

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

Le salarié malade pendant le préavis doit être informé sur son DIF !

L'affaire concerne une salariée engagée le 16/01/2006 en qualité d'infirmière diplômée d'État, promue le 1/10/2006 suivant responsable de nuit. Elle est rétrogradée au rang d'infirmière le 7/05/2007. N'ayant pas accepté ...

Sommaire

- Contexte de l'affaire
- Commentaire de LégiSocial
- Information sur la lettre de rupture
- Le certificat de travail
- Information même si le salarié est en incapacité d'utiliser le DIF pendant le préavis

Contexte de l'affaire

L'affaire concerne une salariée engagée le 16/01/2006 en qualité d'infirmière diplômée d'État, promue le 1/10/2006 suivant responsable de nuit.

Elle est rétrogradée au rang d'infirmière le 7/05/2007.

N'ayant pas accepté cette rétrogradation, elle est licenciée pour faute par lettre du 4/07/2007.

La salariée saisit le Conseil de prud'hommes, estimant que sa lettre de licenciement devait indiquer les informations concernant son droit au DIF.

L'employeur de son côté, indique que la salariée se trouvait en arrêt de travail, qui couvrait la totalité de la période de préavis.

Elle ne pouvait donc pas faire usage de son droit au DIF.

Dans un premier temps, la Cour d'appel déboute la salariée de ses demandes.

Extrait de l'arrêt :

Attendu que pour débouter la salariée de sa demande en paiement de dommages-intérêts, l'arrêt, par motifs adoptés, retient que la salariée en arrêt maladie du 7 mai 2007 au 8 octobre 2008, ce qui couvre intégralement la période du préavis, n'aurait pu en aucun cas bénéficier d'une période de formation ;

La Cour de Cassation n'est pas du même avis, elle casse et annule l'arrêt de la Cour d'appel.

Extrait de l'arrêt :

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute Mme X... de sa demande en paiement de dommages-

intérêts pour non-respect de son droit individuel à la formation, en paiement de dommages-intérêts pour procédure de licenciement irrégulière et conditions vexatoires, (...) , l'arrêt rendu le 15 septembre 2010, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ; remet, en conséquence, sur ces points, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Paris ;

Cour de cassation du 28 février 2012, pourvoi n°10-26862

Commentaire de LégiSocial

Cette affaire nous permet de rappeler les obligations d'information de l'employeur concernant les droits au [DIF](#) lors de la rupture du contrat de travail.

La loi 2009-1437 intitulée (loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie) introduit une nouvelle notion importante qui concerne le [DIF](#).

Cette nouveauté porte le nom de « portabilité » du [DIF](#).

L'objectif est de permettre à un salarié ayant acquis des heures au titre du [DIF](#) de les utiliser alors qu'il quitte l'entreprise.

Information sur la lettre de rupture

L'employeur est tenu d'informer le salarié dans la lettre de licenciement :

- Du volume de ses droits en matière de DIF (article L 6323-19) ;
- De sa faculté à utiliser ses droits pendant le préavis, y compris en cas de licenciement pour faute grave (article L 6323-17).

Article L6323-19

Modifié par LOI n°2009-1437 du 24 novembre 2009 - art. 6

Dans la lettre de licenciement, l'employeur informe le salarié, s'il y a lieu, de ses droits en matière de droit individuel à la formation.

Cette information comprend les droits visés à l'article L. 6323-17 et, dans les cas de licenciements visés à l'article L. 1233-65, les droits du salarié en matière de droit individuel à la formation définis par l'article L. 1233-66.

Article L6323-17

Modifié par LOI n°2009-1437 du 24 novembre 2009 - art. 6

En cas de licenciement non consécutif à une faute lourde, et si le salarié en fait la demande avant la fin du préavis, la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées, multiplié par le montant forfaitaire visé au deuxième alinéa de l'article L. 6332-14, permet de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

Le certificat de travail

Autre conséquence de la loi, le certificat de travail obligatoirement remis au salarié lors de son départ de l'entreprise, doit désormais comporter :

- Le solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées et la somme correspondante à ce solde (9,15€/heure, montant forfaitaire de prise en charge par les OPCA) ;
- L'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) compétent pour verser la somme correspondant au reliquat du DIF en cas d'utilisation pendant la période de chômage.

Ces dispositions ont été confirmées par le décret 2010-64 du 18/01/2010 (parution au [JO](#) du 19/01/2010).

Information même si le salarié est en incapacité d'utiliser le DIF pendant le préavis

Dans cette affaire, la Cour de cassation considère que le fait de ne pas informer la salariée sur son droit au [DIF](#), en se fondant sur le fait qu'elle se trouvait en arrêt de travail pendant toute la durée du préavis cause un préjudice, qui donne droit au versement de dommages et intérêts.

Extrait de l'arrêt :

ALORS QUE le droit individuel à la formation est transférable en cas de licenciement du salarié et que le manquement de l'employeur à son obligation d'informer le salarié qu'il licencie de ses droits en matière de droit individuel à la formation lui cause nécessairement un préjudice ; qu'en se fondant sur la considération que la salariée était en arrêt maladie pour la débouter de ce chef de demande, quand la maladie ne prive pas le salarié de son droit individuel à la formation et particulièrement au transfert de ces droits en la matière, la Cour d'appel a violé les articles L.6323-1, L.6323-17 et L.6323-18 du Code du travail.