



## Démission pendant un DIF

Par **Balidou**, le **30/08/2012** à **13:43**

Bonjour à tous. J'ai obtenu de mon entreprise un DIF qui va bien bientôt débuté. Ce dif va s'étaler sur plusieurs mois à raison de quelques heures par semaine. Ma question est la suivante : que ce passe-t-il si entre temps je démissionne? Est-ce que je le garde? Est-ce qu'il s'arrête? Y a-t-il un risque (et un texte de loi) pour que mon entreprise me réclame les sommes engagées?

Merci de votre lecture, bonne journée.

Par **P.M.**, le **30/08/2012** à **15:30**

Bonjour,  
Il faudrait voir avec l'organisme de formation mais si le contrat est rompu, il est possible qu'elle s'arrêtera aussi sans que vous n'ayez à rembourser les sommes engagées...

Par **NOVATEM**, le **31/08/2012** à **10:14**

Bonjour,

Absolument pas....

Tout d'abord, il faut noter que le régime particulier de l'article L6323-17 du code du travail ne vaut [s]que pour les demandes postérieures à la démission ou à la présentation de la lettre de licenciement[/s].

Par ailleurs, l'acceptation d'un DIF (avant une démission ou une présentation de lettre de licenciement) fait naître un nouveau contrat (un contrat "sui generis" évoqué à l'article L6323-9 si je ne m'abuse) complètement indépendant du contrat de travail lui-même. Le lien avec le contrat de travail ne vaut que pour l'acquisition des droits, non leur consommation.

Vous continuez donc votre formation d'autant que vous ne faites que consommer des droits acquis.

Un forum sur le DIF : <http://www.le-dif-en-questions.fr>

Cordialement

Par **P.M.**, le **31/08/2012 à 11:59**

Bonjour,

A titre d'exemple :

[citation]Art 2 : **Caducité de notre prise en charge**

Notre prise en charge devient caduque dans les cas suivants :

- La nature de l'action de formation est illégale ou illicite.
- Rupture du contrat de travail à durée indéterminée avant l'entrée en formation.
- **Démission, abandon ou rupture conventionnelle du contrat de travail en cours de formation.**
- **Licenciement en cours de formation sauf accord validé par la convention Unedic-FUP du 1er avril 2005.**[/citation]

Extrait de [ces sonditions générales...](#)

Par **NOVATEM**, le **31/08/2012 à 19:21**

Bonjour,

1) Le Fongecif est incompétent en cas de DIF/CDI et à ce titre n'a pas à intervenir. Dans cette hypothèse, c'est l'employeur qui assure le financement de la formation à titre principal (Son OPCA à titre subsidiaire).

2) En cas de DIF/CDD, le Fongecif est dans l'obligation de financer quoi qu'il arrive en application de l'article L6323-3 du travail dès lors que l'employeur a manifesté son accord sur la demande du salarié avant le terme du contrat. La législation ne l'autorise pas à cesser de financer si le contrat arrive au terme avant la fin de la formation.

Par **P.M.**, le **31/08/2012 à 19:30**

Je suis désolé mais l'utilisation du DIF peut servir à financer un CIF...

L'OPCA peut gérer les fonds du DIF...

Le plus connu des OPCACIF est le FONGECIF...

Par **NOVATEM**, le **31/08/2012 à 19:47**

Le DIF et le CIF sont des dispositifs distincts qui obéissent à des finalités très différentes et à

des procédures distinctes.

On peut éventuellement articuler les dispositifs entre eux dans certains cas mais c'est tout. Le DIF peut éventuellement se transformer en CIF mais cela suppose des conditions particulières en particulier un désaccord sur le choix de l'action de formation durant deux années civiles consécutives (article L6323-12 du code du travail).

Par **P.M.**, le **31/08/2012** à **20:38**

Mais pas du tout dès l'origine le salarié peut proposer à l'employeur l'utilisation du DIF dans le cadre d'un co-financement du CIF et il n'y a pas besoin de désaccord pour cela...  
En tout cas, vous confirmez que le CIF peut s'inscrire dans le cadre de l'utilisation du DIF...

Par **NOVATEM**, le **31/08/2012** à **23:02**

J'ai dit que le DIF pouvait se transformer en CIF dans le cadre de l'article L6323-12...Ce qui présuppose des désaccords sur le choix de l'action de formation durant deux années civiles consécutives. Ce délai est normalement calculé à partir du 1er janvier de la première demande...

Maintenant, en dehors de ce cas particulier, j'ai dit que le DIF et le CIF étaient des dispositifs distincts fondés sur des procédures distinctes mais qu'il devait être possible d'essayer au moins d'articuler le DIF avec le CIF si besoin était dans le sens d'un abondement, d'un complément, tout en ayant à l'esprit que le DIF s'exprimant en "temps-formation" se consomme aussi en "temps-formation".

Mais ici on est dans le cadre d'arrangements pas illégaux en soi mais en dehors des prévisions du législateur.

Par **P.M.**, le **01/09/2012** à **09:41**

Bonjour,

Vous avez surtout commencé par réfuter d'une manière absolue que la formation puisse s'arrêter et affirmé qu'en aucun cas le FONGECIF, incompétent, puisse intervenir pour l'utilisation du DIF, faisant même allusion à celle dans le cadre du CDD, ce qui est hors sujet...

Vous avez ensuite concédé que ce soit exclusivement dans le cadre de l'art. L6323-12 alors que c'est inexact...

Vous indiquez maintenant que cela serait non pas illégal mais que ce serait en dehors des prévisions du législateur, alors qu'il n'a émis aucune exclusion ou préconisation pour l'utilisation du DIF de cette manière, je laisse donc le lecteur apprécier de la pertinence de vos propos sans nuance du moins au départ...

Par **NOVATEM**, le **01/09/2012** à **11:02**

Bonjour,

Je vous rappelle que c'est vous qui avez fait dériver la question sur le CIF en faisant état d'un document qui n'avait aucun intérêt en l'espèce.

Les choses sont pourtant très simples et je vais résumer.

En cas de DIF pris dans le cadre d'un CDI (ce qui est le cas apparemment), le Fongecif est **incompétent** et n'a pas à intervenir de quelque manière que ce soit...Donc c'est sans intérêt et hors sujet.

Dans le cadre d'un DIF/CDI c'est l'employeur qui finance à titre principal le DIF du salarié (je n'invente pas c'est écrit noir sur blanc à l'article L6323-6 du code du travail); le cas échéant un OPCA peut participer mais selon des critères qui lui sont propres.

Maintenant, dans le cas d'espèce...

Si la formation est demandée et acceptée avant la démission (c'est le cas : "J'ai obtenu de mon entreprise un DIF qui va bien bientôt débiter" ) en tout état de cause, l'article L6323-17 qui définit le régime juridique du DIF en cas de démission (et de licenciement) n'est pas d'application car il suppose que la demande est postérieure à la démission elle-même.

Dans le cas où la formation aurait été entamée avant la démission (et même après) et se poursuivrait après celle-ci, un raisonnement (simple) peut être effectué :

Du fait même de la demande et de l'acceptation de l'employeur, il se forme un contrat "sui generis", lequel est d'ailleurs prévu à l'article L6323-9 : "Le choix de l'action de formation envisagée, qui peut prendre en compte les priorités définies à l'article L. 6323-8, est arrêté [s]par accord écrit[s] du salarié et de l'employeur. Ce contrat, la plupart du temps définit outre le choix de l'action de formation, les modalités de suivi de la formation.

Ce contrat peut être regardé comme indépendant du contrat de travail lui-même . Le lien avec le contrat de travail ne vaut que pour l'acquisition des droits, pas pour leur consommation régi par un contrat "à part".

