

Par Christophe PARMENTIER

METTRE EN ŒUVRE LE DIF après la réforme de 2009

Clava.fr

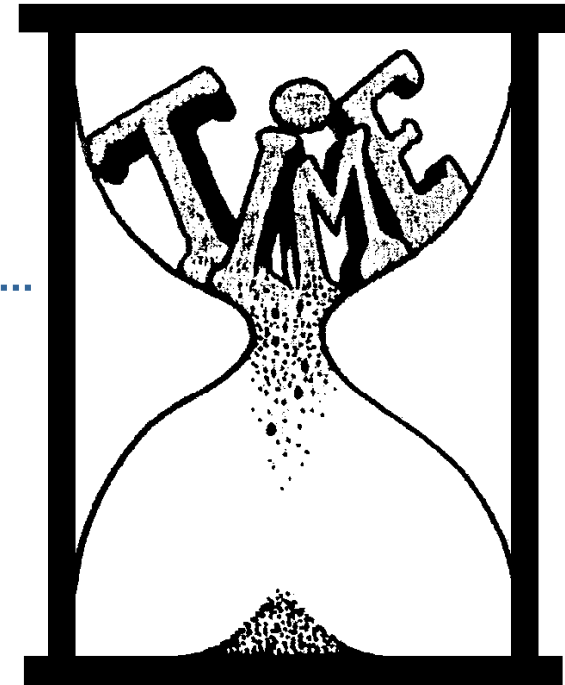
Programme

Introduction

1. Le DIF en pratique dans les entreprises et dans les branches
2. Les principales évolutions législatives sur la portabilité

3. Le DIF porté
4. Les perspectives d'évolution
5. Les outils de suivi du DIF

Conclusion :



Clava.fr

Les origines du DIF



Michel De Virville



PSA PEUGEOT CITROËN



a) DIF : les principaux textes fondateurs

L'Accord National Interprofessionnel du 5 décembre 2003

Loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie & ses décrets d'application

Les accords de branche

- Métallurgie : 20 juillet 2004,
- Sociétés de conseil : 27 décembre 2004,
- Télécommunication : 24 septembre 2004,
- Etc.

Les accords interprofessionnels

- Accord collectif PME du 20 septembre 2004,

Les accords d'entreprise

- Veolia,
- Axa,
- Etc.



Les principes généraux du DIF

- De quoi s'agit-il ?
 - DIF est l'acronyme de Droit Individuel à la Formation, (diffable, différent...)
 - Les conditions de mise en œuvre du DIF sont précisées par accord de branche et éventuellement par accord d'entreprise,
- Quels sont les principes de mise en œuvre du DIF ?
 - Un crédit d'heures cumulable annuellement,
 - Possibilité de suivre une formation à son initiative et en accord avec son employeur
 - Formation hors temps de travail (dérogation possible si accord de branche ou d'entreprise le spécifiant)
- Qui est concerné ?
 - Les salariés de l'entreprise en CDI et CDD (pas vacataires, pas TT),
 - Pour les temps partiels le calcul du nombre d'heures de DIF se fait *pro rata temporis*,
 - Les personnes en contrat d'apprentissage & contrats de professionnalisation ne sont pas concernées

Clava.fr

Le droit individuel à la Formation - (C. trav. art. L 6323 1 à 11)

**Droit à 20 h de formation par an pour tout salarié à temps plein
(prorata temporis à temps partiel)**

Cumulable jusqu'à 120 h

pendant 6 ans pour un temps plein

jusqu'à l'atteinte du plafond pour un temps partiel

Condition requise :

une ancienneté d'un an dans l'entreprise

(sauf titulaires d'un contrat de travail en alternance)

Prise par anticipation non réglementée

*Le DIF, c'est pas DIFficile :
20 heures de formation par an !*



a) DIF : les incidences d'un accord de branche et/ou d'entreprise

Principe : les partenaires sociaux ont la possibilité de préciser et/ou adapter la réglementation sur le DIF concernant :

