant une entreprise. D'autres conditions sont particulières selon le mode de rupture du contrat de travail.

3.1. Conditions communes

La rupture ou l'échéance à terme (pour les CDD et les missions d'intérim) du contrat de travail doit intervenir à compter du 26 novembre 2009, c'est-à-dire le lendemain de la publication au Journal officiel de la promulgation de la loi du 25 novembre 2009.

Les salariés doivent bénéficier d'une prise en charge par le régime d'assurance chômage.

En cas de démission considérée comme légitime au regard de la réglementation d'assurance chômage permettant à ce titre d'ouvrir droit aux allocations d'assurance chômage, le salarié peut soit:

- utiliser son DIF avant la fin de son préavis, tel que prévu au troisième alinéa de l'article L.6323-17 du code du travail relatif aux démissions;

ou

- bénéficier de la portabilité de son DIF à l'issue de son contrat de travail, tel que prévu à l'article L.6323-18 du code du travail.

Le licenciement ou la rupture ne doivent pas être liés à une faute lourde.

Les ex-salariés bénéficiaires d'un DIF doivent solliciter auprès de leur conseiller Pôle emploi un avis sur leur projet de mobilisation du DIF.

3.2. Conditions particulières

3.2.1. En cas de licenciement

En cas de licenciement pour motif personnel ou pour motif économique (en cas de mise en œuvre des dispositifs CRP/CTP cf. point 3.2.2), deux possibilités existent :

- le salarié demande à son employeur l'utilisation de son reliquat d'heures de DIF avant la fin de son préavis (transférabilité du DIF régie par l'article L. 6323-17 du code du travail).

ou

- le salarié, sans effectuer aucune démarche, demande l'utilisation de son reliquat d'heures de DIF après la rupture de son contrat de travail auprès de Pôle emploi ou d'un nouvel employeur (portabilité du DIF régie par l'article L. 6323-18 du code du travail).

En cas de licenciement, la loi du 24 novembre 2009 permet désormais au salarié licencié pour faute grave de conserver son droit au DIF. Néanmoins, en cas de licenciement pour faute lourde, c'est-à-dire avec l'intention du salarié de nuire à l'employeur, le salarié perd son droit au DIF.

3.2.2. En cas de rupture ou d'échéance du contrat de travail

Hors dispositifs CRP/CTP

En contrat à durée indéterminée (CDI), les salariés cumulent des heures de DIF à partir d'un an d'ancienneté (article D. 6323-1 du code du travail). Une fois le DIF acquis et s'il n'est pas utilisé totalement pendant l'exécution du contrat de travail, le reliquat de DIF est portable automatiquement après la rupture du contrat de travail, aucune démarche n'étant exigée pour pouvoir mobiliser son DIF.

En contrat à durée déterminée (CDD), les salariés peuvent bénéficier du DIF à l'issue de leur contrat de travail à condition d'avoir travaillé au moins 4 mois (consécutifs ou non) en CDD, dans les 12 derniers mois. Il n'est pas obligatoire que l'ancienneté ait été acquise au titre du même contrat (article D. 6323-1 du Code du travail)

Dans le cadre des dispositifs CRP/CTP

La question est de savoir, suite à la lecture de l'article L.1233-66 du code du travail relatif à la convention de reclassement personnalisé (CRP) et de l'ordonnance n°2006-433 du 13 avril 2006 relative au contrat de transition professionnel (CTP), si le reliquat de DIF du salarié est automatiquement utilisé pour mettre en œuvre les dispositifs CRP/ CTP ou s'il est indépendant et demeure portable au cours de la période de CRP / de CTP ou postérieurement.

Pour les bénéficiaires de ces dispositifs (CRP/CTP), Pôle emploi s'en tiendra aux informations indiquées par l'employeur dans le certificat de travail.

4. Démarches

4.1. Au niveau du demandeur d'emploi

A l'issue du contrat de travail, l'employeur doit remettre un certificat de travail au salarié sur lequel est précisé le nombre d'heures acquises au titre du DIF, le montant associé (9,15€ x crédit d'heures) ainsi que l'Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) dont l'entreprise relève (article D. 1234-6 du code du travail).

4.2. Au niveau du conseiller de Pôle emploi

Le conseiller Pôle emploi sera informé du nombre d'heures de DIF pour les CDI, les CDD à travers le certificat de travail. Le demandeur d'emploi lors de son inscription en priorité ou lors de l'entretien à l'occasion duquel il exprime le souhait de mobiliser son DIF, doit présenter son certificat de travail à la demande de son conseiller. Aucune autre vérification n'est à effectuer.

Pour information, un salarié à temps complet cumule 20 heures de DIF par an, avec un plafond de 120 heures sur 6 ans. Un accord collectif interprofessionnel, de branche ou d'entreprise peut prévoir une durée supérieure (article L. 6323-1 du code du travail).

Pour un salarié à temps partiel, le nombre d'heures de DIF se calcule au prorata du temps de travail effectué par le salarié, avec le même plafond (article L.6323-2 du code du travail).

Des dispositions d'accord de branche ou d'entreprise peuvent prévoir des modalités particulières de mise en œuvre du DIF sous réserve que le cumul des droits ouverts soit au moins égal à une durée de 120 heures sur 6 ans (article L. 6323-6 du code du travail). En cas d'heures de DIF conventionnelles non utilisées, celles-ci seront en principe indiquées et confondues avec les heures de DIF légales sur le certificat de travail remis par l'employeur.

Le montant qui peut être alloué par l'OPCA est égal au nombre d'heures de DIF acquises et non utilisées du demandeur d'emploi multiplié par un montant forfaitaire de 9,15 € par heure, montant fixé par l'article 1er du décret n°2010-60 du 18 janvier 2010 modifiant l'article D. 6332-87 du code du travail.

Lorsque le certificat de travail d'un demandeur d'emploi ne comporte aucune mention du DIF, cela signifie a priori que le demandeur d'emploi :

- n'a pas acquis l'ancienneté nécessaire en CDI ou en CDD pour en bénéficier;
- a utilisé l'ensemble de son DIF pendant l'exécution du contrat de travail;
- ne peut pas bénéficier de la portabilité de son DIF du fait d'une rupture du contrat de travail pour faute lourde.

En cas de contestation du salarié du nombre d'heures de DIF indiqué sur le certificat de travail, ou lorsque le certificat n'est pas complet et ne mentionne pas l'OPCA à solliciter, le salarié doit s'adresser à son ancien employeur, Pôle emploi n'étant pas compétent pour intervenir au niveau des relations contractuelles de travail.

5. Mise en œuvre opérationnelle

Dans l'attente de précisions annoncées par les partenaires sociaux sur les conditions de la mobilisation du DIF portable et des conclusions des discussions ouvertes entre Pôle emploi, l'Etat et le FPSPP pour la mise en œuvre opérationnelle de la portabilité du DIF (modalités administratives de saisine et périmètre de mobilisation du DIF), l'obligation légale de Pôle emploi face à un demandeur d'emploi qui souhaite mobiliser son DIF portable est de formaliser l'avis de Pôle emploi sur le projet de formation de la personne.

Cet avis est rendu après examen du projet de formation professionnelle du demandeur. Cet avis, favorable ou non, n'engage pas l'OPCA compétent. Il n'est qu'un des éléments obligatoires du dossier de demande de mobilisation du DIF.

Pour permettre la mobilisation du DIF, Pôle emploi a seulement l'obligation de rendre un avis. Il n'est pas nécessaire que Pôle emploi participe financièrement à l'action que le demandeur d'emploi souhaite mettre en place dans le cadre de la portabilité de son DIF.

En cas de refus de l'OPCA de mobiliser le DIF du demandeur, ce dernier peut contester ce refus auprès de l'OPCA et non de Pôle emploi.

Pôle emploi a prévu d'organiser rapidement la gestion administrative de ces demandes de DIF avec les OPCA dans une logique de guichet unique ; cependant et dans l'attente de la mise en place de cette coopération administrative entre Pôle emploi et les OPCA, c'est au demandeur d'emploi d'adresser sa demande à l'OPCA. Celle-ci doit obligatoirement comporter une demande formelle de mobilisation du DIF, l'avis de pôle emploi ,un devis de formation et une copie du

certificat de travail faisant apparaître le droit au DIF.

En cas de mobilisation du DIF pour réaliser une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE), validé par le conseiller Pôle emploi, le demandeur d'emploi effectue sa demande de VAE auprès de l'institution ou organisme valideur.

[Délibération n° 2010-18 du 16.4.10 \(BOPOLE EMPLOI n° 2010-32 du 3.5.10\)](#)

Création d'une aide financière complémentaire versée par Pôle emploi

Dans l'hypothèse où la « cagnotte DIF » ne couvre pas l'intégralité des coûts de l'action de formation suivie par le demandeur d'emploi, Pôle emploi crée une aide individuelle à la formation professionnelle complémentaire et subsidiaire à la prise en charge de l'Opca au titre de la portabilité du DIF.

Cette nouvelle aide financière de Pôle emploi est octroyée afin de contribuer au financement des frais pédagogiques.

Cette aide :

- Est attribuée sur demande de l'intéressé au plus tard 15 jours avant l'entrée en formation ;
- Est attribuée au regard de la pertinence du projet de formation (cohérence des objectifs de la formation avec le projet professionnel) ;
- Est versée pour un montant plafonné à 1500 euros et fixé, au cas par cas, par Pôle emploi ;
- Est versée directement à l'organisme de formation choisi par l'intéressé et validé par Pôle emploi ;
- Ouvre droit au titre et pour la durée de la formation à l'attribution des aides aux frais associés à la formation (AFAF) et à la rémunération de formation Pôle emploi (RFPE). Il devrait en aller de même, selon nous, pour le bénéficiaire de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) même si la délibération est silencieuse sur ce point.