Si un employeur, prétextant la démission du salarié, refuserait de financer en totalité les heures de formation préalablement acceptées, romprait nécessairement et unilatéralement le contrat de l'article L6323-9 et engagerait obligatoirement sa responsabilité contractuelle.

Il ne faut pas oublier non plus que le salarié qui utilise son DIF ne fait que consommer des droits préalablement acquis. S'il dispose par exemple de 120 heures et qu'il en consomme 60 il n'y a aucune raison qu'il ne puisse pas poursuivre sa formation jusqu'au bout nonobstant la circonstance qu'il aurait démissionné entretemps.

Pour les 60 heures restantes, qui sont encore utilisables, le salarié dispose de deux options :

1) Soit il en fait la demande après la démission et entame sa formation avant la fin du préavis.

Mais la participation financière de l'employeur sera alors

limitée à 549 euros (60 x 9,15). C'est le régime de l'article L6323-17 du code du travail.

2) Soit il utilise son DIF dans le cadre de la portabilité (dans le cadre de l'article L6323-18) c'est-à-dire chez Pôle emploi ou un nouvel employeur mais ici encore la somme qu'il pourra affecter à une formation sera limitée à 549 euros.

Si le DIF est exercé durant sa période de demande d'emploi, la somme sera prise en charge par l'OPCA de son ancien employeur. Si le DIF porté est exercé chez son nouvel employeur, c'est l'OPCA de ce dernier qui assurera le financement.

Cordialement

Par **P.M.**, le **01/09/2012** à **11:24**

Je répète pour ma part que le FONGECIF, entre autres, est tout à fait compétent pour intervenir par exemple lorsque l'utilisation du DIF se fait par l'intermédiaire d'un CIF même si c'est peu probable en l'occurrence, je le concède, puisque l'exposé initial indique que c'est quelques heures par semaines de formation...

Pour le reste que l'on savait déjà pour l'essentiel, c'est émettre beaucoup d'hypothèses sans rapport direct avec le sujet et je ne pense pas qu'un exposé complet sur le DIF y réponde vraiment...

Par **P.M.**, le **01/09/2012** à **11:36**

Part ailleurs, pour information : [Art. L6323-6 du Code du Travail](#) :

[citation]Une convention ou un accord collectif de branche ou d'entreprise peut prévoir des modalités particulières de mise en oeuvre du droit individuel à la formation, sous réserve que le cumul des droits ouverts soit au moins égal à une durée de cent vingt heures sur six ans.

Pour les salariés à temps partiel, ce cumul doit être au moins égal au montant cumulé des heures calculées chaque année à due proportion, quel que soit le nombre d'années cumulées, dans la limite de cent vingt heures.[/citation]

Par **NOVATEM**, le **01/09/2012** à **11:55**

Le DIF et le CIF sont des dispositifs différents qui n'ont ni la même vocation ni les mêmes procédures...

Quant à l'article L6323-6 je ne vois pas très bien l'intérêt qu'il a.

Les accords collectifs peuvent modifier certains points mais le plus souvent n'ont pas touché à la procédure du DIF elle-même. La plupart du temps, ce sont les règles d'acquisition des

droits qui ont pu faire l'objet d'adaptation (nombre d'heures annuelles plus important, modalités particulières de calcul).

Par **P.M.**, le **01/09/2012** à **13:15**

Je pense qu'il est inutile de répéter en boucle chacun notre version sur le CIF dans le cadre de l'utilisation du DIF que je maintiens possible...

Pour la reproduction de l'art. L6323-6 c'est tout simplement parce que vous avez affirmé :  
[citation]Dans le cadre d'un DIF/CDI c'est l'employeur qui finance à titre principal le DIF du salarié (**je n'invente pas c'est écrit noir sur blanc à l'article L6323-6 du code du travail**)  
[/citation]

Par **NOVATEM**, le **01/09/2012** à **23:41**

Le texte auquel je faisais allusion est l'article L6323-16 et non L6323-6...