

CONSERVER SON DIF (DROIT INDIVIDUEL DE FORMATION) APRÈS UNE RUPTURE DE SON CONTRAT DE TRAVAIL

◆ Qui est CONCERNÉ ?

Les salariés qui n'ont pas utilisé tous leurs droits au DIF, dont le contrat de travail est rompu pour une cause *non consécutive à une faute lourde*, qui ouvre droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Rappel : sauf accord collectif plus favorable, un salarié bénéficie d'un droit individuel de formation de 20h/an qu'il peut cumuler pendant 6 ans (soit un maximum de 120h)

◆ Conditions à remplir :

1. Avoir un reliquat d'heures sur son DIF
2. Etre licencié ou rompre son contrat par une rupture conventionnelle
3. Avoir droit à l'assurance chômage

◆ Quel est l'objectif ?

Maintenir pour le salarié l'accès au DIF acquis, et non utilisé, chez son ancien contrat de travail après la rupture de ce contrat.

◆ Comment ça fonctionne ?

Le salarié disposera d'un droit équivalent au solde du nombre d'heures de DIF qu'il n'a pas utilisé. A sa demande, le salarié pourra :

- soit utiliser son solde de Droit individuel à la formation (DIF) **pendant sa période de chômage** en accord avec son référent du service public de l'emploi pour abonder le financement de son projet personnalisé d'accès à l'emploi. Il peut s'agir d'actions de formation, de bilan de compétence ou de validation des acquis de l'expérience (VAE), ou même de mesures d'accompagnement prescrites par le référent.
- soit utiliser son solde de DIF **au cours des deux premières années de son nouvel emploi**, en accord, cette fois, avec son nouvel employeur.

◆ Qui finance ?

- C'est l'OPCA (organisme collecteur) dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié a acquis ses droits (celle qu'il vient de quitter) qui financera les actions de formation pendant la période de chômage ;
- C'est l'OPCA dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié est nouvellement embauché (celle qui vient de l'embaucher) qui financera les actions de formation pendant les deux premières années de son nouvel emploi.

Texte de référence :

Article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008