- **Sa durée** qui peut être supérieure à 20h/an (C. trav. art. L 933-1)
- Des modalités particulières de **mise en œuvre** dans le respect des règles de cumul des droits ouverts de 120H sur 6 ans au moins (C. trav. art. L933-2) :
Ex : date d'acquisition du DIF, période de référence, proratisation, augmentation du plafond, abondement....
- **Les actions prioritaires** dans le cadre de la branche ou de l'entreprise (C. trav. art. L 933-3 nouveau)
- La mise en œuvre du **DIF en partie pendant le temps de travail** (C. trav. art. L 933-3 nouveau)
- Les conditions de transfert éventuel dans la branche et/ou dans le groupe

a) DIF : Premières obligations de l'entreprise

1. Informer le salarié sur ses droits acquis

Obligation de forme : « par écrit »

Obligation de périodicité : « annuellement »

2. Répondre à une demande de DIF

L'employeur dispose d'un mois pour répondre

Son absence de réponse signifie son accord sur le choix de l'AF

3. Formaliser par écrit l'accord

Action de formation retenue

Conditions de mise en œuvre : dans ou hors temps de travail

4. Mentionner dans la lettre de licenciement :

L'état des droits au DIF et la possibilité de demander de bénéficier d'une action de formation, d'un BC ou d'une VAE

5. Informer les CDD de leurs droits au DIF

6. Financer le DIF :

coût pédagogique, allocation formation ou rémunération,

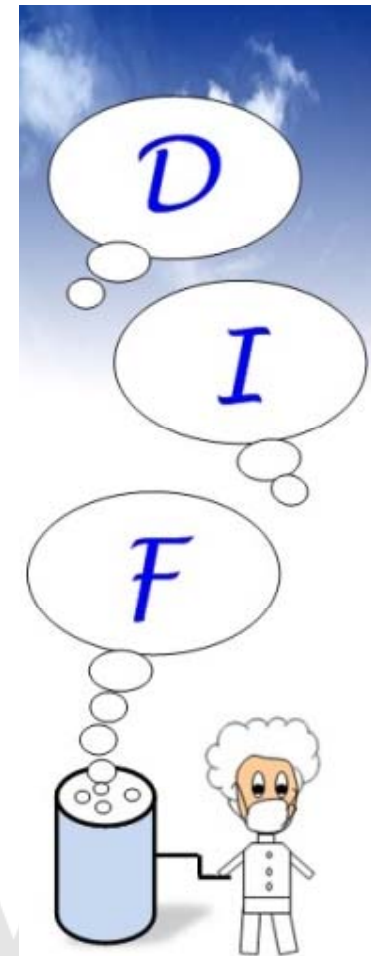
frais annexes



Clava.fr

a) Actions pouvant être suivies dans le cadre du DIF ?

- Action de formation de la loi du 4 mai 2004
 - Les actions de promotion (L.900-2),
 - Les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances (L.900-2),
 - Les actions qualifiantes (L.900-3 : figurant au RNC ou sur une liste d'actions qualifiantes établie par la CPNE ou reconnue dans la classification de la convention collective nationale de branche),
- Priorités définies par accord de branche
 - Cf. accord de branche
- Priorités définies par l'entreprise
 - dans le cadre de ses orientations de formation annuelles
 - Ou accord d'entreprise,



a) Les ruptures de contrat avant 2009

Principes d'**information** et de **liquidation** des droits
(dans certains cas) et non pas de **transférabilité**



Licenciement

Hors faute grave ou lourde

- **Le salarié est informé** de ses droits lors de la notification de son licenciement
- **l'exercice du DIF est de droit**, dès lors que la demande est déposée avant la fin du préavis,
- le salarié peut bénéficier d'une action de **formation**, de **bilan de compétences** ou de **V.A.E.**,
- La participation de l'employeur est limitée à un montant calculé de la manière suivante :
Nombre d'heures cumulées x Allocation de formation au moment du départ
- Le salarié peut réaliser l'action après son départ de l'entreprise à condition d'avoir signé la **convention tripartite** (employeur, prestataire, salarié) au cours de son préavis

Démission

- **Le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action soit engagée avant la fin de son préavis**

Autres départs

- **Le DIF n'est ni transférable, ni dû** pour les salariés dans les conditions suivantes :
 - **Départ en retraite,**
 - **Licenciement pour faute grave ou lourde**

~~A défaut d'une demande au cours du préavis, le montant correspondant au DIF n'est pas dû~~

a) La transférabilité avant 2009



Sauf accord de branche plus favorable...

