

Financement. - L'employeur doit convertir le DIF en argent (voir ci-avant) et, en pratique, verser la somme à l'organisme de formation. Si cette somme est insuffisante, le salarié n'a pas d'autre choix que de financer le différentiel.

DIF lors de la période de chômage ou chez un nouvel employeur

En cas de rupture ouvrant droit à l'assurance chômage. - Le salarié peut bénéficier de la portabilité pour ses heures de DIF acquises et non utilisées dès lors que la rupture de son contrat de travail ouvre droit à l'allocation de retour à l'emploi, et sauf faute lourde (c. trav. art. L. 6323-18 modifié).

La portabilité du DIF s'applique donc, par exemple, en cas de licenciement (sauf faute lourde), d'arrivée à terme d'un CDD, de démission légitime [voir Dictionnaire Social, « Chômage (démission légitime) »] ou de rupture conventionnelle homologuée.

Prise du DIF pendant la période de chômage. - Le demandeur d'emploi peut demander à utiliser son solde de DIF alors qu'il est pris en charge par l'assurance chômage.

La somme correspondant au solde du DIF (voir ci-avant) sert à financer l'action de formation, après avis du référent du Pôle Emploi chargé d'accompagner le salarié. La somme est versée par l'OPCA de l'ancien employeur. En pratique, ce dernier n'a donc rien à payer.

Prise en charge du DIF chez un nouvel employeur. - À compter de son embauche par un nouvel employeur, le salarié a 2 ans pour utiliser, le cas échéant, la somme correspondant à son reliquat de DIF. Une fois ce délai écoulé, les heures acquises et non utilisées sont perdues.

Le salarié peut utiliser son solde de DIF même sans l'accord de son nouvel employeur. Toutefois, en cas de désaccord, les choix du salarié sont plus restreints, car l'action choisie (bilan de compétences, VAE ou formation) doit alors s'inscrire dans les priorités définies par l'accord de branche ou par accord d'entreprise (c. trav. art. L. 6323-8). En cas de désaccord, le salarié doit suivre son action en dehors du temps de travail.

La somme correspondant au solde de DIF (voir ci-avant) sert à financer l'action de formation. Elle est versée par l'OPCA du nouvel employeur. Là encore, l'ancien employeur n'a donc rien à payer. ■

Informez le salarié sur le reliquat de DIF

L'employeur doit indiquer dans la lettre de licenciement le solde du DIF et la possibilité qu'a le salarié d'utiliser ce reliquat pendant le préavis. Il doit aussi indiquer les droits du salarié lorsque, dans le cadre d'un licenciement économique, il propose une convention de reclassement personnalisé, sachant que les droits sont alors doublés (c. trav. art. L. 6323-19 modifié).

Le certificat de travail devra aussi comporter des informations relatives au DIF, selon des modalités à déterminer par décret. L'employeur y fera figurer les droits acquis et l'organisme collecteur agréé qui pourra financer l'action mise en œuvre lors de la période de chômage (c. trav. art. L. 6323-21 nouveau).

La loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie comprend diverses mesures qui se situent parfois à la marge de son objet principal.