

législation

Droit au DIF (droit individuel à la formation) en cas de licenciement pour faute grave

Le Ministre du travail a apporté une réponse très attendue à une question qui était restée en suspens suite à la réforme de la formation professionnelle du 24 novembre 2009 (JO ass Nationale Q n°68695 du 1er février 2011). Explications par la Ficime - Fédération des Entreprises Internationales de la Mécanique et de l'Electronique.

Pour mémo

Le salarié licencié peut demander, avant la fin de son préavis, à bénéficier de ses heures de DIF non utilisées afin de financer une action de formation

Jusqu'à la loi du 24 novembre 2009, les salariés qui avaient commis une faute grave ou lourde ne pouvaient pas en bénéficier. Mais depuis cette loi, seuls les salariés qui ont commis une faute lourde ne peuvent pas en bénéficier. Cette possibilité est donc ouverte au salarié licencié pour faute grave.

Une réponse attendue

Or, le licenciement pour faute grave entraîne juridiquement la privation du préavis et rend donc impossible la demande du salarié dans les conditions prévues par la loi. Aussi, le gouvernement préconise de faire droit à la demande du salarié dès lors qu'elle est effectuée pendant une période égale à celle du préavis qui aurait été applicable si le salarié n'avait pas été licencié pour faute grave.

Rappelons que le salarié qui n'a pas soldé ses droits à DIF pendant son préavis ne les perd pas pour autant. En application du code du travail, il conserve la faculté de les utiliser sous deux conditions :

- Il faut qu'il s'agisse d'une rupture non consécutive à une faute lourde ou d'échéance à terme du contrat de travail. Sont donc concernés tous les licenciements (sauf faute lourde), la démission légitime qui ouvre droit à l'indemnisation au titre de l'assurance chômage, la rupture conventionnelle et les fins de CDD

- et, qui ouvre droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage

Si ces deux conditions sont remplies, il pourra utiliser son droit à DIF

- pendant la période de chômage qui suit la fin de son contrat de travail, s'il est demandeur d'emploi. C'est l'OPCA (Organisme paritaire

collecteur agréé) dont dépendait la dernière entreprise dans laquelle le salarié a acquis ses droits qui en assurera le financement

- ou chez son nouvel employeur s'il a retrouvé un emploi.

Lorsque le salarié souhaitera utiliser ses heures de DIF au sein de la nouvelle entreprise, il doit faire sa demande auprès de son nouvel employeur dans les 2 années suivant son embauche

En cas d'accord, l'action de formation concernée (bilan de compétences, VAE, ou toute autre action de formation) sera financée par l'OPCA dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié aura été embauché. La somme versée sera équivalente au solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées multiplié par 9,15

En cas de désaccord entre le salarié et l'employeur, le salarié ne pourra obtenir le financement (par l'OPCA) d'une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation que si celle-ci relève des priorités définies par les accords collectifs de branche ou d'entreprise. Cette action de formation s'effectuera alors obligatoirement hors temps de travail sans que l'employeur n'ait à verser l'allocation de formation

La FICIME

La FICIME : Fédération des Entreprises Internationales de la Mécanique et de l'Electronique regroupe plus de 250 entreprises avec une très forte représentativité dans les secteurs des biens durables et l'équipement. Avec un chiffre d'affaires total estimé à 45 milliards d'euros et 290 000 emplois, la FICIME apporte un accompagnement et un soutien aux entreprises à travers une large gamme de services.

Pour toute information :
01 44 69 40 82 ou www.ficime.org