Les droits acquis dans le cadre du DIF sont transférables en dehors de l'entreprise dans deux situations :

En cas de licenciement économique et CRP

→ Versement aux Assedic du montant de l'allocation formation correspondant aux droits acquis

En cas de licenciement, sauf faute grave ou lourde, si AF, BC ou VAE

demandé par le salarié avant la fin du délai-congé

→ L'employeur doit financer l'action à hauteur du montant de l'allocation formation correspondant aux droits acquis

En cas de démission si l'AF, BC ou VAE est

engagé par le salarié avant le fin du délai-congé

→ L'employeur est libre de donner son accord ou non à la demande du salarié (sauf accord de branche spécifiant le contraire)

Les droits ne sont pas transférables en cas de départ en retraite

Les droits non exercés par le salarié ne sont pas dus par l'employeur

a) Mise en œuvre de ruptures

- Les articles L6323-17 à L6323-20 du Code du travail régissent la situation : en cas de licenciement le salarié peut utiliser ses heures de DIF pour suivre une action formatrice, un bilan de compétence...
Ces droits doivent être inscrits dans la lettre de licenciement par l'employeur, pour avoir une force probante.
- La Cour de cassation, dans un arrêt rendu le 17 janvier 2010, vient confirmer et appliquer ce principe en cas de licenciement d'un salarié. En l'espèce, il s'agissait d'une salariée qui conteste la validité de son licenciement devant la juridiction prud'homale.
La Cour d'appel d'Angers (arrêt 14 octobre 2008) a conclu que l'employeur de la salariée devait lui verser des dommages et intérêts pour le non respect du droit au DIF de la salariée.

- ▣ La Cour de cassation va confirmer l'arrêt de la Cour d'appel et va rejeter le pourvoi de l'employeur contestant la décision de la Cour d'appel.
Elle va retenir que le non respect par l'employeur de son obligation d'informer son salarié de ses droits au DIF, même après le licenciement, lui cause un préjudice entraînant le bénéfice de dommages et intérêts dont le montant est évalué par la Cour.



a) Le DIF et les CDD Art. L. 931-20-2

un DIF prorata temporis si **ancienneté professionnelle** de 4 mois en CDD, consécutifs ou non, durant les 12 derniers mois, y compris hors de l'entreprise

- L'employeur est tenu **d'informer les salariés** en CDD de leur droit au DIF
- Monétarisation des droits à DIF des CDD et versement au Fongécif par l'entreprise d'une somme (= allocation formation X Droits DIF) pour alimenter le 1% cif-cdd
- La prise en charge du DIF-CIF(?) est assurée par le **collecteur du 1% CIF-CDD** de l'entreprise...



Clava.fr

b) Accès aux nouveaux dispositifs période & DIF

	10 – 19 salariés	20 – 49 salariés	50 – 249 salariés	250 – 499 salariés	500 – 1999 salariés	2000 salariés et plus	ensembl e
% de salariés ayant bénéficié d'une période de professionnalisation	0,6	0,8	1,3	1,3	1,6	1,6	1,3
% d'entreprises concernées	3,0	5,7	14,5	27,3	36,8	51,3	8,6
% de salariés ayant bénéficié DIF	0,4	0,7	0,9	0,9	1,5	2,1	1,3
% d'entreprises concernées	1,7	3,6	9,4	23,1	34,4	49,5	5,9
% de salariés ayant bénéficié d'une allocation de formation	0,1	0,2	0,2	0,2	0,2	0,1	0,2
% d'entreprises concernées	0,7	1,2	3,3	8,9	16,8	27,8	2,2

b) Les domaines DIF

Evolution des demandes de formation au titre du DIF par domaine sur 1 an

(2010 versus 2009)

