

## >>> Droit Individuel à la Formation (DIF) En emploi & Portabilité

### OBJECTIFS

Permettre à un salarié en poste ou à un ancien salarié de développer, compléter, renouveler sa qualification et ses compétences professionnelles.

### BENEFICIAIRES

- . Salariés en CDI (temps plein ou partiel) justifiant d'au moins **1 an d'ancienneté** dans l'entreprise.
  - . Salariés en CDD, justifiant de 4 mois, consécutifs ou non, sous CDD au cours des 12 derniers mois, (durée calculée prorata temporis). L'employeur l'informe obligatoirement de ses droits à DIF-CDD. Le financement du DIF-CDD relève de l'Opacif.
  - . Anciens salariés en CDI ou CDD ayant ouvert des droits à DIF et remplissant les conditions d'accès à la **portabilité du DIF** (cf. *infra* Fin du contrat de travail-Portabilité du DIF).
- A noter* : sont exclus du bénéfice du DIF les salariés titulaires de contrats en alternance.

### ENTREPRISES

- . Employeurs soumis au Code du Travail.

### DUREE

- . **Durée minimale : 20 heures par an**, sauf dispositions plus favorables d'une convention ou d'un accord collectif interprofessionnel, de branche ou d'entreprise.  
*A noter* : les droits à DIF sont, sauf dispositions plus favorables, acquis à année échue, par tranche de 20 heures non proratisables (Cour de cassation, Chambre sociale, 20.01.2010 P 08-41.697/162 Canal Plus Distribution SAS c. Anne-Laure B.)  
Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée au prorata temporis.  
Les périodes de congé parental, maternité, adoption, présence parentale ou parental d'éducation sont intégralement prises en compte dans les calculs des droits à DIF.
- . **Limites de cumul : 120 heures**, sauf dispositions plus favorables d'une convention ou d'un accord collectif interprofessionnel, de branche ou d'entreprise.  
*A noter* : ce plafond s'applique également aux **salariés à temps partiel**.
- . **Information de chaque salarié** par écrit, annuellement, du total des droits acquis au titre du DIF.

### ACTION DE FORMATION

- . **Actions éligibles au DIF** :
    - actions de promotion, acquisition, entretien ou perfectionnement des connaissances,
    - qualifiantes ou diplômantes (sanctionnées par un diplôme ou titre répertorié dans le Répertoire national des certifications professionnelles – Rncp – ou reconnues par une convention collective de branche ou par une Commission paritaire nationale pour l'emploi - Cpne).
- A noter* : une **convention ou un accord collectif de branche ou d'entreprise** (ou, à défaut, un accord interprofessionnel) peut définir des **actions de formation prioritaires**.  
Un accord collectif peut également prévoir qu'un **bilan de compétences** ou une **VAE** (validation des acquis de l'expérience) puisse être réalisé dans le cadre du DIF.

### MISE EN ŒUVRE

- . Mise en œuvre du DIF à **l'initiative du salarié avec l'accord écrit de son employeur**.  
**Attention** : l'employeur doit répondre sous **1 mois** à la demande de DIF (sinon, elle est **acceptée**).  
La formation étant réalisée à l'initiative du salarié avec accord de l'employeur, **l'organisme de formation doit conclure avec le salarié une convention** (intitulé, nature, durée, effectifs, modalités de déroulement et sanction de la formation).
- . **Mise en œuvre en principe hors temps de travail**, sauf accord collectif de branche ou d'entreprise prévoyant que l'action de formation puisse se dérouler **pendant le temps de travail**.
- . **Refus de DIF durant deux exercices civils consécutifs** : l'Opacif dont relève l'entreprise assure prioritairement la prise en charge financière de l'action de formation dans le cadre du congé individuel de formation (CIF), sous réserve que l'action corresponde à ses critères et priorités de financement.  
Dans ce cas, **l'employeur doit verser à l'Opacif** le montant de **l'allocation de formation** afférent aux droits acquis au titre du DIF par le salarié et les **frais de formation** calculés sur la base forfaitaire applicable au contrat de professionnalisation.  
**Pour le salarié, la durée de la formation est alors déduite du compteur d'heures de DIF.**

*(Suite au verso)*

## >>> Droit Individuel à la Formation (DIF) En emploi & Portabilité

### FINANCEMENT

#### . Formation :

- **durant le temps de travail** : maintien de la rémunération,

- **hors temps de travail** : l'employeur verse au salarié l'**allocation de formation** d'un montant égal à **50 % de sa rémunération nette de référence** (rémunération nette/heures dans les 12 mois précédant).

