



## DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION

Fiche technique n°7

### Droit individuel à la formation et rupture de contrat

#### Licenciement pour motif personnel (sauf faute grave ou lourde)

- L'employeur est tenu de mentionner dans la lettre de notification de licenciement les heures acquises au titre du DIF et non utilisées. Il doit également informer le salarié de la possibilité de déposer une demande de DIF pendant son préavis.
- L'accord de l'employeur sur le choix de la formation n'est pas nécessaire et il n'est pas tenu au paiement de la totalité des frais de formation. Si, pendant le préavis, le salarié demande à utiliser son droit, les heures acquises au titre du DIF (et non utilisées) sont converties en allocation de formation (50 % du salaire net). La somme correspondante doit permettre de financer tout ou partie d'une action de formation, de bilan de compétences ou de VAE. Si cette somme ne couvre pas l'ensemble des frais de la formation envisagée par le salarié, alors la différence est à la charge du salarié.
- En l'absence de demande du salarié, l'allocation de formation n'est pas due.
- L'action de formation peut débuter alors que le contrat de travail est rompu. Elle peut aussi commencer pendant le préavis.
- Le salarié continue à capitaliser des droits au titre du DIF pendant toute la durée du préavis, même si le salarié est dispensé de sa présence dans l'entreprise.
- A ce jour, il n'y a pas de précisions légales concernant le moment du paiement de l'allocation de formation et à qui elle doit être versée (salarié ou organisme de formation par exemple).
- Modèle de mention à insérer dans la lettre de notification de licenciement pour motif personnel,
  - lorsque le salarié n'a pas épuisé tous ses droits en matière de DIF : « *Il vous reste par ailleurs ..... heures non encore utilisées au titre du droit individuel à la formation (DIF). Aussi, nous vous rappelons qu'il vous est possible de demander, avant la fin de votre préavis, à bénéficier du montant de l'allocation de formation correspondant à ces heures qui vous permettra de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou une autre formation.* »

#### Licenciement pour motif économique

- Depuis la convention du 27 avril 2005 relative à la convention de reclassement personnalisé (JO 31 mai 2005), les entreprises de moins de 1000 salariés doivent proposer une convention de reclassement personnalisé (CRP) aux salariés ayant plus de deux ans d'ancienneté visés par un licenciement économique. En cas d'adhésion du salarié, le contrat de travail est rompu d'un commun accord.
- Les CRP sont financées par l'UNEDIC et par l'employeur qui doit s'acquitter de deux sommes :
  - une contribution spécifique de deux mois de salaire correspondant à l'indemnité de préavis que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas bénéficié d'une CRP,
  - une somme équivalente au reliquat de DIF dont bénéficie le salarié.

- Les actions d'accompagnement et d'aides au reclassement sont financées par le reliquat des droits acquis par le salarié à la date de la rupture de son contrat de travail. L'allocation de formation correspondante n'est pas versée au salarié puisqu'elle est affectée au financement de la convention.
- Le droit au DIF est doublé en cas d'acceptation par le salarié de la CRP (article L 321-4-2 al 2 nouveau du CT). Le doublement n'est pas à la charge de l'employeur mais fait l'objet d'un versement par l'Etat aux ASSEDIC.
- En pratique, l'employeur verse à l'ASSEDIC une somme égale au montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF et n'ayant pas donné lieu à utilisation. L'allocation de formation est calculée sur la base de 50 % du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise.
- Ce dispositif s'applique aux procédures de licenciement engagées depuis le 31 mai 2005, date de publication de l'arrêté d'agrément au Journal Officiel.
- Modèles de mentions à insérer dans la lettre de notification du licenciement pour motif économique :
  - lorsque le salarié n'a pas épuisé tous ses droits en matière de DIF et qu'il a refusé la CRP :  
*« Il vous reste par ailleurs ..... heures non encore utilisées au titre du droit individuel à la formation (DIF). Aussi, nous vous rappelons qu'il vous est possible de demander, avant la fin de votre préavis, à bénéficier du montant de l'allocation de formation correspondant à ces heures qui vous permettra de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou une autre formation »,*
  - lorsque le salarié n'a pas épuisé tous ses droits en matière de DIF et qu'il a adhéré à la CRP :  
*« Vous avez acquis par ailleurs ..... heures non encore utilisées au titre du droit individuel à la formation (DIF). L'allocation de formation correspondante à ces heures sera versée à l'ASSEDIC par votre employeur afin de financer les actions d'accompagnement et d'aides au reclassement que vous serez amené à accomplir dans le cadre de la convention de reclassement personnalisé (CRP) ».*

## Démission

- Le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de formation, de bilan de compétences ou de VAE soit engagée avant la fin du préavis.
- L'accord de l'employeur sur le choix de la formation est nécessaire pour la mise en œuvre du DIF.
- L'employeur verse l'allocation de formation et les frais de formation à hauteur des heures de formation réalisées.
- L'employeur n'est pas tenu par la loi d'informer le salarié de la possibilité de bénéficier de son DIF.

## Retraite, licenciement pour faute grave ou lourde

- Dans ces cas, le DIF est perdu.

**Contactez votre AGEFOS PME.  
Un conseiller vous accompagne dans vos démarches,  
de l'analyse de vos besoins à l'instruction du dossier.**