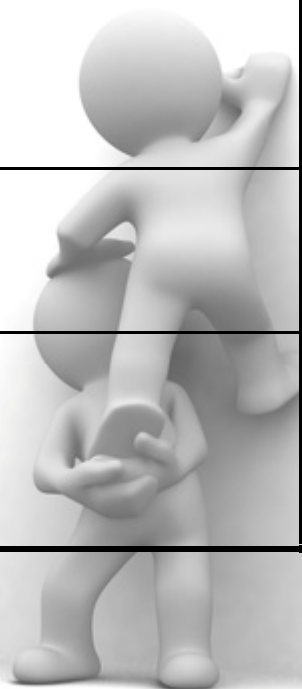
	2009	2010	Evolution
Langues	43,4%	39,5%	- 3,9
Développement personnel - Efficacité professionnelle	9,2%	11,7%	+ 2,5
Management des hommes - Management Opérationnel - Leadership	1,8%	7,7%	+ 5,9
Bureautique	12,3%	7,4%	- 4,9
Informatique	9,2%	6,8%	- 2,4
Commercial - Vente - Marketing	3,1%	5,2%	+ 2,1
Comptabilité - Finance - Fiscalité	3,9%	2,3%	- 1,6
Sécurité - Qualité	1,8%	2,0%	+ 0,2
Web - Infographie - Conception - PAO - IAO - CAO	8,8%	2,0%	- 6,8
BTP - Électricité - Électronique - Énergie	1,8%	0,7%	- 1,1
Ressources Humaines	0,9%	0,7%	- 0,2
Arts - Artisanat	0,4%	0,7%	+ 0,3
Communication - Expression	0,4%	0,5%	+ 0,1
Formation - Pédagogie - Gestion de la formation	0,4%	0,2%	- 0,2
Autres domaines non pris en compte car peu significatifs	

Source : Place de la Formation

Clava.fr

b) Typologie des entreprises face au DIF

Stratégies d'entreprises	2006	2007
1. Ignorance	36%	4,5%
2. Évitement	25%	32%
3. DIF = Plan + actions spécifiques	26%	40%
4. DIF = plan + pro	8%	14,5%
5. DIF = outil de GPEC	5%	9%



b) Premiers constats issus de la pratique

- Le nombre de demandes de DIF est fortement corrélé à la communication engagée par les entreprises
- Premières demandes DIF émanent des cadres
- Contenus recherchés : Langue, développement personnel, management, bureautique, préparer son projet professionnel, remise à niveau
- Laissés pour compte par le DIF :
 - Salariés haut et bas de l'échelle
 - Salariés relevant du code du travail et expatriés
- Le DIF reflète le dialogue social de l'entreprise



Clava.fr

c) Peut-on provisionner le DIF ?

- Principe de non provisionnement du DIF
 - Avis du Comité National de la Comptabilité (CNC) du 13 octobre 2004 :
« les dépenses liées au DIF ne peuvent, sauf exception, faire l'objet d'une provision. Seules les dépenses effectivement engagées après accord entre le salarié et l'employeur devront être comptabilisées en charge au cours de l'exercice pendant lequel la dépense est constatée ».
- 2 exceptions au principe de non provisionnement :
 - Lorsqu'en cas de refus de l'entreprise, le Fongecif informe celle-ci de son acceptation de prise en charge,
 - En cas de licenciement ou de démission, quand le salarié souhaite exercer son DIF pendant le préavis et que l'entreprise a donné son accord (cas de la démission)
- Inscription en annexe du bilan
 - Des heures capitalisées par l'ensemble des salariés
 - Des heures non consommées sur l'exercice.



