- şikayet var sikayet com şikayet şikayet sitesi alo şikayet

Degetel Cfdt
Le site de la section syndicale cfdt de Degetel

Le DIF portable : détails du nouveau dispositif

La loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009, relative à la formation professionnelle tout au long de la vie, a été publiée le 25 novembre au Journal officiel.
Elle marque une nouvelle étape du processus de réforme du système français de formation professionnelle continue. Elle relance notamment le droit individuel à la formation (DIF) en prévoyant sa portabilité.
L'article 6 de la loi relative à la formation tout au long de la vie instaure la portabilité du DIF (Droit individuel à la formation) prévue par l'ANI (accord national interprofessionnel) du 7 janvier 2009.

La portabilité garantit à une personne d'utiliser ses droits en formation acquis dans l'entreprise après son départ de celle-ci, soit :

- **En cas de rupture du contrat de travail** non consécutive à une faute lourde ou d'échéance du terme du contrat de travail (c'est-à-dire, la fin d'un CDD) qui ouvrent droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, **le salarié bénéficie d'une somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisée multiplié par un montant forfaitaire (9,15 €)**
utilisable dans les conditions suivantes:

1 - Si le salarié demande à bénéficier de cette somme auprès d'un nouvel employeur, dans les deux années qui suivent son embauche, deux situations sont possibles :

> Le nouvel employeur accepte la demande et cette somme correspondant au "DIF portable" du salarié peut être utilisée pour financer tout ou partie d'un bilan de compétences, une démarche de VAE ou une formation. Cette action peut se dérouler pendant le temps de travail. Elle est financée par l'OPCA dont relève le nouvel employeur. Cette somme est imputée sur la section "professionnalisation", à moins d'une disposition contraire prévue par accord de branche ou accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel.

> Si le nouvel employeur refuse la demande du salarié, le crédit correspondant au "DIF portable" du salarié pourra être utilisé pour financer tout ou partie d'un bilan de compétences, une démarche de VAE ou une formation relevant des priorités définies par la branche au titre du DIF. Dans cette situation, l'action se déroule nécessairement hors temps de travail et aucune allocation de formation (correspondant à 50% du salaire horaire net) n'est due par l'employeur.

2 - Si la personne n'a pas de nouvel emploi et se trouve en situation de demandeur d'emploi, la somme correspondant à son crédit de DIF portable peut être utilisée pour financer tout ou partie d'un bilan de compétences, une démarche de VAE ou une formation.

La mobilisation de ces sommes se fait en priorité pendant la période de prise en charge par le régime d'assurance chômage, avec avis du référent chargé de l'accompagnement du demandeur d'emploi.
Le financement est assuré par l'OPCA dont relève l'entreprise au sein de laquelle le demandeur d'emploi a acquis ses droits (l'OPCA FAFIEC pour les salariés de l'UES Degetel).

- **En cas de licenciement** (hors faute grave ou lourde), si le salarié formule sa demande avant la fin du préavis, il pourra bénéficier du crédit correspondant à son DIF portable pour financer tout ou partie d'un bilan de compétences, une démarche de VAE ou une formation. Si l'action est réalisée pendant le préavis, elle a lieu pendant le temps de travail. Si le salarié ne demande pas à bénéficier de son DIF portable, la somme n'est pas due par son employeur.

- **En cas de démission**, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF portable pour financer tout ou partie d'un bilan de compétences, une démarche de VAE ou une formation. Toutefois cette action doit débuter avant la fin de son préavis.

- **En cas de départ à la retraite**, le salarié ne peut bénéficier de ses droits acquis au titre du DIF.

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur indique au salarié les droits qu'il a acquis au titre du DIF ainsi que l'OPCA compétent pour le versement de cette somme.

A ce jour, un projet de décret indique que l'employeur mentionnera sur le certificat de travail « le solde des droits restant dus au titre du DIF, ouvrant droit à la portabilité, intervenant après la rupture du contrat de travail et déduction faite des heures éventuellement utilisées jusqu'au terme du préavis ». De même, il devra être mentionné une somme correspondant à ce solde, dont le montant est égal à ce solde multiplié par 9,15 euros.