



Licenciement (DIF)

Fiche pratique publié le **28/06/2010**, vu **2202 fois**, Auteur : [boby](#)

En cas de licenciement, sauf pour faute lourde, l'employeur doit vérifier si le salarié a des droits au titre du DIF ([Code du travail](#), art. L. 6323-19).

En effet, le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) disposant d'une ancienneté minimale d'un an bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation (DIF) d'une durée de 20 heures ([Code du travail](#), art. L. 6323-1), sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

Pour des précisions sur le droit individuel à la formation (DIF), les Editions Tissot vous conseillent leur ouvrage « [Gérer le personnel](#) ».

Les [droits acquis au titre du DIF](#) doivent être indiqués dans la lettre de licenciement.

N'oubliez pas également d'indiquer dans la lettre de licenciement que le salarié a la possibilité de demander, pendant sa période de préavis, à bénéficier d'une [action de bilan de compétences](#), de [validation des acquis de l'expérience \(VAE\)](#) ou de formation.



[Arrêt de la Cour de cassation,
chambre sociale, 2 juin 2010, n°
09-41409](#)

(doc | 3 p. | 32 Ko)

Attention suite à la réforme de la formation professionnelle, cette information doit également figurer sur le certificat de travail, ainsi que l'organisme collecteur paritaire agréé compétent ([Code du travail](#), art. L. 6323-21).