



Total heures DIF inexact

Par **sambal**, le **24/09/2012** à **08:10**

Bonjour,

Voici mon pbm, après rupture conventionnelle du contrat de travail, mon ancien employeur m'a remis l'attestation assedic comportant le total cumulé des heures de DIF auxquelles j'ai droit. Cependant je conteste celle-ci.

En effet, j'étais salarié dans une entreprise A depuis 3ans et celle-ci fût rachetée par l'entreprise B. J'ai ensuite fais 1an et demi dans cette dernière où mon ancienneté était gardée. Cela fait donc 4ans et demi d'ancienneté (Dif A + Dif B, avec prime d'ancienneté). Seulement voila, après lettre recomandé avec AR, mon ancien employeur garde le silence et ne déclare que 1an et demi (DIF A). Je ne peux donc pas profiter des mes heures pour faire une formation pendant ma période de chômage.

Que puis-je faire avant d'entreprendre un dossier, puis-je demander des dommages ?

Merci pour vos réponses.

Par **P.M.**, le **24/09/2012** à **10:53**

Bonjour,

Il aurait été préférable de prévoir la portabilité du DIF dans la convention, mais vous pourriez éventuellement exercer un recours devant le Conseil de Prud'Hommes si le contrat de travail a été transféré d'une entreprise à l'autre...

Par **sambal**, le **24/09/2012** à **13:41**

Prévoir la portabilité ? C'est à dire?

Il me semble que la portabilité est automatique dans mon cas, Portabilité du DIF : loi du 24 novembre 2009.

<http://www.pratique.fr/portabilite-dif-devient-dif-cas-depart-salarie.html#titre-parag-1>

Par **P.M.**, le **24/09/2012** à **16:09**

Malheureusement, contrairement à ce que vous semblez croire, le sort du DIF n'a pas été prévu dans la [Loi n° 2009-1437](#)

Par **sambal**, le **25/09/2012** à **09:08**

pourquoi dites-vous que le sort du DIF n'a pas été prévu ?
J'ai suivi votre lien et j'ai trouvé ce qui suit:

TITRE II : SIMPLIFICATION ET DEVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

Article 6

« Art.L. 6323-18. En cas de rupture non consécutive à une faute lourde ou d'échéance à terme du contrat de travail qui ouvrent droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées, y compris dans le cas défini à l'article L. 6323-17, multiplié par le montant forfaitaire visé au deuxième alinéa de l'article L. 6332-14, est utilisée dans les conditions suivantes :

« 1° Lorsque le salarié en fait la demande auprès d'un nouvel employeur, au cours des DEUX ANNEES suivant son embauche, la somme permet de financer soit, après accord de l'employeur, tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, soit, sans l'accord de l'employeur, tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation relevant des priorités définies au premier alinéa de l'article L. 6323-8. Lorsque le salarié et l'employeur sont en désaccord, l'action se déroule hors temps de travail et l'allocation visée à l'article L. 6321-10 n'est pas due par l'employeur.

« Le paiement de la somme est assuré par l'organisme collecteur paritaire agréé dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié est embauché. Cette somme est imputée au titre de la section " professionnalisation ", sauf dispositions spécifiques prévues par accord de branche ou accord collectif conclu entre les organisations d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire agréé interprofessionnel ;

« 2° [fluo]Lorsque le demandeur d'emploi en fait la demande[/fluo], la somme permet de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. La mobilisation de la somme a lieu en priorité pendant la période de prise en charge de l'intéressé par le régime d'assurance chômage. Elle se fait après avis du référent chargé de l'accompagnement de l'intéressé.

« [fluo]Le paiement de la somme est assuré par l'organisme collecteur paritaire agréé dont relève la dernière entreprise[/fluo] dans laquelle il a acquis des droits. Elle est imputée au titre de la section " professionnalisation ", sauf dispositions spécifiques prévues par accord de branche ou accord collectif conclu entre les organisations d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire agréé interprofessionnel.

Par **sambal**, le **25/09/2012** à **09:16**

Je rappelle que la dernière entreprise à racheté la précédente il y a moins de 2 ans et que j'ai conservé mon ancienneté. Je ne pense pas avoir perdu mes droits au DIF. Qu'en pensez-vous ?

Par **P.M.**, le **25/09/2012** à **10:54**

Bonjour,

[citation]Malheureusement, contrairement à ce que vous semblez croire, le sort du DIF n'a pas été prévu dans la Loi n° 2009-1437[/citation]

Excusez-moi, j'ai suivi le fil du sujet et j'aurais dû ajouter **dans le cadre de la rupture conventionnelle** et votre citation le confirme...

Je rappelle que la rupture conventionnelle n'est ni un licenciement ni une démission...

Par **sambal**, le **25/09/2012** à **11:16**

Qu'advient-il de mes heures de DIF cumulées lors de mes 3ans et demi avant le rachat ? Ce qui m'intéresse, c'est de savoir si elle sont cumulées ou non. Actuellement, j'ai droit à 1an et demi d'heures de DIF.

Par **P.M.**, le **25/09/2012** à **11:24**

J'en reviens à ma réponse initiale dont vous n'avez retenu apparemment que la première partie :

[citation]Il aurait été préférable de prévoir la portabilité du DIF dans la convention, mais **vous pourriez éventuellement exercer un recours devant le Conseil de Prud'Hommes si le contrat de travail a été transféré d'une entreprise à l'autre...**[/citation]

Par **sambal**, le **25/09/2012** à **11:37**

Je viens d'avoir confirmation par un cadre du siège sociale de mon ancien employeur que les heures me seront validées.

De plus j'ai trouvé ça:

Le principe est énoncé à l'article L1224-1 du code du travail ("Lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société de l'entreprise, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.")

Par **P.M.**, le **25/09/2012** à **15:17**

C'est bien à cet article du Code du Travail et à son application auquel je me référais en parlant de contrat de travail transféré d'une entreprise à l'autre mais c'est encore mieux si vous n'aurez pas besoin de recourir à une action prud'homale...

Par **sambal**, le **25/09/2012** à **18:05**

Merci pour vos réponses.
Cordialement.