



Les nouveaux enjeux du DIF

suite à la réforme de la formation professionnelle du 24/II/2009

➤ Par **Laurent Ménager**, *Président du Comité Social Paris Ile-de-France*



Le dispositif du DIF

- Tout salarié titulaire d'un CDI bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de vingt heures (prorata pour les salariés à temps partiel)
 - ◆ Dispositif créé par la loi du 4 mai 2004
 - ◆ Instauration de la portabilité par la loi du 24 novembre 2009

Le dispositif du DIF

- Les conventions collectives peuvent prévoir un DIF annuel d'une durée supérieure
 - ◆ Entreprises de propreté : 21 heures
 - ◆ Pâtisserie : 22 heures
 - ◆ Boucherie-charcuterie: 24 heures...

Le dispositif du DIF

- Les droits peuvent être cumulés pendant 6 ans (plafonnement des droits à 120 heures)
 - ◆ Les salariés présents dans l'entreprise depuis 2004 auront acquis 120 heures en 2010

Le dispositif du DIF

- Le salarié en CDI doit justifier d'une ancienneté minimale d'un an
 - ◆ L'ancienneté prise en compte est celle acquise depuis le 7 mai 2004, date d'entrée en vigueur de la loi (Cass. soc., 20 janvier 2010, n°08-41697)

Le dispositif du DIF

- L'employeur informe chaque salarié par écrit annuellement du total des droits acquis au titre du DIF
 - ◆ Certaines conventions collectives (par exemple, métallurgie...) prévoit une information au 1^{er} janvier de chaque année
 - Aucune obligation de prévoir un « compteur » sur le bulletin de paie

Le dispositif du DIF

■ Cas particulier du salarié en CDD

- ◆ Ancienneté de 4 mois consécutifs ou non en CDD au cours des 12 derniers mois
 - Acquisition au prorata de la durée de leur contrat
 - Un salarié bénéficiant d'un CDD de 6 mois bénéficiera d'un DIF de 10 heures ($6/12 \times 20$ heures)

L'utilisation du DIF pendant l'exécution du contrat de travail

- Quelles sont les formations éligibles au titre du DIF?
 - ◆ Actions de formation définies par la branche
 - A défaut d'accord, actions de promotion, d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ou de qualification
 - ◆ Actions d'adaptation au poste de travail non éligibles au DIF

L'utilisation du DIF pendant l'exécution du contrat de travail

■ La demande de DIF émane du salarié

◆ Accord nécessaire de l'employeur

➤ L'employeur notifie sa réponse dans le mois qui suit la demande du salarié

- L'absence de réponse dans le délai imparti vaut acceptation implicite

◆ Refus de l'employeur

➤ Lorsque, durant deux exercices civils consécutifs, l'employeur a refusé la mise en œuvre du DIF, le salarié devient prioritaire pour le financement d'un CIF

L'utilisation du DIF pendant l'exécution du contrat de travail

- Les actions de formation exercées dans le cadre du DIF se déroulent, en principe, en dehors du temps de travail
 - ◆ Versement d'une allocation de formation (ou maintien de salaire si la formation s'exerce pendant le temps de travail)
 - 50% de la rémunération horaire nette du salarié
 - ◆ Bénéfice de la protection AT - MP
 - ◆ Prise en charge du coût de la formation par l'employeur

La portabilité du DIF

- Le salarié bénéficie d'une portabilité du DIF en cas de rupture du contrat
 - ◆ Dispositif issu de la loi du 24 novembre 2009

La portabilité du DIF

- Mise en œuvre lors de la rupture du contrat
 - ◆ Il faut distinguer deux situations
 - Les demandes de DIF avant la fin du préavis
 - Sont concernés les démissions et les licenciements, sauf faute lourde
 - Les demandes de DIF après la cessation du contrat de travail
 - Sont concernées toutes les ruptures du contrat ouvrant droit à une prise en charge par l'assurance chômage (sauf licenciement pour faute lourde)
 - ◆ En cas de départ à la retraite, le salarié n'a aucun droit

