

LE POINT SUR LE DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION

L'essentiel

Depuis sa création par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie, le droit individuel à la formation a connu des évolutions liées à la publication d'autres textes législatifs et réglementaires et a fait l'objet de précisions par la jurisprudence.

Dans les branches du Bâtiment et des Travaux Publics, un accord en date du 13 juillet 2004 a fixé les modalités de mise en œuvre du DIF dans le secteur.

La présente information a pour objet de faire le point sur ce dispositif.

Contact : Anne-Marie Chéron - Mail : cheronam@fntp.fr - Tél. : 01 44 13 31 36

TEXTES DE REFERENCE :

Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social
Accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels.
Accord national du 13 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie dans les entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics
Loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.
Décret n° 2010-64 du 18 janvier 2010 relatif à la mention des droits acquis au titre du DIF dans le certificat de travail.

L'OBJECTIF DU DIF

Le DIF a pour objectif de permettre à tout salarié de se constituer un crédit d'heures de formation **de 20 heures par an**, cumulables sur 6 ans dans la limite de 120 heures. L'initiative d'utiliser les droits à formation ainsi acquis appartient au salarié, mais la mise en œuvre du DIF requiert l'accord de l'employeur sur le choix de l'action de formation. Les actions de formation peuvent se dérouler, en tout ou partie, sur ou en dehors du temps de travail.

Le DIF étant un droit reconnu au salarié, il est libre ou non de l'utiliser.

Dans le BTP, le DIF mis en œuvre à l'initiative du salarié en accord avec son employeur a pour première priorité d'accompagner le salarié dans la réalisation de son projet de promotion. Le DIF permet également au salarié de bénéficier d'actions de formation en vue de l'acquisition d'une qualification ou le perfectionnement de ses connaissances professionnelles tout en développant son employabilité.

CONDITIONS D'ACCÈS AU DIF ET INFORMATION DU SALARIÉ

1) Qui peut bénéficier du DIF ?

Peuvent bénéficier du DIF :

- . les salariés en contrat de travail à durée indéterminée **ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise**. Ce droit leur est ouvert qu'ils soient employés à temps complet ou à temps partiel. Dans ce dernier cas, la durée des droits acquis au titre du DIF est calculée au prorata de leur durée de travail.
- . les salariés en contrat à durée déterminée, à condition qu'ils justifient avoir travaillé **au moins 4 mois (consécutifs ou non) en CDD, dans les 12 derniers mois**. Il n'est pas nécessaire que l'ancienneté ait été acquise au titre du même contrat. Le volume d'heures acquis au titre du DIF est calculé au prorata de la durée de leur contrat.

Sont en revanche exclus du bénéfice du DIF, les apprentis ainsi que les bénéficiaires des contrats de professionnalisation.

2) Comment se constitue le crédit d'heures de formation ?

Un salarié titulaire d'un CDI à temps plein acquiert **20 heures de DIF par an**, cumulables sur 6 ans, **plafonnées à 120 heures**.

Une fois le plafond de 120 heures atteint, le salarié n'acquiert plus d'heures de DIF. Si le salarié utilise une partie de son crédit d'heures pour suivre une formation, les heures utilisées sont décomptées du crédit et peuvent se reconstituer jusqu'à atteindre, à nouveau, le plafond de 120 heures.

Pour un salarié à temps partiel, cette durée est proratisée. Le plafond de 120 heures lui est aussi opposable.

À noter que pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte (Art L. 6323-2 du Code du travail).

Il en est de même de la période d'absence pour les salariés victimes d'une maladie professionnelle (Arrêt de la Cour de Cassation n° 08-45382 du 17 février 2010).

3) Quelles sont les modalités d'acquisition et d'utilisation du DIF dans le BTP ?

L'accord de branche du 13 juillet 2004 prévoit que :
« tout salarié employé à temps plein, sous contrat à durée indéterminée ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie, a acquis au titre du DIF, **au titre de l'exercice 2004, 20 heures dès le 31 décembre 2004**. Pour les salariés à temps partiel sous contrat à durée indéterminée et ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie, le DIF acquis au 31 décembre 2004 est calculé prorata temporis ».

