



**LE DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION
ET LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

JUILLET 2011

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL	UTILISATION DU DIF AVANT LA FIN DU CONTRAT	UTILISATION DU DIF APRES LA FIN DU CONTRAT
MENTION DU DIF SUR LE CERTIFICAT DE TRAVAIL	Afin de permettre au salarié quittant l'entreprise de bénéficier de la portabilité du DIF, l'employeur doit faire figurer sur le certificat de travail : le solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées, la somme correspondant à ce solde ainsi que le nom de l'organisme collecteur paritaire agréé (OPCA) auquel l'entreprise a versé sa contribution au titre du DIF et de la professionnalisation (<i>C. trav., art. D. 1234-6</i>).	Il n'appartient pas à l'employeur d'apprécier si le salarié est en situation de bénéficier de la portabilité ou pas : il doit porter les mentions obligatoires sur le certificat de travail quel que soit le mode de rupture du contrat de travail. C'est à l'OPCA qui finance la portabilité de vérifier si les conditions sont remplies ou non avant d'accorder un financement.
LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL	<p>L'entreprise qui licencie un salarié doit l'informer dans la lettre lui notifiant le licenciement qu'il peut bénéficier de son droit au DIF (L. 6323-17). Le salarié a la possibilité, jusqu'à la fin du préavis, de demander à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation. L'entreprise tient à la disposition du salarié une somme égale au montant du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées multiplié par un montant forfaitaire égal à 9,15 €.</p> <p>EXEMPLE Le budget peut donc varier de 183 € (20 heures) à 1098 € (120 heures), sauf disposition conventionnelle permettant au salarié d'avoir un nombre d'heures supérieur à 120.</p> <p>A défaut de demande par le salarié, la somme n'est pas due par l'employeur. La formation peut se dérouler pendant le préavis et pendant le temps de travail, le salarié bénéficiant alors du droit de s'absenter avec maintien de salaire pour suivre la formation. Si la formation est réalisée en dehors du temps de travail (par exemple : préavis non effectué) ou après la fin du préavis, elle n'ouvre pas droit à allocation formation.</p>	<p>Pendant la période de chômage, et prioritairement pendant la période d'indemnisation, le demandeur d'emploi peut demander à mobiliser le budget acquis au titre de la portabilité pour suivre une action de formation, de bilan de compétences ou de VAE. La demande doit être adressée à l'OPCA dont relève l'ancienne entreprise et dont les coordonnées figurent sur le certificat de travail. Elle doit être accompagnée de l'avis du référent de Pole Emploi chargé de l'accompagnement de l'intéressé (<i>C. trav., art. L. 6323-18</i>).</p> <p>L'OPCA finance la formation dans la limite de ses ressources financières, le salarié ne disposant pas d'un droit de créance opposable mais d'une possibilité d'accès à un financement. En cas de financement, la somme est imputée au titre de la section "professionnalisation", sauf accord de branche ou interprofessionnel prévoyant une imputation au titre du plan de formation.</p> <p>Pendant les deux années qui suivent son embauche chez un nouvel employeur, le salarié peut demander à bénéficier du budget acquis au titre de la portabilité, après accord de l'employeur, pour financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. Lorsque le salarié et l'employeur sont en désaccord, l'action se déroule hors temps de travail et l'allocation de formation n'est pas due par l'employeur. Le financement est assuré par l'OPCA dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié est embauché. Cette somme est imputée au titre de la section "professionnalisation", sauf accord de branche ou interprofessionnel prévoyant une imputation au titre du plan de formation (<i>C. trav., art. L. 6323-18</i>). Le financement par l'OPCA dépend de ses priorités et disponibilités financières.</p>

LICENCIEMENT FAUTE GRAVE	POUR	<p>Le salarié a droit au DIF de la même manière qu'en cas de licenciement pour motif personnel, seule la faute lourde étant privative du DIF.</p> <p>En l'absence de préavis, il convient de laisser au salarié une durée équivalente pour faire valoir ses droits à DIF.</p>	<p>A l'issue du délai, si le salarié n'a pas demandé à bénéficier du DIF auprès de son entreprise, il bénéficie de la portabilité dans les mêmes conditions qu'un salarié licencié pour motif personnel.</p>
LICENCIEMENT MOTIF ECONOMIQUE	POUR	<p>Deux situations sont possibles :</p> <ul style="list-style-type: none"> - si le salarié n'adhère pas à la convention de reclassement personnalisée, sa situation est identique à celle du salarié licencié pour motif personnel ; - si le salarié adhère à une convention de reclassement personnalisée, les droits au DIF du salarié sont versés à POLE EMPLOI (<i>C. trav., art. L. 1233-66</i>). Les droits du salarié sont doublés, l'entreprise n'étant redevable que d'une somme égale à l'allocation de formation (crédit d'heures du salarié x 50 % de son salaire net). En effet, la loi du 24 novembre 2009 n'a pas repris dans ce cas le calcul des droits au DIF sur une base forfaitaire. Le financement du doublement des droits du salarié est assuré par l'Etat. 	<p>Deux situations sont possibles :</p> <ul style="list-style-type: none"> - si le salarié n'adhère pas à la convention de reclassement personnalisée, sa situation est identique à celle du salarié licencié pour motif personnel ; - si le salarié adhère à une convention de reclassement personnalisée, la portabilité du DIF est mise en œuvre dans le cadre de la convention de reclassement personnalisée. Sur le certificat de travail, l'entreprise porte 0 au crédit d'heures du salarié et au budget disponible. C'est POLE EMPLOI qui met en œuvre la portabilité en finançant, ou pas, de la formation dans le cadre de la convention de reclassement personnalisée.
LICENCIEMENT FAUTE LOURDE	POUR	<p>Le salarié n'a pas droit au DIF.</p>	<p>Le salarié n'a pas droit à la portabilité.</p>
RUPTURE CONVENTIONNELLE		<p>L'utilisation du DIF avant la rupture du contrat de travail, ou après cette rupture avec un financement de l'entreprise, fait l'objet d'une négociation dans le cadre plus général de la négociation sur la rupture du contrat de travail et le solde de tous les droits du salarié.</p> <p>La convention de rupture doit obligatoirement indiquer ce que les parties ont prévu en matière de DIF. Elles peuvent avoir prévu une utilisation avant la fin du contrat, après la fin du contrat (ou en partie avant et en partie après) ou bien aucune utilisation.</p>	<p>Si les droits n'ont pas été utilisés, ils sont portés sur le certificat de travail du salarié qui bénéficie de la portabilité dans les mêmes conditions qu'un salarié licencié pour un motif personnel.</p>

