

## TRANSFERABILITE DU DIF



Si le salarié quitte l'entreprise :

### EN CAS DE LICENCIEMENT

L'employeur doit informer le salarié, dans la lettre qui notifie le licenciement, de ses droits au titre du DIF, et notamment de la possibilité de demander pendant le préavis à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

Lors d'un licenciement (sauf pour faute grave ou lourde) l'employeur ne peut pas refuser la demande de DIF, si elle a été effectuée pendant le préavis. Le salarié doit faire connaître son intention d'utiliser son DIF avant la fin du préavis, mais l'action peut s'engager après cette date.

Le financement du DIF est alors à la charge de l'employeur en cas de demande réalisée au cours du préavis suivant un licenciement.

L'employeur doit verser le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF et qui n'ont pas été utilisées (quelque soit le nombre d'heures constitutives de l'action demandée par le salarié). Ce montant est calculé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ.

En cas de licenciement économique, dans les entreprises de moins de 1000 salariés, le salarié peut utiliser ses droits acquis à la date de la rupture du contrat de travail pour la mise en œuvre des actions proposées au titre de la convention de reclassement personnalisée (CRP). La durée des droits correspondant à ce reliquat est doublée (Loi du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale). Dans ce cas, seule est due par l'employeur l'allocation correspondant aux droits acquis à la date de la rupture. La somme correspondante sera demandée aux employeurs par les ASSEDIC.

### EN CAS DE DEMISSION

Le salarié démissionnaire peut déposer sa demande de DIF, sous réserve que l'action de formation, de bilan ou de validation des acquis de l'expérience commence avant la fin de son délai congé.

Selon l'Administration, la mise en œuvre du DIF lors d'une démission nécessite un accord entre l'employeur et le salarié sur le choix de l'action de formation suivie au titre du DIF.

A défaut de cet accord, le DIF n'est pas mis en œuvre. En cas d'accord, la formation doit débuter avant la fin du préavis.

### **EN CAS DE DEPART A LA RETRAITE**

En cas de départ à la retraite, le salarié perd ses droits au DIF (sauf accord de branche prévoyant la possibilité pour le salarié d'utiliser ses droits à DIF en cas de mise à la retraite).

### **MOBILITE AU SEIN D'UNE MEME BRANCHE PROFESSIONNELLE**

Certains accords de branche aménagent les conditions d'une certaine transférabilité du DIF au sein d'un groupe ou des entreprises d'un même secteur d'activité

### **INFORMATIONS COMPLEMENTAIRES :**

Nous vous recommandons les sites suivants pour obtenir plus d'informations sur ce dispositif :

[www.travail.gouv.fr](http://www.travail.gouv.fr)

[www.opcareg-idf.org](http://www.opcareg-idf.org)

[www.centre-info.fr](http://www.centre-info.fr)

[www.droit-individuel-formation.fr](http://www.droit-individuel-formation.fr)

Salariés, nous vous invitons également à contacter le service Formation ou Ressources Humaines de votre entreprise.

Employeurs, nous vous invitons également à contacter votre OPCA de branche et le service « conseil » de votre convention collective.