L'accord de branche du 13 juillet 2004 a fixé au **1^{er} janvier** de chaque année, la date d'acquisition du DIF. Pour les entreprises du BTP, la périodicité d'acquisition du DIF est l'année civile.

Les entreprises du BTP apprécient l'acquisition du DIF, une fois par an, pour tous les salariés en CDI, au 31 décembre de chaque année, sous réserve de prendre en compte, prorata temporis, les droits acquis par le salarié, entre sa date d'entrée dans l'entreprise et le terme de l'année civile considérée.

Exemple : un salarié embauché au 1^{er} juillet d'un exercice civil donné disposerait, au 31 décembre de l'exercice civil suivant, de 30 heures de DIF.

L'utilisation du DIF est soumise à une condition d'ancienneté dans l'entreprise. **Seuls les salariés ayant un an d'ancienneté au 31 décembre de chaque année**, peuvent utiliser leur DIF.

La condition d'ancienneté des salariés dans l'entreprise s'apprécie par rapport au 1^{er} janvier de chaque année et non par rapport à la date d'entrée du salarié dans l'entreprise.

4) Quelle information donner au salarié ?

Chaque salarié doit être informé par écrit annuellement du total des droits qu'il a acquis au titre du DIF.

La loi ne précise pas la date, ni le support de cette information.

Néanmoins, l'accord de branche du 13 juillet 2004 fixant au **1^{er} janvier 2005**, la date d'entrée en vigueur du DIF pour les entreprises du BTP, il semble logique que les salariés soient informés de leur crédit **le 31 décembre** de chaque année.

La forme de cette information est laissée à la libre appréciation de l'entreprise. Il peut s'agir par exemple d'un relevé d'informations fourni en annexe du bulletin de paie.

Cette information peut notamment contenir les points suivants :

- . date d'embauche,
- . date d'acquisition des droits,
- . durée du travail (temps plein, temps partiel),

- . solde des droits de l'année antérieure (année N-1),
- . droits consommés au cours des 12 derniers mois (année N),
- . droits acquis au cours des 12 derniers mois,
- . solde des droits acquis.

LA MISE EN ŒUVRE DU DIF

1) Comment se met en œuvre le DIF ?

LE CHOIX DE LA FORMATION

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en accord avec l'employeur. Le salarié est donc responsable de son DIF : à lui de décider de le mobiliser ou non.

Le champ des actions de formation éligibles au titre du DIF est assez large.

Néanmoins, l'action demandée doit être imputable.

Par ailleurs, les formations d'adaptation au poste de travail ainsi que les formations obligatoires à la sécurité liées au poste occupé, constituent une obligation à la charge de l'employeur et ne peuvent faire l'objet d'un DIF.

L'accord de branche du 13 juillet 2004 prévoit que le DIF a pour première priorité d'accompagner le salarié dans la réalisation de son projet de promotion. Il doit permettre également au salarié de bénéficier d'actions de formation à l'acquisition d'une qualification ou de perfectionnement de ses connaissances professionnelles tout en développant son employabilité.

LA DEMANDE DU SALARIÉ

La loi ne précise pas le délai ni la forme de la demande de DIF du salarié. Toutefois, pour des raisons de preuve, il paraît souhaitable que la demande soit formulée par écrit et, au minimum, **un mois** avant le début de la formation, compte tenu du délai de réponse d'un mois dont dispose l'employeur quand une demande de DIF lui est notifiée.

La loi ne précise pas non plus le contenu de la demande du salarié. La demande doit néanmoins être suffisamment précise pour permettre à l'employeur de se prononcer sur le choix de l'action de formation. Elle doit préciser au minimum, l'intitulé de la formation, sa date, le nom de l'organisme de formation, si la formation se déroule sur le temps de travail ou hors temps de travail, le coût de la formation.

