



ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

licenciement pour faute

Question écrite n° 68695

Texte de la question

Mme Arlette Grosskost attire l'attention de M. le ministre du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville sur l'application de l'article L. 6323-17 du nouveau code du travail. Cet article concerne l'utilisation du droit individuel à la formation en cas de licenciement. Il dispose qu'en cas de licenciement non consécutif à une faute lourde, le salarié peut, s'il en fait la demande avant la fin du préavis, utiliser la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées, pour financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. Elle s'interroge quant à l'application de ce texte en cas de licenciement pour faute grave dans la mesure où la rupture d'un contrat de travail pour faute grave autorise de rompre le contrat sans préavis de licenciement.

Texte de la réponse

Le ministre du travail, de l'emploi et de la santé a pris connaissance avec intérêt de la question relative aux dispositions de l'article L. 6323-17 du code du travail, relatif au transfert du droit individuel à la formation (DIF), qui, tout en prévoyant la portabilité du DIF en cas de licenciement pour faute grave, ne permettent pas à un salarié licencié pour faute grave d'en demander le bénéfice avant la fin du préavis, la faute grave étant privative de ce dernier. L'article 6 de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie a prévu de nouvelles modalités de portabilité du DIF, élargissant le champ des possibles ouvert au salarié dont le contrat de travail est rompu. Cet article a été codifié aux articles L. 6323-17 à L. 6323-20 du code du travail. Trois situations doivent être distinguées : le salarié licencié, sauf en cas de faute lourde, peut demander, à condition d'en faire part à son employeur avant la fin du préavis, le bénéfice du DIF. L'employeur devra verser la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises et non utilisées multiplié par le montant forfaitaire visé au deuxième alinéa de l'article L. 6332-14 du code du travail à l'organisme en charge de la mise en oeuvre de l'action de formation (art. L. 6323-17) ; le salarié, en cas de rupture du contrat non consécutive à une faute lourde, peut demander à bénéficier de son DIF auprès d'un nouvel employeur, au cours des deux années suivant son embauche, l'Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) du nouvel employeur assurant le financement de l'action de formation (art. L. 6323-18, 1°) ; l'ancien salarié, en cas de rupture du contrat non consécutive à une faute lourde, demande la mobilisation de son DIF alors qu'il est inscrit comme demandeur d'emploi, l'OPCA de l'ancien employeur assurant le financement de l'action de formation (art. L. 6323-18, 2°). Les modalités de mise en oeuvre du premier cas de figure posent effectivement problème en cas de licenciement pour faute grave : la faute grave entraînant la privation du préavis, le salarié se trouverait donc dans l'impossibilité de faire connaître sa demande dans les conditions prévues à l'article L. 6323-17, alors même qu'il peut bénéficier du DIF. Dès lors, les services de l'État préconisent de faire droit à la demande du salarié dès lors qu'elle est effectuée pendant une période égale à celle du préavis qui aurait été applicable s'il n'avait pas été licencié pour faute grave.

Données clés

Auteur : [Mme Arlette Grosskost](#)

Circonscription : Haut-Rhin (5^e circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 68695

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : Travail, relations sociales, famille, solidarité et ville

Ministère attributaire : Travail, emploi et santé

[Date\(s\) clé\(s\)](#)

Question publiée le : 12 janvier 2010, page 258

Réponse publiée le : 1er février 2011, page 1068