

# Loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation

## Portabilité du DIF

**Définition :** Il s'agit de la possibilité offerte à un salarié de conserver à l'issue 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 dans une autre entreprise ou en qualité de demandeur d'emploi auprès de Pôle Emploi.

### Cas de ruptures et de cessations de contrats ouvrant droit à la portabilité

- Tous les licenciements à l'exception des licenciements pour faute lourde
- La rupture conventionnelle
- Les démissions légitimes ou « justifiées » ouvrant droit à l'assurance chômage
- La résiliation judiciaire
- Les cessations ou fin de contrats qui ouvrent droit à l'assurance chômage

**Attention ! La portabilité ne s'applique que dans l'hypothèse où le salarié a acquis des droits au titre du DIF et qu'il ne les a pas tous utilisés.**

### Information des salariés

A l'issue du contrat, l'employeur doit remettre un certificat de travail au salarié sur lequel il va préciser le nombre d'heures acquises au titre du DIF, le montant associé (9,15 x crédit d'heures) ainsi que l'OPCA compétent (celui auquel l'entreprise verse son obligation légale).

### Modalités d'utilisation du DIF portable

Il faut distinguer 2 cas en fonction du statut de la personne à l'issue de son contrat

#### ➔ Soit salarié d'une nouvelle entreprise

Le salarié peut dans les deux ans qui suivent son embauche, auprès d'un nouvel employeur, demander à utiliser son DIF portable pour financer une action de formation, un bilan de compétence ou une validation des acquis de l'expérience, soit avec l'accord de l'employeur, soit sans son accord.

En cas d'accord, l'action peut se dérouler pendant ou en dehors du temps de travail et donner lieu au versement d'une rémunération ou de l'allocation de formation.

En cas de désaccord, l'action doit relever du DIF prioritaire de la branche et être réalisée en dehors du temps de travail, sans que l'employeur n'ait à verser d'allocation de formation pour les heures réalisées en dehors du temps de travail.

La prise en charge du DIF portable avec ou sans accord de l'employeur est réalisée par l'OPCA du nouvel employeur sur la base du forfait 9.15 euros x crédit DIF portable.

#### ➔ Soit demandeur d'emploi

Il peut alors demander, auprès de Pôle Emploi, à utiliser son DIF portable afin de financer tout ou partie d'une action de formation, un bilan de compétence ou une validation des acquis de l'expérience.

Le financement n'est possible qu'après avis du référent Pôle Emploi chargé de l'accompagnement du demandeur d'emploi et, en priorité, pendant sa période de prise en charge par l'assurance chômage.

En cas d'accord, la prise en charge forfaitaire 9.15 euros x crédit DIF portable est assurée par l'OPCA de l'ancien employeur.

## Financement de l'action

La prise en charge du DIF portable est réalisée, par les OPCA, sur la base d'un forfait de 9.15 euros multiplié par le crédit d'heures acquises et non utilisées. Elle est imputée sur la section professionnalisation sous réserve des disponibilités financières de l'OPCA.

## Date d'application

Ouvrent droit à la portabilité du DIF :

- Toute démission légitime et toute cessation de contrat effective à compter du 26 novembre 2009.
- Toute rupture conventionnelle ou tout licenciement dont la date de fin du contrat de travail intervient à compter du 26 novembre 2009.
- Toute résiliation judiciaire prononcée par le conseil des prud'hommes à compter du 26 novembre 2009.

### Droit individuel à la formation : modalités