d) Le dispositif issu de 2004 pour les + de 10

0,2% CIF	CIF Permet au salarié de suivre des formation à son initiative et à titre individuel des formations indépendamment du plan de formation de l'entreprise en tout ou partie sur le temps de travail V.A.E Permet de faire valider les acquis de son expérience en vue de l'acquisition d'une certification professionnelle répertoriée sur le RNCP Bilan de compétence Permet d'analyser ses compétences et de définir un projet professionnel (à l'initiative du salarié ou de l'employeur STT ou HTT)
0,9% Solde	Plan de formation (Initiative de l'employeur) <ul style="list-style-type: none">▪Type I : adaptation au poste de travail :STT,▪Type II : adaptation à l'évolution de l'emploi ou au maintien dans l'emploi : STT (par dérogation et accord du salarié hors contingent d'hrs supplémentaires)▪Type III : développement des compétences, STT ou HTT si accord d'entreprise ou du salarié + allocation de formation Périodes de professionnalisation <ul style="list-style-type: none">▪Action de professionnalisation destinée aux salariés en CDI permettant d'obtenir une qualification, un titre professionnel, un diplôme ou une action définie par la CPNE de la branche▪Publics prioritaires et modalités de prise en charge définies par accord de branche DIF <ul style="list-style-type: none">▪Droit individuel de formation de 20 hrs par an et plafonné à 120 hrs permettant aux salariés en CDD et CDI de suivre une action de formation à son initiative et en accord avec son employeur▪Les conditions de mise en œuvre et de prise en charge peuvent être précisés par accord de branche
0,5% Prof	Contrats de professionnalisation <ul style="list-style-type: none">▪Relève de la formation professionnelle et permet d'obtenir une qualification, un titre professionnel ou un diplôme, formation en centre de formation externe ou interne de l'entreprise,▪Jeunes de 16 à 25 ans ou de + de 26 ans si demandeur d'emploi, période de formation 6 à 12 mois et durée 15 à 25%
0,5% TA	Contrats d'apprentissage <ul style="list-style-type: none">▪Relève de la formation initiale et permet d'obtenir une certification professionnelle répertorié sur le RNCP, formation en CFA,▪Jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus, période de formation un à trois ans, durée des enseignements > 400 hrs

a) Evolutions du DIF entre 2004 et 2009

Supprimer le DIF :

Rapport Cahuc Zylberberg Juillet 2006

Pérenniser le DIF :

Intégrer le DIF dans la Fonction Territoriale et
Hospitalière

Modifier le DIF :

13/10/2005 : Tout salarié de plus de 50 ans pourra
abonder de plein droit, par le biais du DIF, une action
de formation déterminée avec son employeur lors de
l'entretien professionnel de 2ème partie de carrière.

Portabilité du DIF : Art. 14 loi 11/01/2008

Évaluer le DIF :

Cour des comptes



a) Formation des agents du public

La loi de modernisation de la fonction publique a été publiée au Journal officiel du 6 février 2007

La loi n°2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique vise à améliorer le déroulement des carrières des fonctionnaires par des mesures relatives à la formation, la mobilité et le cumul d'activités.

Elle concrétise les accords du 25 janvier 2006 sur l'amélioration des carrières et l'évolution de l'action sociale dans la fonction publique ainsi que l'accord signé le 21 novembre 2006 sur la formation professionnelle.

Le [décret n° 2008 824 du 21 août 2008 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique hospitalière](#) a été publié au Journal officiel du 23 août 2008.

Le [décret n° 2010-1402 du 12 novembre 2010 relatif à la situation de réorientation professionnelle des fonctionnaires de l'Etat](#) a été publié au Journal officiel.

b) Loi de cohésion sociale 11 janvier 2008

• Article 14 – Ouvrir l'accès à la portabilité de certains droits

Pour garantir le maintien de l'accès à certains droits liés au contrat travail, en cas de rupture de celui-ci ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, un mécanisme de portabilité est, dès à présent, mis en place pour éviter une rupture de tout ou partie de leur bénéfice entre le moment où il est mis fin au contrat de travail du salarié et celui où il reprend un autre emploi et acquiert de nouveaux droits.

