

OBLIGATION D'INFORMER LE SALARIE LICENCIE DE SES DROITS EN MATIERE DE DIF ARRET DE LA COUR DE CASSATION DU 17 FEVRIER 2010

L'essentiel

Conformément à l'article L. 6323-19 du Code du travail, l'employeur est tenu d'informer le salarié, dans la lettre de licenciement, de ses droits en matière de DIF. Il doit être fait mention du nombre d'heures acquises au titre du DIF et de la possibilité pour le salarié de demander, avant la fin du préavis, à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. Par ailleurs, en cas de licenciement pour motif économique, la lettre de licenciement doit mentionner que les actions de la convention de reclassement personnalisé peuvent être financées par l'utilisation des droits que le salarié a acquis au titre du DIF (art. L. 1233-66 du Code du travail).

La loi n'a prévu aucune sanction spécifique en cas de méconnaissance par l'employeur de son obligation d'information du salarié dans la lettre de licenciement.

Toutefois, un arrêt rendu par la Cour de Cassation le 17 février 2010 invite à la plus grande vigilance quant au respect de cette obligation.

La Cour de Cassation reconnaît, en effet, que le manquement de l'employeur à son obligation d'informer le salarié qu'il licencie de ses droits en matière de DIF cause nécessairement un préjudice au salarié qui pourra prétendre à des dommages et intérêts auprès des tribunaux. Les juges du fond apprécieront souverainement le montant de ce préjudice.

En l'espèce, la Cour d'appel avait évalué le préjudice à 500 €.

Contact : formation@fntp.fr

TEXTE DE REFERENCE :

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation du 17 février 2010, N° 08-45382.