DEMISSION	Légalement, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sans que l'acceptation ne soit obligatoire pour l'employeur. Certains accords de branche (dont celui de la Métallurgie) prévoient que les droits du salarié en cas de démission sont identiques à ceux d'un salarié licencié pour motif personnel (droit à un financement à hauteur de 9,15 euros x le crédit d'heures).	La démission n'ouvre pas droit à portabilité, puisqu'elle n'ouvre pas droit à l'assurance chômage. Toutefois, si le salarié fait des efforts de recherche d'emploi, il peut après 4 mois demander à ce que POLE EMPLOI accepte son indemnisation. Si tel est le cas, la portabilité pourra être mise en œuvre sur la base des droits figurant sur le certificat de travail.
DEMISSION LEGITIME	Même situation qu'en cas de démission.	Si la démission est reconnue comme légitime par POLE EMPLOI, les droits à portabilité sont les mêmes qu'en cas de licenciement pour motif personnel. Si le salarié est directement embauché par un nouvel employeur sans avoir été indemnisé par POLE EMPLOI, il appartiendra à l'OPCA compétent d'apprécier si la démission était légitime ou pas.
FIN DE CDD	Le DIF d'un salarié en CDD peut être demandé selon les règles de droit commun pendant la totalité du contrat, dès lors que le droit à DIF est ouvert (4 mois d'ancienneté sur 12 mois).	Le CDD ouvre droit à portabilité si le salarié a une ancienneté de 4 mois sur douze mois auprès du même employeur. Tous les contrats pour lesquels cette condition est remplie ouvrent droit au DIF portable sur la base de 20 heures par an (un CDD de six mois ouvre droit à 10 heures, un CDD de 18 mois à 30 heures, etc.). Lorsqu'un salarié est recruté régulièrement pour des CDD de courte durée (extras de l'hôtellerie, travailleurs saisonniers, surcroûts d'activité de courte durée...), la condition d'ancienneté peut être remplie sur plusieurs contrats et les CDD avoir une durée inférieure à 4 mois, ce qui génèrera un droit au DIF très réduit (CDD d'1 semaine = 23 minutes de DIF). D'une manière générale, les salariés en CDD ont intérêt à privilégier le CIF-CDD au DIF pour l'accès à la formation.
RESILIATION JUDICIAIRE	Le juge pourra accorder au salarié une indemnisation pour la perte d'une chance de pouvoir utiliser son DIF, dès lors qu'il estime que la rupture doit être prononcée aux torts de l'employeur.	Le salarié a droit à la portabilité suite à la rupture de son contrat par le juge dans les mêmes conditions qu'un salarié licencié pour motif personnel.
DEPART OU MISE A LA RETRAITE	L'exercice du DIF peut être demandé dans les conditions de droit commun avant la rupture du contrat de travail.	Le départ ou la mise à la retraite n'ouvrent pas droit à portabilité.

TRANSFERABILITE	<p>La loi ne prévoit pas de transférabilité des heures de DIF, c'est-à-dire de reprise par un nouvel employeur des heures acquises pendant un précédent contrat.</p> <p>La transférabilité n'existe donc que dans deux cas :</p> <ul style="list-style-type: none">- lorsqu'il y a transfert automatique des contrats de travail entre deux employeurs, le transfert du contrat emportant celui du crédit DIF (<i>C. trav., art. L. 1224-1</i>) ;- lorsque une convention ou un accord collectif de branche ou de groupe prévoit la transférabilité du crédit au sein de la branche ou du groupe.	<p>Deux situations :</p> <ul style="list-style-type: none">- en cas de reprise du contrat de travail il y a novation du contrat (changement d'employeur) et non rupture. Il n'y a donc pas lieu à portabilité ;- en cas de transférabilité conventionnelle, suite à une rupture ouvrant droit à portabilité, les deux droits se cumulent. En effet, il s'agit de deux droits distincts compatibles entre eux. Le salarié bénéficiera donc simultanément d'un crédit incluant son crédit précédent, et d'un budget mobilisable au titre de la portabilité.
------------------------	--	--