A cet effet, il est convenu :

- que, sans préjudice des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatives à l'accès au DIF en cas de rupture du contrat de travail, ils pourront mobiliser le solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF, multiplié par le montant forfaitaire horaire prévu à l'article D. 981-5 du Code du Travail (soit 9,15 €). La mise en œuvre de cette disposition se fait à l'initiative du bénéficiaire ;
- en priorité pendant leur prise en charge par le régime d'assurance chômage, en accord avec le référent chargé de leur accompagnement, au cours de la première moitié de leur période d'indemnisation du chômage, afin d'abonder le financement d'actions de formation, de bilan de compétence ou de VAE, ou de mesures d'accompagnement prescrites par ledit référent,
- et, en accord avec leur nouvel employeur, pendant les deux années suivant leur embauche, afin d'abonder le financement d'actions de formation, de bilan de compétence ou de VAE dans le cadre de la formation continue du salarié.

Les organismes paritaires collecteurs agréés financeront cet abondement selon les modalités définies ci-après :

- l'Opcv dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié a acquis ses droits abondera le financement des actions mises en œuvre pendant la durée de la prise en charge par le régime d'assurance chômage ;
- l'Opcv dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié est embauché abondera le financement des actions mises en œuvre dans la nouvelle entreprise dans les conditions ci-dessus.

Clava.fr

05/01/2012

c) L'ANI du 7 Janvier 2009

ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL SUR LE DEVELOPPEMENT DE LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE, LA PROFESSIONNALISATION ET LA SECURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS



références en introduction :

- La mise en œuvre de l'**accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003** relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle a permis, comme constaté à l'occasion de **son évaluation réalisée au premier semestre 2008**, de donner une nouvelle impulsion aux dispositions et dispositifs conventionnels, notamment en augmentant sensiblement le taux d'accès des salariés à la formation, en améliorant l'égalité d'accès à la formation, en diffusant les principes de professionnalisation et en développant l'initiative du salarié.
- Conformément à l'**accord national interprofessionnel sur la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008**, cette dynamique doit être poursuivie et amplifiée afin d'apporter de nouvelles réponses concrètes aux salariés, aux demandeurs d'emploi ainsi qu'aux entreprises.

c) De l'ANI à la loi de 2009

- Présentation au conseil des ministres 29/04/09
- Assemblée Nationale 21 juillet 2009
- Sénat 23 septembre 2009
- CMP le 6 octobre 2009
- Votée AN et Sénat les 13 et 14 octobre 2009
- Recours contre l'article 53 devant le conseil constitutionnel rejeté le 19/11/2007



La loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie est publiée au Journal officiel du mercredi 25 novembre 2009

d) Titre II :

Simplification et développement de la formation professionnelle tout au long de la vie

Portabilité du DIF :

Les droits à DIF « survivent » à la rupture du contrat de travail

Ouverture à tout mode de rupture du contrat de travail, y compris fin CDD (sauf faute lourde)

ET Ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage

***Portabilité du DIF :
ce sont les OPCA qui financent***



d) Les évolutions du DIF en 2009

« **transferabilité** »

« **portabilité** »

La salarié pourra « porter » ses droits au titre du DIF lors de la rupture de son contrat de travail, durant sa période de chômage ou pendant deux ans chez son nouvel employeur pour financer en tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. Les principes suivants sont prévus :

- En cas de licenciement, l'employeur informe le salarié de ses droits en matière de DIF dans la lettre de licenciement. Les droits acquis au titre du DIF et l'Opca compétent figurent sur le certificat de travail
- Seule la faute lourde est exclue de la portabilité et non plus la faute grave en cas de licenciement
- Les actions de formation réalisées pendant la durée du préavis de licenciement se déroulent pendant le temps de travail
- En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que la formation débute avant la fin de son préavis
- En cas de départ à la retraite, le salarié ne peut bénéficier de ses droits acquis au titre du DIF
- Le financement des heures de formation se fait sur la base d'un montant forfaitaire (nombre d'heures de DIF multiplié par 9,15 euros)



a) Titre II : DIF

Initiative du bénéficiaire : possibilité de mobiliser ses droits à DIF x montant forfaitaire

- Avec avis référent, pendant période d'indemnisation chômage : ancien OPCA finance
- Avec ou sans l'accord d'un nouvel employeur, pendant 2 ans : nouvel OPCA finance