LA REPONSE DE L'EMPLOYEUR

Pour que le DIF puisse être mis en œuvre, l'employeur doit donner son accord sur le choix de l'action de formation.

L'employeur dispose **d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse au salarié**. Passé ce délai, l'absence de réponse de l'employeur vaut **acceptation** du choix de l'action de formation et engage l'entreprise à lui financer la formation demandée.

La réponse de l'employeur doit être **écrite**.

Si l'employeur accepte la demande, un accord écrit doit formaliser le choix de la formation et le fait qu'elle soit suivie dans le cadre du DIF.

En cas de refus, l'employeur doit motiver sa réponse.

Peuvent notamment être invoqués :

- . le fait que l'action de formation demandée ne corresponde pas aux priorités de la branche,
- . l'action demandée a un coût excessif,
- . le départ en formation perturbe l'activité du service...

En conséquence, l'entreprise a tout intérêt à définir une politique en matière de DIF sur laquelle elle pourra fonder les réponses apportées au salarié.

En cas de refus de l'employeur, le salarié ne dispose d'aucun recours sauf celui de réitérer sa demande ultérieurement. Si le désaccord persiste durant deux exercices civils consécutifs, le salarié peut déposer sa demande dans le cadre du dispositif du congé individuel de formation auprès de l'OPACIF dont dépend l'entreprise.

Cette demande pourra être acceptée si l'action de formation correspond aux priorités et critères définis par l'OPACIF.

Si l'OPACIF accepte la prise en charge financière du CIF, l'employeur sera tenu de verser à ce dernier une somme équivalente :

- . au montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du DIF,
- . majorée des frais de formation correspondant aux droits ouverts, calculés sur la base forfaitaire de l'heure de formation applicable aux contrats de professionnalisation (9,15 € à ce jour).

Exemple :

Un salarié a acquis 80 heures de DIF. Son salaire horaire net est de 20 €. Il a introduit sur deux exercices civils consécutifs au moins deux demandes de DIF qui ont été refusées. S'il fait une demande de CIF pour 100 heures de formation, acceptée par l'OPACIF, l'employeur devra verser à l'OPACIF :

- . l'allocation de formation à hauteur des droits acquis, soit $50\% \times 20 \text{ €} \times 80 = 800 \text{ €}$
- . une somme représentant les frais de formation à hauteur de 80 heures $\times 9,15 \text{ €}$, soit 732 €
- . soit un total de $800 \text{ €} + 732 \text{ €} = 1\,532 \text{ €}$

La loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie prévoit que la durée de l'action de formation ainsi réalisée se déduit du contingent d'heures de formation acquis au titre du DIF.

2) Comment se déroule la formation ?

Les actions de formation exécutées dans le cadre du DIF peuvent se dérouler, en tout ou partie, sur ou en dehors du temps de travail.

Lorsque le DIF se réalise pendant le temps de travail, le salarié a droit au maintien de son salaire pendant la formation.

Lorsque les heures de formation sont effectuées hors du temps de travail, le salarié bénéficie **d'une allocation de formation** égale à 50 % de sa rémunération nette de référence.

Pendant toute la durée de la formation, qu'elle se déroule sur le temps de travail ou en dehors du temps de travail, le salarié bénéficie de la législation de la Sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et des maladies professionnelles.

FINANCEMENT DU DIF

1) Quel est le calcul de l'allocation de formation ?

LE SALAIRE HORAIRE DE REFERENCE

L'allocation de formation est égale à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié.

Le salaire horaire de référence est déterminé par le rapport entre le total des rémunérations nettes versées au salarié par son entreprise, au cours des 12 mois précédant la formation et le nombre total d'heures rémunérées au cours des 12 derniers mois (Art. D. 6321-6 du Code du travail).

Salaire de référence =

Rémunérations nettes du salarié au cours des 12 derniers mois

Nombre total d'heures rémunérées au cours des 12 derniers mois

Lorsque le salarié ne dispose pas de l'ancienneté suffisante dans l'entreprise pour ce calcul, sont pris en compte le total des rémunérations et le total des heures rémunérées, depuis son arrivée dans l'entreprise.