La portabilité du DIF

■ Modalités d'utilisation du DIF

- ◆ Dans les deux cas (demande avant la fin du préavis ou après la cessation du contrat) le DIF peut être utilisé pour
 - Financer un bilan de compétences, une action de validation des acquis de l'expérience ou une action de formation

La portabilité du DIF

■ Valorisation des droits à DIF

- ◆ Les droits du salarié sont convertis en une somme correspondant au nombre d'heures acquis multiplié par le montant forfaitaire horaire de droit commun, soit 9,15 € (actuellement)
 - Attention, lorsque le salarié adhère à la CRP, les droits à DIF participant au financement de la CRP sont valorisés sur la base de l'allocation de formation, soit 50% de la rémunération horaire nette du salarié

La portabilité du DIF

■ Demande de DIF avant la fin du préavis

◆ Le salarié peut demander à utiliser le DIF avant la fin du préavis dans les cas suivants

➤ Licenciement sauf faute lourde

- La demande doit être faite avant la fin du préavis
- La formation se déroule pendant le temps de travail
- L'employeur doit informer le salarié de ses droits
 - Mention spécifique dans la lettre de licenciement
 - Doublement des droits à DIF en cas d'adhésion du salarié à la CRP
 - Mention spécifique dans le certificat de travail

➤ Démission

- La formation doit débuter avant la fin du préavis

La portabilité du DIF

- Demande de DIF après la cessation du contrat de travail
 - ◆ Applicable dans tous les cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à la prise en charge par le régime d'assurance chômage sauf licenciement pour faute lourde
 - Le salarié peut demander à utiliser le DIF chez le nouvel employeur dans les 2 ans suivant l'embauche
 - Avec l'accord de l'employeur ou sans son accord s'il s'agit d'une priorité de la branche
 - Prise en charge par l'OPCA dont relève l'entreprise
 - Le salarié peut demander à utiliser le DIF pendant la période d'indemnisation par l'assurance chômage (après avis du référent de Pôle emploi)
 - Prise en charge par l'OPCA de l'ancien employeur

La portabilité du DIF

- Comment le DIF peut-il être mis en œuvre en cas de licenciement pour faute grave ?
 - ◆ Le salarié doit demander à utiliser le DIF avant la fin du préavis et le licenciement pour faute grave est privatif du préavis
 - Comme en principe il faut faire la demande avant la fin du préavis, le salarié ne peut le faire en l'espèce
 - ◆ Mais il pourra toujours utiliser ses droits à DIF en faisant la demande après la cessation du contrat de travail
 - Demande auprès du nouvel employeur
 - Ou demande auprès de Pôle Emploi

La portabilité du DIF

■ Information des salariés

- ◆ Dans la lettre de licenciement
- ◆ En cas d'acceptation de la CRP, dans le cadre d'un licenciement économique, il faut informer le salarié de ses droits et de leur doublement
- ◆ Mentions relatives au DIF dans le certificat de travail

La portabilité du DIF

- Quelle est la sanction lorsque l'employeur ne mentionne pas dans la lettre de licenciement les droits à DIF?
 - ◆ Réparation du préjudice subi (Cass. soc., 17 février 2010, n°08-45382)

La portabilité du DIF

- Mentions relatives au DIF dans le certificat de travail
 - ◆ Solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées
 - ◆ Montant correspondant à ce solde
 - ◆ Organisme collecteur agréé compétent

La portabilité du DIF

■ Conseil

- ◆ Que faut-il mentionner sur le certificat du travail quand la rupture du contrat de travail intervient pour une faute lourde ou que le salarié a, soit épuisé ses droits acquis, soit n'a pas acquis de droits faute d'une ancienneté suffisante ?
 - Il semble à notre avis nécessaire de préciser dans ces situations que le solde des droits acquis est nul ou égal à zéro
 - Il ne faut pas indiquer pourquoi le solde est égal à zéro, notamment si le salarié a été licencié pour faute lourde