Obligation : Lettre de licenciement mentionner les droits à DIF et dans le certificat de travail : droits à DIF et OPCA compétent pour financer la portabilité



a) Décrets d'application du DIF porté

- **Les décrets de la loi sur la formation professionnelle**, Portabilité du DIF Une première série de décrets d'application de la loi du 24 novembre 2009 est parue au journal officiel le 18 janvier 2009.
- **Portabilité du DIF.** L'employeur devra désormais mentionner le nombre d'heures de DIF restants (y compris après déduction des demandes effectuées pendant le préavis) sur le certificat de travail du salarié, la somme correspondant à ce solde ainsi que l'Opcv susceptible de prendre en charge le financement de l'action de formation, [selon le décret 2010-64 du 18 janvier 2010](#) relatif à la mention des droits acquis au titre du droit individuel à la formation dans le certificat de travail.

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
**JOURNAL
OFFICIEL**
LOIS ET DÉCRETS



b) Modalités d'utilisation du DIF portable auprès de pôle emploi

Le demandeur d'emploi peut demander, auprès de Pôle Emploi, à utiliser son DIF portable afin de financer :

- tout ou partie d'une action de formation, un bilan de compétence ou une validation des acquis de l'expérience.
- Le financement n'est possible qu'après avis du référent Pôle Emploi chargé de l'accompagnement du demandeur d'emploi et, en priorité, pendant sa période de prise en charge par l'assurance chômage.

En cas d'accord, la prise en charge forfaitaire 9.15 euros x crédit DIF portable est assurée par l'OPCA de l'ancien employeur



b) Modalités d'utilisation du DIF portable d'un nouvel entrant



- Le salarié peut dans les deux ans qui suivent son embauche, auprès d'un nouvel employeur, demander à utiliser son DIF portable pour financer une action de formation, un bilan de compétence ou une validation des acquis de l'expérience, soit avec l'accord de l'employeur, soit sans son accord.
- En cas d'accord, l'action peut se dérouler pendant ou en dehors du temps de travail et donner lieu au versement d'une rémunération ou de l'allocation de formation.
- En cas de désaccord, l'action doit relever du DIF prioritaire de la branche et être réalisée en dehors du temps de travail, sans que l'employeur n'ait à verser d'allocation de formation pour les heures réalisées en dehors du temps de travail.
- La prise en charge du DIF portable avec ou sans accord de l'employeur est réalisée par l'OPCA du nouvel employeur sur la base du forfait 9.15 euros x crédit DIF portable.

c) Cas ouvrant à la portabilité

Définition : Il s'agit de la possibilité offerte à un salarié de conserver à l'issue de son contrat de travail son crédit d'heures de DIF acquis et non utilisé dans une entreprise, afin de financer une action de formation dans une autre entreprise ou en qualité de demandeur d'emploi auprès de Pôle Emploi.

Cas de ruptures et de cessations de contrats ouvrant droit à la portabilité

:

- Tous les licenciements à l'exception des licenciements pour faute lourde
- La rupture conventionnelle
- Les démissions légitimes ou « justifiées » ouvrant droit à l'assurance chômage
- La résiliation judiciaire
- Les cessations ou fin de contrats qui ouvrent droit à l'assurance chômage



c) Ce qui doit être indiqué en cas de rupture

Lors d'une rupture de contrat, le salarié doit donc être informé de ses droits à DIF dans une lettre de licenciement et sur son certificat de travail.

- L'employeur doit indiquer dans **la lettre de licenciement** (art L. 6323-19)
 - Le nombre d'heures acquise au titre du DIF non utilisées
 - La possibilité pendant le préavis d'utiliser ces heures pour bénéficier d'un bilan de compétences, d'une VAE ou d'une formation
- Sur **le certificat de travail** (art L. 6323-21 et D.1234-6) :
 - Le solde de nombre d'heures acquise au titre du DIF
 - La somme correspondant à ce solde, cad le nb d'heures non utilisées à l'expiration du préavis * 9,15
 - Les coordonnées de l'OPCA dont dépend l'entreprise

*Nb : en cas de licenciement pour **faute lourde**, le salarié perd ses droits à DIF, l'employeur n'a donc pas à en faire mention dans la lettre de licenciement. Quid du certificat de travail ???*