CAS DES SALARIES EN FORFAIT JOURS

Pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours, le salaire horaire de référence est déterminé par le rapport entre la rémunération nette annuelle versée au salarié et la formule suivante :

151,67 h x (nombre de jours de la convention individuelle de forfait / 217 jours) x 12 mois.

CARACTERISTIQUES DE L'ALLOCATION DE FORMATION

L'allocation de formation n'a pas le caractère d'un salaire. Elle n'est donc pas soumise à cotisations sociales et est aussi exonérée de CSG et de CRDS. En revanche, elle est imposable sur le revenu.

LE VERSEMENT DE L'ALLOCATION FORMATION

L'allocation de formation est versée par l'employeur au salarié, au plus tard à la date normale d'échéance de la paie du mois suivant celui où les heures de formation ont été effectuées en dehors du temps de travail. L'allocation de formation est calculée en fonction des heures de formation effectuées.

Un document récapitulant les heures de formation effectuées et les versements de l'allocation de formation correspondant doit être remis, chaque année, au salarié et annexé au bulletin de paie.

2) Comment est financé le DIF ?

L'acceptation du DIF par l'employeur implique pour lui l'obligation de le financer.

L'employeur prend en charge les frais occasionnés par la formation : les coûts pédagogiques et les frais annexes.

Pour les heures de formation réalisées hors temps de travail, l'employeur verse au salarié l'allocation de formation. Pour les heures réalisées sur le temps de travail, la rémunération du salarié est maintenue.

L'employeur peut faire une demande de prise en charge financière auprès de l'OPCA dont il relève.

Pour toute information concernant la prise en charge des formations au titre du DIF par l'OPCA-Travaux Publics, il est conseillé aux entreprises de 10 salariés et plus de se rapprocher de l'AREF de leur région.

Pour les entreprises de moins de 10 salariés, le FAF.SAB participe à la prise en charge des coûts pédagogiques selon des plafonds fixés chaque année par son conseil de gestion. Il participe également à la prise en charge de l'allocation de formation quand le DIF est réalisé hors temps de travail ou de la rémunération brute quand le DIF est réalisé en tout ou partie sur le temps de travail.

3) L'employeur doit-il provisionner le DIF ?

L'employeur doit provisionner le DIF dans deux cas :

- . lorsque, durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'employeur sont en désaccord sur le choix de l'action de formation et que le salarié demande à bénéficier d'un congé individuel de formation ;

Le conseil national de la comptabilité considère, dans ce cas, que le montant de l'allocation de formation, majoré des coûts de formation calculés forfaitairement, doit donner lieu à la constatation d'un passif, dès l'accord de prise en charge de l'OPACIF.

- . en cas de démission et de licenciement

Le conseil national de la comptabilité considère que les coûts de formation engagés, et éventuellement l'allocation de formation, doivent donner lieu à la constatation d'un passif dès la demande du salarié (formulée avant la fin du préavis).

DIF ET RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

1) Informations obligatoires dans le certificat de travail

Le certificat de travail délivré par l'employeur au salarié à l'expiration du contrat de travail doit désormais comporter trois mentions supplémentaires (dispositions ajoutées à l'article D. 1234-6 du Code du travail) :

- . le solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées,
- . la somme correspondant à ce solde (nombre d'heures de DIF x 9,15 €),
- . l'OPCA compétent pour verser cette somme lorsque le demandeur d'emploi mobilise son DIF. Pour rappel, l'OPCA compétent est, dans ce cas, celui dont relève la dernière entreprise dans laquelle l'intéressé a acquis ses droits à DIF.

2) DIF et départ à la retraite

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

3) DIF et démission

En cas de démission, le salarié peut demander, **avant la fin de son préavis**, à bénéficier de son DIF pour suivre une action de VAE, de bilan de compétences ou de formation. L'employeur et le salarié doivent s'accorder, **pendant le préavis**, sur le choix de l'action suivie au titre du DIF.

