Droit individuel à la formation et démission

Par **christophe1**, le **12/09/2006** à **15:47**

Bonjour,

Je suis salarié d'une société en CDI et j'ai donné ma démission récemment.

J'ai joins à ma lettre une demande de DIF (droit individuel à la formation) mais mon employeur a refusé...

Il prétend qu'il en a le droit Qu'en est-il en réalité ? Cela me semble bizarre.

Que puis-je lui répondre pour me défendre

CMerci Christophe

Par **Camille**, le **16/09/2006** à **16:13**

Bonjour,
Basiquement, vous avez raison, mais j'ai bien peur que ce soit mal parti pour vous, compte tenu des délais

[quote:12i7gjyu]
LOI n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social (1)
et Code du Travail

« Art. L. 933-3. - La mise en oeuvre du droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié, [u:12i7gjyu]en accord avec son employeur[/u:12i7gjyu]. Le choix de l'action de formation envisagée, qui peut prendre en compte les priorités définies au second alinéa de l'article L. 933-2, est arrêté par accord écrit du salarié et de l'employeur. [u:12i7gjyu]Ce dernier dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation[/u:12i7gjyu]. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

« Art. L. 933-6. - 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. [b:12i7gjyu]En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son droit individuel à la formation [u:12i7gjyu]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[/u:12i7gjyu][/b:12i7gjyu]. En cas de départ à la retraite, le droit individuel à la formation n'est pas transférable. »
[/quote:12i7gjyu]

Donc, en conclusion, bien que ce ne soit pas dit très clairement, il aurait fallu obtenir l'accord de votre employeur, puis un début d'exécution, avant de démissionner.

Par **christophe1**, le **18/09/2006** à **01:00**

Bonjour,

Je viens de prendre connaissance de votre réponse et je vous en remercie.

Cependant, elle me laisse perplexe, d'autant que j'ai la réponse inverse sur un autre forum ; il me semble que cela permettrait à l'employeur de remettre en cause un droit

Voir le forum du site www.carrieremploi.com

http://www.carrieremploi.com/viewforum.php?f=5

Qu'en pensez-vous ?

Merci

Christophe

Par **Camille**, le **18/09/2006** à **10:23**

Bonjour,
Quoi vous dire ?
Le lien que vous proposez est fort intéressant.
Comme je ne sais pas trop si j'ai le droit de citer ici des passages tirés d'un message d'un forum étranger au présent site, je m'abstiendrai de le commenter.
J'y vois toutefois quand même une petite différence.

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

Le commentateur interprète les articles de lois et de codes en en faisant une lecture tortueuse et tarbiscotée pour essayer de leur faire dire le contraire de ce qu'ils disent, interprétation dont il admet lui-même qu'elle n'a pas été confirmée par les tribunaux et qu'elle est en contradiction avec l'interprétation de ces mêmes textes par l'administration compétente.
Alors que moi, ma maigre compétence se bornant à une lecture studieuse et attentive, autant que faire se peut, de ces mêmes articles de lois et de codes, je n'ai fait que les citer...

Ceci étant posé, j'ai quand même quelques doutes que vous puissez convaincre votre patron de la justesse des vues de ce commentateur, compte tenu des bases juridiques chancelantes de son exposé, dans le délai qu'il vous reste avant de quitter la société.

Maintenant, si des membres de ce forum ont des idées plus mirobolantes que les miennes, je :))

ne verrais aucun inconvénient à être contredit ! Image not found or type unknown

Par **christophe1**, le **18/09/2006** à **12:16**

Bonjour,

Merci de m'avoir répondu si vite !

Je sais que le temps passe, mais Tout de même, il y a un problème !

D'un côté, on affirme un droit et de l'autre on donne à l'employeur les moyens d'empêcher le salarié de l'exercer (il suffit qu'il refuse) !

N'y a-t-il pas là une grave contradiction ??
:shock:

Image not found or type unknown

Christophe

Par **Camille**, le **18/09/2006** à **15:06**

Bonjour,
Ce n'est pas tout à fait ça. Si vous lisez attentivement tous les articles concernés, il y a des voies de recours et, si j'ai bonne mémoire, un employeur ne peut pas refuser deux fois de suite la même demande. Mais la deuxième demande ne peut être faite moins d'un an après la première ou quelque chose comme ça. Donc, hors délai dans votre cas.
Par contre, il me semble (pas lu en détail certaines finesses du dispositif) que vous pouvez faire transférer les heures acquises mais pas utilisées.

En matière de législation du travail, il ne faudrait pas croire que le code du travail ne soit là

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

que pour donner des droits aux salariés, comme semble le penser le commentateur que vous avez évoqué. Il donne aussi des droits aux employeurs et les droits des uns sont équilibrés par les droits des autres (du moins, en principe).

Par **christophe1**, le **18/09/2006** à **15:26**

Re-bonjour,

Merci de votre rapidité !

Seulement, d'après les informations que je possède, il faut au moins deux années d'ancienneté pour bénéficier de voies de recours ! or, je ne travaille que depuis 1 an et demi (je dispose de 20 heures de DIF) !

Et les Cdd qui ont également droit au dif ne peuvent pas dépasser 18 mois ! Comment font-ils si leur employeur peut arbitrairement leur refuser leur dif ?

je ne comprends pas ces textes ! c'est absurde !

Christophe

Par **christophe1**, le **18/09/2006** à **15:29**

Encore une dernière chose...

J'ai consulté divers sites internet qui disent que la transférabilité signifie "utilisation" dans le code du travail et que la transférabilité entre entreprises n'est possible que si un accord de branche le prévoit...

C'est dément !

Christophe

Par **Camille**, le **19/09/2006** à **12:44**

Bonjour,
Oui, il me semble avoir aussi lu quelque chose dans le genre.
De toute façon, je ne pense pas qu'on puisse vous répondre avec précision dans le cadre de ce forum et dans un délai court.
moi, je serais vous, je cavalerais à l'inspection du travail dont dépend votre patron. Eux, je suppose, pourront vous donner des réponses en fonction des particularités précises de votre situation.

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés