



## Le DIF devient portable

***La Loi sur la formation professionnelle met en œuvre la portabilité du DIF. Voici ce que cela implique.***

Six ans après la réforme de la formation qui l'a instauré, le DIF devient portable. Cela implique que les salariés peuvent désormais utiliser les heures de DIF chez leur nouvel employeur. Il suffit pour cela qu'ils en fassent la demande dans les deux années qui suivent leur embauche.

Le salarié peut utiliser son DIF chez son nouvel employeur pour suivre tout ou partie d'une action de formation, de bilan de compétences ou de VAE. Sa demande est alors soumise à l'accord de l'employeur. Dans cette situation, comme dans toute nouvelle embauche, le salarié nouvellement embauché ouvre un nouveau compte dans l'entreprise.

### **Un crédit en euros**

Le DIF portable est converti en euros. Contrairement à ce qui se pratique en phase d'acquisition du DIF, le DIF portable ne se calcule plus en heures mais en argent. Le salarié dispose d'une somme équivalente à 9,15 € par heure acquises. L'OPCA du nouvel employeur peut prendre en charge les frais de formation correspondant à ce montant. Il peut également décider de financer le différentiel si la demande est d'un montant supérieur.

En cas de désaccord entre l'employeur et le salarié, ce dernier peut faire financer son action ; il faudra qu'elle réponde aux priorités de la branche professionnelle ou de l'interprofession. L'action devra se dérouler hors temps de travail.

*Pour en savoir plus, demandez conseil à votre expert-comptable.*

**Le texte sur la portabilité du DIF :** <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000021709343&%u205EdateTexte=&categorieLien=id>

Attention, le non-respect des clauses de la convention peut conduire au remboursement, par l'employeur, des aides perçues.

### L'accompagnement du salarié

Le CUI comporte des dispositions en matière d'accompagnement et de suivi, destinées à favoriser l'insertion durable dans l'emploi de ses bénéficiaires.

- L'autorité signataire de la convention individuelle désigne en son sein ou auprès d'un organisme chargé de l'accompagnement ou de l'insertion un référent chargé d'assurer le suivi du parcours d'insertion professionnelle du salarié.
- Dès la conclusion de la convention individuelle, l'employeur désigne un tuteur parmi les salariés qualifiés et volontaires pour assumer cette fonction, justifiant d'au moins deux ans d'expérience professionnelle. Exceptionnellement, sur autorisation de l'autorité signataire de la convention, l'employeur peut assurer lui-même le tutorat.
- Une attestation d'expérience professionnelle, établie par l'employeur avec la participation du tuteur, est remise au salarié à sa demande ou au plus tard un mois avant la fin du CUI.

### La rupture du contrat

L'employeur informe, dans un délai franc de 7 jours, de toute suspension ou rupture du contrat de travail qui interviendrait avant la fin de la convention :

- l'autorité signataire de la convention individuelle ;
- le ou les organismes chargés du versement des aides.

Cette information doit être réalisée au moyen de la fiche de signalement jointe à la convention individuelle.

En cas de non-respect des clauses de la convention individuelle par l'employeur, à l'exception des cas de rupture mentionnés ci-dessous, l'autorité signataire de la convention individuelle informe l'employeur de son intention de dénoncer la convention. L'employeur dispose d'un délai franc de 7 jours pour faire connaître ses observations.

En cas de dénonciation de la convention, l'employeur est tenu au reversement de la totalité des aides perçues.

En cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur avant la fin de la convention individuelle, celle-ci est résiliée de plein droit. L'employeur reverse alors à l'Agence de services et de paiement (ASP) ou, le cas échéant, au département ou à l'organisme désigné par lui l'intégralité des sommes déjà perçues au titre de la convention individuelle.

Toutefois, les aides perçues au titre de la convention individuelle ne font pas l'objet d'un reversement et l'employeur conserve le bénéfice des aides correspondant au nombre de jours travaillés par le salarié dont le CUI-CIE ou le CUI-CAE est un contrat à durée indéterminée dans les cas suivants :

- licenciement pour faute grave du salarié ;
- licenciement pour force majeure ;
- licenciement pour inaptitude médicalement constatée ;
- licenciement pour motif économique notifié dans le cadre d'une procédure de redressement ou de liquidation judiciaire ;
- rupture du contrat au cours de la période d'essai ;
- rupture conventionnelle intervenue dans le cadre de l'article L. 1237-11 du code du travail.

***Pour toutes précisions sur le CUI, demandez conseil à votre expert-comptable.***