En cas d'accord, **la formation doit débiter avant la fin du préavis**. L'employeur doit prendre en charge les frais inhérents à la formation : coûts pédagogiques, frais annexes, maintien de la rémunération si la formation se déroule pendant le temps de travail ou le versement d'une allocation de formation.

Si le salarié ne demande pas à bénéficier de son DIF ou si le salarié et l'employeur ne se mettent pas d'accord sur le choix de la formation, le DIF n'est pas mis en œuvre.

À noter que l'accord du 13 juillet 2004 prévoit qu'en cas de changement d'entreprise au sein d'un même groupe du BTP, le salarié pourra conserver ses droits acquis au titre du DIF et non utilisés. L'employeur doit alors remettre au salarié une attestation de crédit qu'il pourra faire valoir auprès d'un futur employeur. L'ensemble des droits conservés par le salarié et ceux acquis dans l'entreprise suivante, ne peut excéder au total le plafond de 120 heures.

4) DIF et licenciement

INFORMATION DU SALARIE

En cas de licenciement **non consécutif à une faute lourde**, l'employeur doit informer le salarié, dans la lettre de licenciement, de ses droits acquis au titre du DIF et de la possibilité pour l'intéressé de demander **pendant le préavis**, à bénéficier d'une action de VAE, de bilan de compétences ou de formation (Art. L. 6323-17 du Code du travail).

Les heures acquises au titre du DIF s'entendent des heures acquises par le salarié jusqu'à la fin de son contrat, **y compris la période de préavis**.

La Cour de Cassation s'est prononcée sur ce point dans un arrêt du 20 janvier 2010 (Arrêt de la Cour de Cassation du 20 janvier 2010 n° 08-41652) : elle précise que les droits doivent être comptabilisés en prenant en compte les droits acquis jusqu'au terme du préavis.

Par ailleurs, la Cour de Cassation considère que le manquement de l'employeur à son obligation d'informer le salarié qu'il licencie de ses droits en matière de DIF cause nécessairement un préjudice au salarié qui pourra prétendre à des dommages et intérêts auprès des tribunaux (Arrêt n° 08-45382 du 17 février 2010 et du 2 juin 2010 n° 09-41409).

DEMANDE DU SALARIE

Pour pouvoir bénéficier de son DIF, le salarié doit faire parvenir sa demande de DIF à son employeur **avant la fin du préavis**.

En cas de demande de DIF de la part d'un salarié licencié, le financement de la formation est dû dès lors que la demande a été déposée **avant la fin du préavis**. L'employeur ne peut refuser la demande. L'action de formation peut se dérouler pendant le préavis ou ultérieurement, après la rupture définitive du contrat.

La loi du 24 novembre 2009 précise que lorsque l'action de formation se réalise pendant l'exercice du préavis, elle doit avoir lieu pendant le temps de travail.

La règle selon laquelle le salarié doit effectuer sa demande de DIF pendant son préavis pose problème en cas de licenciement pour faute grave. En effet, la faute grave entraînant la privation du préavis, le salarié se trouve dans l'impossibilité de faire connaître sa demande de DIF dans les conditions prévues à l'article L. 6323-17 du Code du travail, alors même qu'il peut bénéficier du DIF.

Interrogé sur ce point par un parlementaire, le Ministère du Travail préconise de faire droit à la demande du salarié dès lors qu'elle est effectuée pendant une période égale à celle du préavis qui aurait été applicable s'il n'avait pas été licencié pour faute grave (réponse ministérielle parue au JO de l'Assemblée Nationale du 1^{er} février 2011).

L'article L. 6323-17 du Code du travail prévoit que la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées, multiplié par le montant forfaitaire de 9,15 €, permet de financer tout ou partie d'une action de formation. Les coûts éventuellement non couverts sont à la charge du salarié.

Dans un arrêt du 14 septembre 2010 (n° 09-41697), la Cour de Cassation énonce le principe selon lequel l'employeur n'est pas tenu de financer une formation au titre du DIF, sollicitée par un salarié licencié, dont le coût dépasse le montant correspondant aux heures acquises au titre du DIF.

Par ailleurs, il est conseillé à l'employeur de verser cette somme directement à l'organisme de formation choisi par le salarié afin, non seulement de s'assurer qu'elle a été utilisée conformément à la loi, mais aussi de pouvoir bénéficier de la déductibilité des sommes versées au titre de la formation professionnelle. L'employeur doit donc disposer de la convention de formation.

Les coûts pédagogiques ne seront remboursés par l'entreprise **qu'une fois l'attestation de présence retournée.**

L'action de formation pouvant débiter plusieurs mois après la rupture du contrat de travail, il convient de provisionner les sommes dès que le salarié fait sa demande de DIF.

À noter qu'à défaut d'une demande de DIF avant la fin du préavis, le montant correspondant aux droits à DIF n'est pas dû par l'employeur.

5) DIF et licenciement pour motif économique

En cas de licenciement économique dans les entreprises de moins de 1 000 salariés, la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 a mis en place une « convention de reclassement personnalisé ». Cette convention doit être proposée à chaque salarié dont l'employeur envisage de prononcer le licenciement pour motif économique et lui permet de bénéficier, après la rupture de son contrat de travail, d'actions de soutien psychologique, d'orientation, d'accompagnement, d'évaluation des compétences professionnelles et de formation destinées à favoriser son reclassement.

Ces différentes actions peuvent être mises en œuvre et financées par l'utilisation du reliquat des droits que le salarié a acquis au titre du DIF à la date de la rupture de son contrat (Art. L. 1233-66 du Code du travail). La durée des droits correspondant à ce reliquat est doublée.

Le salarié n'a pas besoin de demander à bénéficier de son droit au DIF. L'employeur verse obligatoirement à l'institution d'assurance chômage compétente, le montant de l'allocation formation correspondant aux heures acquises et non utilisées par le salarié au titre du DIF.

Si le salarié refuse de bénéficier de la convention, il peut, dans les conditions de droit commun, demander à bénéficier de son DIF.

6) DIF et rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle permet au salarié et à l'employeur de décider d'un commun accord des conditions auxquelles le contrat de travail prend fin. Une convention de rupture est négociée puis homologuée par l'inspecteur du travail.

La Cour d'Appel de Rouen, dans un arrêt en date du 27 avril 2010, a tranché en faveur de l'inscription des droits à DIF dans la convention de rupture, sous peine d'avoir à indemniser le salarié. Celui-ci est en effet considéré comme ayant été privé de la possibilité de faire valoir son droit de suivre une formation avant la fin du contrat de travail.

Dans l'attente d'une position claire de la Cour de Cassation sur cette question, les employeurs ont tout intérêt à rappeler le solde des droits acquis au titre du DIF dans la convention de rupture.

LA PORTABILITÉ DU DIF

La loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie met en œuvre la portabilité du droit individuel à la formation.

Ce mécanisme permet au salarié d'utiliser ses droits acquis au titre du DIF après la rupture de son contrat de travail, soit lors de la période de recherche d'emploi, soit lors d'un nouvel emploi.

La loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie prévoit qu'en cas de rupture du contrat de travail non consécutive à une faute lourde ou d'échéance à terme du contrat de travail **qui ouvrent droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage** (licenciement, démission considérée comme « légitime » par l'Assurance chômage, rupture conventionnelle du CDI dans le cadre de l'article L. 1237-11 du Code du travail, fin de CDD, etc.), la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées multiplié par le montant forfaitaire visé au deuxième alinéa de l'article L. 6332-14 du Code du travail (soit, actuellement, 9,15 €), est utilisée, selon le cas, soit pendant la période de chômage, soit auprès d'un nouvel employeur.

1) Utilisation pendant la période de chômage

Lorsque le demandeur d'emploi en fait la demande, la somme acquise au titre du DIF et non utilisée permet de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation. La mobilisation de cette somme a lieu en priorité pendant la période de prise en charge de l'intéressé par le régime d'assurance chômage. Elle se fait après avis du référent chargé de l'accompagnement de l'intéressé.

Le paiement de la somme est assuré par l'OPCA dont relève la dernière entreprise dans laquelle il a acquis des droits. Elle est imputée au titre de la section « professionnalisation », sauf dispositions spécifiques prévues par accord de branche.

2) Utilisation chez le nouvel employeur

Lorsque le salarié en fait la demande auprès d'un nouvel employeur, au cours des 2 années suivant son embauche, la somme permet de financer soit, **après accord de l'employeur**, tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation, soit, **sans l'accord de l'employeur**, tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation relevant des priorités définies par accord de branche ou d'entreprise.

Lorsque le salarié et l'employeur sont en désaccord, l'action se déroule **hors temps de travail** et l'allocation de formation (visée à l'article L. 6321-10 du Code du travail) n'est pas due par l'employeur.

Le paiement de la somme est assuré par l'OPCA dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié est embauché. Cette somme est imputée au titre de la section « professionnalisation », sauf dispositions spécifiques prévues par accord de branche

Rappel : dans un souci de bonne information du salarié, l'employeur est tenu de mentionner, dans la lettre de licenciement, les droits que ce dernier a acquis au titre du DIF et la possibilité qu'il a de demander, pendant le préavis, à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation. Le cas échéant, la lettre doit mentionner les dispositions spécifiques applicables en cas d'adhésion à une convention de reclassement personnalisé.

Par ailleurs, l'employeur doit mentionner sur le certificat de travail :

- . le solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées,
- . la somme correspondant à ce solde (nombre d'heures de DIF non utilisées x 9,15 €),
- . l'OPCA dont relève l'entreprise.

DIF et CDD

1) Les conditions d'acquisition du DIF

Le salarié titulaire d'un CDD peut bénéficier d'un DIF s'il a exercé une activité professionnelle **durant 4 mois**, consécutifs ou non, sous contrat de travail à durée déterminée **au cours des 12 derniers mois**.

Il n'est pas indispensable que l'ancienneté ait été acquise au cours d'un seul contrat mais elle doit logiquement l'être dans la même entreprise.

Les droits des salariés titulaires d'un CDD sont calculés prorata temporis. Cette proratisation peut-être double. Elle dépend :

- . de la durée du CDD,
- . de la durée du temps de travail (salarié à temps partiel ou à temps plein).

Ex : pour un CDD de 6 mois, un salarié qui a déjà l'ancienneté requise de 4 mois obtient $6/12^{\text{ème}}$ de 20 heures = 10 heures de DIF.

2) L'information du salarié en CDD

L'article L. 6323-7 du Code du travail prévoit que l'employeur est tenu d'informer le salarié de ses droits à DIF. La loi ne précise pas toutefois à quel moment doit avoir lieu cette information ni sous quelle forme.

3) Mise en œuvre du DIF

Le DIF est mis en œuvre dans les mêmes conditions que celles prévues pour les salariés en CDI : choix de l'action de formation, demande du salarié, réponse de l'employeur, déroulement de la formation...

4) La prise en charge financière du DIF des salariés en CDD

Aux termes de l'article L. 6323-3 du Code du travail, les organismes paritaires collecteurs agréés au titre du CIF (OPACIF) assurent la prise en charge des frais de formation, de transport et d'hébergement ainsi que de l'allocation de formation. Il convient de s'adresser à chaque OPACIF concerné pour connaître ses modalités de prise en charge.

5) DIF CDD et portabilité

La loi du 24 novembre 2009 étend aux CDD la portabilité du DIF c'est-à-dire la possibilité pour le salarié d'utiliser après le terme du contrat de travail les droits acquis au titre du DIF.

Ces droits sont utilisables lorsque la personne concernée est demandeur d'emploi ou lorsqu'elle est embauchée dans une nouvelle entreprise.

À l'expiration du contrat de travail, l'employeur mentionne sur le certificat de travail les droits acquis par le salarié dans l'entreprise et non utilisés.
