



LICENCIEMENT ET DIF ETCHANGEMENT EMPLOYEUR

Par **CRACOTTEUSE**, le **06/10/2009** à **21:13**

Bonsoir,

Je suis vendeuse depuis 4 ans dans une boutique qui vient d'être vendue. Le nouveau propriétaire va nous licencier. je souhaite utiliser mais DIF. Mais le nouveau propriétaire me dis que ce n'est pas lui qui doit payer et que c'est mon ancien employeur qui est concerné.

Quelqu'un peut-il m'éclairer?

Merci d'avance pour votre réponse

Par **micpaq**, le **10/10/2009** à **12:00**

Bonjour,

Selon moi, si c'est le nouvel employeur qui vous licencie, c'est à lui que revient la charge du DIF. S'il vous licencie, vous devrez [s]faire la demande de formation au plus tard au cours du préavis[/s]

Cordialement

Par **isabellep**, le **10/10/2009** à **21:48**

Si votre contrat n'a pas été changé (que vous n'avez pas signé d'avenant), et que la vente a déjà été signée, c'est à votre nouvel employeur de payer DIF

Lors de la vente, le nouvel employeur reprend tous les salariés (si pas de modifications de contrat) ET donc vous conservez votre ancienneté.

Toutefois, je ne sais pas si le DIF fonctionne comme le CIF mais pour le CIF l'employeur peut refuser UNE fois la demande du salarié.

Si c'est le même fonctionnement, il se pourrait que votre employeur actuel (le nouveau) refuse votre demande, vu qu'il vous licencie.

Selon moi, il faudrait vous renseigner sur la prise en charge de la formation par le pôle

emploi.

Cordialement

Isabelle

Par micpaq, le 10/10/2009 à 22:59

Extrait du site du ministère du travail :

La réponse de l'employeur

L'employeur doit donner son accord sur le choix de l'action de formation. Il dispose d'un délai d'un mois pour répondre au salarié qui a sollicité son accord pour exercer son droit au titre du DIF. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation du choix de l'action de formation proposée par le salarié.

Pour éviter toute contestation sur les délais, il semble préférable que la demande du salarié s'effectue par lettre recommandée avec accusé de réception.

Face au refus de l'employeur, le salarié ne dispose d'aucun recours sauf celui de réitérer sa demande ultérieurement (il existe toutefois des dispositions particulières en cas de rupture du contrat de travail, voir ci-après). Si le désaccord persiste pendant deux exercices successifs, le salarié peut déposer sa demande dans le cadre du congé individuel de formation (CIF).

L'organisme paritaire de gestion du CIF dont relève l'entreprise doit alors examiner en priorité cette demande de prise en charge sous réserve que la formation choisie par le salarié corresponde aux priorités et aux critères fixés par cet organisme. En cas d'acceptation, l'employeur est tenu de verser à cet organisme une somme égale au montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du DIF et aux frais de formation, ceux-ci étant appliqués sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation.