



## **Dix questions sur la portabilité du DIF**

### **Pendant combien de temps le salarié bénéficie-t-il de la portabilité ?**

Le droit n'est pas limité dans le temps. Pour un demandeur d'emploi, la portabilité est mise en œuvre « prioritairement » pendant la période d'indemnisation, qui peut durer deux ans, mais elle n'est pas limitée à cette durée.

Chez un nouvel employeur, le droit est ouvert pendant deux ans après l'embauche, mais il ne s'agit pas nécessairement du premier nouvel employeur.

Tant que le droit n'a pas été utilisé, il est donc susceptible de l'être.

### **La transférabilité peut-elle se cumuler avec la portabilité ?**

Plusieurs accords de branche, et de groupes, prévoyaient une transférabilité (reprise du crédit DIF par le nouvel employeur). Cette transférabilité est un droit conventionnel, distinct de la portabilité et qui s'y ajoute.

Si, par exemple, une convention de branche prévoit une transférabilité totale dans la branche. Un salarié quittant une entreprise avec 100 heures, aura un budget de 915 euros pour la portabilité et un crédit qui repart à 100 heures, et non 0, chez un nouvel employeur de la branche. La transférabilité étant conventionnelle, elle peut être assortie de conditions qui ne sont pas celles de la portabilité.

### **Qui vérifie le droit à portabilité ?**

L'OPCA à qui est demandé le financement du DIF portable. Ce n'est pas l'entreprise dans laquelle a été acquis le crédit DIF qui doit être juge, ou non, du droit à portabilité. Le crédit DIF doit donc être porté sur le certificat de travail dans tous les cas de rupture du contrat de travail et non uniquement dans les cas ouvrant droit à portabilité. C'est l'OPCA qui appréciera ensuite si le droit est ouvert ou non.

### **L'OPCA peut-il refuser de financer la portabilité ?**

Oui. Un OPCA n'intervient que dans le cadre de ses priorités et dans la limite de ses moyens financiers. Un salarié peut donc avoir un refus de la part de l'OPCA. Avant d'engager un projet de formation il est donc conseillé de se rapprocher de l'OPCA compétent.

### **Que devient la portabilité en cas de licenciement économique et d'adhésion du salarié à une convention de reclassement personnalisé (CRP) ?**

En cas d'adhésion à une CRP, l'entreprise verse à POLE EMPLOI une somme égale au montant de l'allocation de formation multiplié par le crédit d'heures dont bénéficie le salarié au titre du DIF. Le droit est donc soldé auprès de POLE EMPLOI à qui revient la charge de financer, ou non, une formation. Le certificat de travail portera donc la mention 0 puisque le droit a été soldé et le salarié aura accès à la formation dans le cadre de la CRP, pas de la portabilité.

### **Si le salarié utilise partiellement son budget DIF à l'occasion d'un licenciement, faut-il inscrire le solde sur le certificat de travail ?**

Oui. Exemple : un salarié dispose d'un crédit de 100 heures. Il est licencié et l'entreprise l'informe qu'il dispose d'un crédit de 915 euros. Il demande à suivre une formation dont le coût est de 600 euros. L'entreprise doit porter sur le certificat de travail le budget restant soit 34,43 heures ouvrant droit à  $34,43 \times 9,15 \text{ euros} = 315 \text{ euros}$ .

### **Faut-il inscrire le droit au DIF du salarié sur son certificat de travail en cas de démission ou de retraite ?**

Oui. Ce n'est pas l'entreprise qui juge du droit à portabilité ou non. Les heures de DIF restantes à la fin du contrat de travail doivent être portées sur le certificat de travail dans tous les cas.

### **Le salarié doit-il être informé de son droit à DIF lorsqu'il n'a pas droit au préavis ?**

Oui. Le salarié n'est privé de son droit à DIF qu'en cas de faute lourde. Il doit donc être informé de sa possibilité de bénéficier du DIF en cas de licenciement n'ouvrant pas droit à préavis mais non exclu par la loi. Tel est le cas pour le licenciement pour faute grave ou le licenciement pour inaptitude. Dans ces deux cas, il faudra laisser au salarié un délai pour qu'il puisse demander le DIF. La durée qui aurait été celle du préavis semble s'imposer.

Sur ce point, certains juristes estiment qu'en l'absence du droit au préavis le droit au DIF est inapplicable et le salarié est renvoyé vers la portabilité. Tel n'est pas mon avis : la rédaction incohérente de la loi ne doit pas avoir pour effet de priver le salarié du droit au DIF alors que l'intention de l'en faire bénéficier était certaine.

## **Comment calculer le droit au DIF des CDD pour le mentionner sur leur certificat de travail ?**

Le droit au DIF des CDD se calcule en deux temps :

- Il faut que le salarié ait cumulé 4 mois d'ancienneté sur douze mois pour que le droit soit ouvert. Cette ancienneté s'apprécie sur douze mois glissants et peut être obtenue au moyen de plusieurs contrats ;
- Le droit au DIF s'apprécie ensuite contrat par contrat au prorata temporis.

### **Exemple :**

Un salarié conclut avec une entreprise un contrat de 2 mois. Ce contrat n'ouvre pas droit au DIF, le certificat de travail porte 0. Il fait un nouveau contrat d'1 mois. Même règle, et de nouveau 0. Il fait ensuite un nouveau contrat de 3 mois. L'ancienneté est acquise (plus de 4 mois). Ce dernier contrat ouvre donc droit au DIF pour une durée de  $3/12^{\text{ème}}$  de 20 heures. Soit 5 heures. Si un nouveau contrat est conclu, il faudra de nouveau calculer un droit au DIF.

### **En cas de licenciement, le droit du salarié est-il fonction de la durée de la formation ?**

Non. En cas de licenciement, le droit au DIF est transformé en budget tenu à disposition du salarié. Par exemple, 100 heures de DIF deviennent 915 euros. Si le salarié demande à suivre une formation de 20 heures qui coûte 900 euros, l'entreprise ne peut lui opposer qu'il n'a droit qu'à 20 heures x 9,15 euros soit 183 euros. Elle doit payer 900 euros. A l'inverse, si la formation fait 150 heures et se déroule pendant le préavis, l'entreprise ne peut opposer au salarié qu'il ne peut s'absenter que 100 heures. Le droit à l'absence prévu par le code du travail n'est assujéti à aucune durée. Il faut donc exclusivement se référer au budget disponible et au droit à l'absence pendant le préavis.