

Loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation DIF Licenciement

Définition : Il s'agit de la possibilité offerte à un salarié dont le contrat de travail est rompu, en raison d'un licenciement, de solder ses droits au DIF, en demandant, pendant son préavis, à bénéficier d'une action de formation, d'un bilan de compétences ou d'une formation, réalisée, soit pendant le préavis, soit après la fin du préavis.

Les modifications introduites par la loi concernent :

Les cas de licenciement permettant de solder le DIF

Avant la loi du 24 novembre 2009, pouvaient demander à bénéficier de leur DIF, pendant leur préavis, tous les salariés licenciés à l'exclusion de ceux licenciés pour faute grave ou lourde.

Depuis la loi, seuls sont exclus les salariés licenciés pour faute lourde. Il s'en suit que les salariés licenciés pour faute grave peuvent désormais demander à bénéficier de leur DIF pendant le préavis. Toutefois, il convient de préciser que le licenciement pour faute grave est privatif de préavis donc en pratique le salarié devra être informé de ses droits en matière de DIF dans sa lettre de licenciement mais il ne pourra pas les mettre en œuvre en l'absence de préavis. Ses droits seront par contre portables.

Information du salarié

L'employeur doit informer le salarié dans la lettre de licenciement de ses droits acquis au titre du DIF et de la possibilité de demander, pendant le préavis, à bénéficier d'une action de formation, de bilan de compétences ou de VAE. La loi du 24 novembre 2009 y ajoute la possibilité de bénéficier de son DIF dans le cadre d'une Convention de Reclassement Personnalisée (CRP).

Le financement

Avant la loi du 24 novembre 2009, le financement du DIF par l'employeur se faisait sur la base de l'allocation de formation (soit 50% du salaire net multiplié par le crédit DIF).

Depuis la loi du 24 novembre 2009, le financement dans le cadre du licenciement est réalisé sur la base d'un **forfait de 9,15 euros x le nombre d'heures de DIF.**

Attention !

La référence à l'allocation demeure dans le cadre d'une Convention de Reclassement Personnalisée (CRP). En cas de CRP (licenciement économique dans les entreprises de moins de 1000 salariés) l'employeur doit verser à Pôle emploi le montant de l'allocation de formation calculée sur la base des droits acquis au titre du DIF et non utilisés pour cofinancer les actions de la CRP.

Modalités de mise en œuvre

Pour bénéficier de ses droits au DIF en cas de licenciement, un salarié licencié doit impérativement faire sa demande pendant le préavis. Par contre, l'action peut se réaliser pendant ou après le préavis. La loi du 24 novembre 2009 apporte une précision. Si le salarié effectue son DIF **pendant le préavis, l'action doit obligatoirement avoir lieu pendant le temps de travail.**

Date d'application des nouvelles dispositions

Ces nouvelles dispositions s'appliquent à tous les licenciements **notifiés à compter du 26 novembre 2009.** La date d'envoi de la lettre de licenciement par l'employeur faisant foi.

(Cf. Cass. Soc. 28 nov. 2006, Bull. civ n° 354)

Dans l'hypothèse où le salarié ne demande pas à utiliser son DIF avant le terme de son préavis, l'employeur devra lui notifier dans son certificat de travail ses droits au DIF pour pouvoir bénéficier de leur portabilité.