*A noter* : pour les salariés d'une ancienneté inférieure à un an, l'allocation est calculée au prorata temporis (pour les salariés au « forfait jours » ou intérimaires, des modalités particulières de calcul s'appliquent).

Imputable, l'allocation n'est pas chargée pour l'entreprise mais est imposable pour le salarié.

Elle est versée au plus tard avec la paie du mois suivant la formation réalisée hors temps de travail (sauf accord de branche ou d'entreprise différent). Un document récapitulatif des heures de formation hors temps de travail et l'allocation afférente est remis chaque année au salarié.

Un accord de branche peut prévoir que l'allocation soit majorée d'au moins **10 %** pour le salarié qui engage des **frais de garde d'enfant** dans le cadre du DIF hors temps de travail.

. **Frais de formation à la charge de l'employeur** : frais pédagogiques, transport, restauration, ...

*A noter* : les frais de formation correspondant aux droits ouverts au titre du DIF sont imputables sur la participation au développement de la formation professionnelle continue.

**Attention** : le DIF n'est pas **provisionnable**, sauf en cas de prise en charge du CIF par l'Opacif (obtenue après désaccord entre salarié et employeur sur le DIF durant deux exercices civils consécutifs) ou de réalisation du DIF pendant le préavis dans le cadre du licenciement ou de la démission (cf. infra).

### FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL - PORTABILITE DU DIF

#### . Portabilité pendant ou après le préavis : 9, 15 € de l'heure de DIF.

. **Pendant le préavis** : financement par l'**employeur** en cas de licenciement ou démission :

- **licenciement (sauf faute lourde)** : le salarié doit demander, **avant la fin de son préavis**, à bénéficier de la portabilité.

*A noter* : si l'action est réalisée pendant le préavis, elle est mise en œuvre pendant le temps de travail.

La **lettre de licenciement** doit mentionner les droits acquis par le salarié ainsi que les modalités spécifiques de mise en œuvre du DIF en cas de portabilité.

Le salarié licencié doit présenter une **demande précise de formation** avant la fin du préavis (nature de l'action, intitulé, modalités d'organisation, période, durée, coût, organisme de formation) ; à défaut sa demande de portabilité n'est pas valable (*Cour de Cassation, Chambre sociale, 31.5.11*).

- **démission** : le salarié doit demander à bénéficier de la portabilité et débiter l'action de bilan de compétences, VAE ou formation **avant la fin de son préavis**.

**A défaut du respect de ces conditions, la somme correspondant à la portabilité pendant le préavis n'est pas due par l'employeur.**

. **Après le préavis** : financement par l'**Opca** (sauf accord de branche, sur le budget Professionnalisation-DIF) en cas de **rupture du contrat de travail ouvrant droit à assurance chômage** (licenciement sauf faute lourde ; démission légitime ; rupture conventionnelle ; échéance de CDD ; contentieux).

*A noter* : l'employeur doit mentionner sur le **certificat de travail** remis au salarié en fin de contrat les **droits acquis au titre de la portabilité du DIF** (heures et somme) et l'**Opca** dont relève l'entreprise.

Cette portabilité doit être demandée par l'ancien salarié à partir du moment où il est devenu :

- **demandeur d'emploi** : en priorité pendant sa période d'indemnisation, il demande l'**avis du conseiller Pôle emploi** sur son projet de formation puis le joint à sa demande de financement de la portabilité à l'**Opca de la dernière entreprise** dans laquelle il a acquis ses droits.

*A noter* : l'avis de Pôle emploi, favorable ou non, n'engage pas l'Opca.

Si la portabilité du DIF ne suffit pas à couvrir la totalité du coût de la formation, le demandeur d'emploi peut bénéficier, sous certaines conditions, de l'**AIF prescrite par Pôle emploi** (Aide individuelle à la formation; cf. *fiche correspondante dans les fiches techniques consacrées à la formation des demandeurs d'emploi*).

- **salarié d'une nouvelle entreprise** : il doit demander à bénéficier de la portabilité **dans les deux ans** suivant son embauche, avec l'**accord de son nouvel employeur**.

**En cas de désaccord**, la portabilité ne pourra être mobilisée que pour une **action de bilan de compétences, VAE, formation reconnue comme prioritaire par accord collectif** et sera réalisée **hors temps de travail sans donner lieu à versement de l'allocation de formation**.

Le paiement relève de l'**Opca de la nouvelle entreprise** dans laquelle le salarié est embauché.

### CONTACTS

. **Salarié** : Opca ; service du personnel ; comité d'entreprise ou délégués du personnel

. **Demandeur d'emploi** : Pôle emploi