

**TABLEAU COMPARATIF ENTRE LE DISPOSITIF DE PORTABILITE DU DIF (BRANCHE) ET LE DISPOSITIF DE PORTABILITE DU DIF (LOI)**

	<b>Loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009</b>	<b>Accord de branche UNIFED n° 2008-01 du 31 mars 2008</b>
<b>Ruptures ouvrant droit à la mise en œuvre de la portabilité</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rupture non consécutive à une faute lourde.</li> <li>- Toute rupture ouvrant droit à assurance chômage : licenciement pour motif personnel ou économique, rupture conventionnelle du CDI, rupture anticipée d'un CDD, rupture à l'échéance d'un CDD, démission légitime.</li> <li>-Exclusion du départ à la retraite</li> </ul>	Toute rupture quelle qu'elle soit, intervenue chez un employeur de la branche UNIFED ou d'une autre branche d'activité.
<b>Utilisation du DIF</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- pendant la période de chômage si le salarié est demandeur d'emploi.</li> <li>- chez un nouvel employeur s'il retrouve un emploi. La Loi ne précise aucune durée, l'embauche pourrait donc se faire plusieurs années après le départ de l'entreprise d'origine. Elle pourrait se faire après une période d'affiliation au chômage.</li> </ul>	Chez un nouvel employeur <b>de la branche UNIFED</b> s'il retrouve un emploi.
<b>Volume d'heures transportées</b>	La totalité des heures acquises et non utilisées (pendant l'exécution du contrat ou au moment de la rupture du contrat : <i>attention à la date</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- la totalité des heures acquises et non utilisées à l'intérieur de la branche UNIFED.</li> <li>- la ½ du nombre d'heures acquises</li> </ul>

	<i>d'établissement du certificat de travail</i> ) quelque soit l'emploi précédent.	et non utilisées si le salarié vient d'une autre branche que UNIFED (dans la limite d'un plafond de 60 heures).
<b>Limite dans le temps de l'utilisation des heures transportées</b>	<p>- DIF est utilisable dans les 2 ans après l'embauche chez le nouvel employeur. Après 2 ans le DIF « transporté » est perdu.</p> <p>La loi n'aborde pas la question du plafonnement du DIF transporté et du DIF acquis chez le nouvel employeur.</p> <p>-Lorsque la demande de DIF émane d'un demandeur d'emploi, la loi ne prévoit pas de limite dans le temps.</p>	<p>DIF est utilisable sans limitation dans le temps.</p> <p>Plafonnement à 120 heures du DIF transporté et du DIF acquis chez le nouvel employeur.</p>
<b>Financement du DIF lorsque le salarié est recruté chez un nouvel employeur</b>	<p>A l'inverse du DIF transférable (en cours de préavis), le financement du DIF portable n'est pas à la charge de l'employeur, mais de l'OPCA compétent.</p> <p>- Assuré par l'OPCA dont relève le nouvel employeur. La somme est imputée sur la section « professionnalisation », sauf disposition spécifique d'un accord de branche.</p> <p>- Sur la base du nombre d'heures transportées x 9.15 €.</p> <p>- Financement :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• après accord de l'employeur, de tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation.</li> </ul>	<p>- Les frais pédagogiques sont imputables sur la contribution professionnalisation.</p> <p>- Sur la base du nombre d'heures transportées x 9.15 € dans la limite de 120 heures.</p> <p>- Financement si :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• l'action de formation est suivie dans le délai de 36 mois après l'embauche.</li> <li>• l'action répond aux priorités définies par l'article V-2 de l'accord de branche.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• sans accord de l'employeur, de tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation relevant des priorités définies par accord de branche.</li> </ul>	
<b>Financement du DIF lorsqu'il s'agit d'un demandeur d'emploi</b>	<p>- Assuré par l'OPCA de la dernière entreprise dans laquelle des droits ont été acquis. La somme est imputée sur la section « professionnalisation » au titre de la professionnalisation sauf disposition spécifique d'un accord de branche.</p> <p>- Sur la base du nombre d'heures transportées x 9.15 €.</p> <p>- Financement de tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation, en priorité pendant la période de prise en charge du demandeur d'emploi par l'assurance chômage et après avis du référent chargé de l'accompagnement du demandeur d'emploi.<sup>1</sup></p>	
<b>Mise en œuvre du DIF</b>	Lorsque le salarié et l'employeur sont en désaccord, l'action se déroule hors temps de travail et l'allocation de formation égale à 50% du salaire horaire net n'est pas due.	

<sup>1</sup> 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 en accord avec le référent chargé de l'accompagnement de l'intéressé.