

**APPLICATION DES DISPOSITIONS DE L'ARTICLE L. 933-6 DU CODE DU TRAVAIL  
ET DE L'ARTICLE 22 DE L'ACCORD NATIONAL DU 20 JUILLET 2004**

L'article L. 933-6 du code du Travail dispose ce qui suit :

*« Le droit individuel à la formation est transférable en cas de licenciement du salarié, sauf pour faute grave ou faute lourde. Dans ce cas, le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du droit individuel à la formation et n'ayant pas été utilisées est calculé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise. Les sommes correspondant à ce montant doivent permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, lorsqu'elle a été demandée par le salarié avant la fin du délai-congé. A défaut d'une telle demande, le montant correspondant au droit individuel à la formation n'est pas dû par l'employeur. Dans le document mentionné à l'article L. 122-14-1, l'employeur est tenu, le cas échéant, d'informer le salarié qu'il licencie de ses droits en matière de droit individuel à la formation, notamment de la possibilité de demander pendant le délai-congé à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son droit individuel à la formation sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du délai-congé. En cas de départ à la retraite, le droit individuel à la formation n'est pas transférable.»*

L'article 22 de l'accord national du 20 juillet 2004 relatif à la formation professionnelle précise qu'**à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005**, en cas de licenciement du salarié, sauf pour faute grave ou faute lourde, l'employeur est tenu, dans le document mentionné l'article L. 122-14-1 du code du Travail, d'informer le salarié du nombre d'heures auquel s'élève son droit individuel à la formation et de la possibilité pour celui-ci de demander, pendant le délai-congé, à bénéficier d'une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience.

Il en résulte que les lettres de licenciement envoyés **à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005** devront comporter une mention par laquelle l'employeur informera le salarié du nombre d'heures auquel s'élève son droit individuel à la formation et de la possibilité pour celui-ci de demander, pendant le délai-congé, à bénéficier d'une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience.

Il convient de préciser que, pour les salariés ayant reçu une lettre de licenciement **avant le 1<sup>er</sup> janvier 2005**, l'absence d'information sur le nombre d'heures auquel s'élève leur droit individuel à la formation et sur la possibilité pour ceux-ci de demander, pendant le délai-congé, à bénéficier d'une action de formation ou de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience - ce qui ne constitue pas, à cette date, une obligation de l'employeur

comme indiqué ci-dessus- **ne prive pas lesdits salariés de l'exercice de leur droit individuel à la formation à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005.**

La formule type suivante peut être conseillée aux entreprises pour respecter les obligations susvisées :

*« Nombre d'heures auquel s'élève le droit à DIF : XXXX heures, à utiliser dans les conditions définies par les articles L. 933-1 et suivants du code du Travail et par l'accord national du 20 juillet 2004 relatif à la formation professionnelle ».*