

# Comment ne pas perdre ses heures de DIF en cas de rupture de contrat?

*Tous les ans, vous acquérez des droits au DIF (droit Individuel de formation) : 20 heures par an pour un salarié à temps plein, cumulables jusqu'à 120 heures. Si votre contrat est rompu avant d'avoir pu utiliser ces crédits, tout n'est pas perdu pour autant. Il existe différents moyens de mobiliser ses droits au OIF après la rupture du contrat de travail pour des actions de formation, VAE (Validation des acquis de l'expérience) ou bilan de compétences.*

## **Comment connaître le nombre d'heures de DIF auxquelles j'ai droit ?**

Votre employeur doit vous fournir cette information non seulement une fois par an pendant la relation de travail, mais également à la rupture du contrat, dans la lettre de licenciement et le certificat de travail qu'il doit vous remettre. Il faut ensuite multiplier ce nombre d'heures par 9,15 euros pour convertir vos heures en une somme qui va financer l'action de formation.

## **Puis-je utiliser mon DIF pendant le préavis ?**

Oui, que vous soyez licencié ou démissionnaire. En revanche, ce droit ne vous est pas ouvert en cas de licenciement pour faute lourde, de départ ou de mise à la retraite, ou de conclusion d'un contrat de sécurisation professionnelle. En cas de rupture conventionnelle, il faudra prévoir cette possibilité dans la convention. Votre employeur doit vous informer de la possibilité de faire une demande de DIF dans la lettre de licenciement (art. 6323-19 CT)

## **Comment dois-je faire ?**

En cas de licenciement, vous devez faire la demande de DIF à votre employeur avant la fin de votre préavis, ou la fin de la période correspondant au préavis si ce dernier n'est pas effectué. L'action peut ensuite être entamée pendant ou après le préavis.

En cas de démission, il faut entamer l'action de formation avant la fin du préavis. Il faut donc présenter la demande très rapidement après la notification de la démission.

## **Mon employeur peut-il refuser ?**

A priori, non, à condition que vous ayez bien fait votre demande en cours de préavis (en cas de licenciement) ou que vous ayez fait en sorte que l'action commence bien avant la fin du préavis (en cas de démission).

## **Comment suis-je payé pendant la formation ?**

Pendant votre préavis, si la formation se déroule pendant le temps de travail, votre salaire est maintenu. Si la formation se déroule hors temps de travail, votre employeur doit vous verser une allocation de formation égale à 50% de votre salaire net. Après la fin de votre préavis, en revanche, vous n'avez plus droit au maintien de rémunération ou à l'allocation de formation.

## **Ai-je encore la possibilité d'utiliser mon DIF si je n'ai fait aucune demande pendant le préavis ?**

Oui, il est possible d'utiliser les droits à DIF au cours d'une période de chômage ou chez un nouvel employeur (art. L. 6323-18 CT). À partir du moment où vous avez droit à l'allocation chômage, vous pouvez faire une demande de DIF. En revanche, ce droit n'est pas reconnu en cas de licenciement pour faute lourde, départ ou mise à la retraite, adhésion à un contrat de transition professionnelle, démission non considérée comme légitime par Pôle Emploi, rupture pour faute lourde d'un CDD, fin d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

## **Comment faire ?**

En cas de chômage, vous devez présenter votre certificat de travail à Pôle Emploi et faire une demande de

formation DIF. Ensuite, il faut faire une demande écrite de formation à l'OPCA (organisme paritaire collecteur agréé) indiqué par l'employeur sur le certificat de travail, avec l'avis rendu par le conseiller Pôle Emploi, le devis de la formation envisagée et une copie du certificat de travail. C'est l'OPCA qui décide d'accorder ou non la mobilisation du DIF. La loi n'a pas prévu de délai pour faire cette demande. Elle n'est donc pas obligatoirement faite lors de l'inscription à Pôle Emploi, mais peut être formulée par la suite.

## **Est-ce que je garde ces droits au DIF si je suis embauché chez un nouvel employeur ?**

Oui, dans ce cas, il vous faut le demander dans les deux premières années avant l'embauche. La demande de prise en charge des coûts de formation sera transmise par votre nouvel employeur à l'OPCA. L'action pourra ensuite se dérouler pendant ou en dehors du temps de travail, selon le droit commun.

## **Mon employeur peut-il s'y opposer ?**

Oui. Dans ce cas, votre demande doit directement être envoyée à l'OPCA du nouvel employeur, qui va juger de la pertinence de la formation par rapport aux priorités définies dans la branche. Si l'OPCA accepte, la formation doit se dérouler hors temps de travail, et le nouvel employeur n'est pas obligé de verser l'indemnité de formation de 50 %;

Pour tout renseignement sur le DIF, n'hésitez pas à contacter votre délégué FO.