



Conditions de remboursement de l'indemnité de dédit-formation en cas de rupture conventionnelle

L'employeur peut-il demander le remboursement des frais de formation dont il a bénéficié au terme de la rupture conventionnelle si la clause afférente ne le précise pas expressément ?

La salariée n'est pas tenue de payer un pourcentage des sommes engagées par l'employeur pour sa formation en cas de rupture conventionnelle, rupture intervenant d'un commun accord entre les parties et ne pouvant ainsi s'analyser ni en une rupture à l'initiative du salarié, ni en une rupture non imputable à l'employeur.

En l'espèce, une infirmière conclut une rupture conventionnelle avec son employeur.

Par avenant, les parties conviennent d'une clause de dédit-formation, laquelle prévoyait le remboursement des sommes engagées pour sa formation en cas de rupture du contrat « à son initiative ou non imputable à l'employeur ».

La salariée et l'employeur ont signé une convention de rupture conventionnelle.

S'en est suivie une transaction.

L'employeur a saisi le CPH demande de paiement d'une somme restant à la charge de la salariée, au titre de la formation.

La Cour d'appel a débouté l'employeur au motif que :

- est légale la clause de dédit-formation,
- la rupture conventionnelle ne pouvait s'analyser ni en une rupture à l'initiative du salarié, ni en une rupture non imputable à l'employeur.

Se pourvoyant en cassation, l'employeur soutient que, en vertu de l'art.1134 code civil, la rupture du contrat de travail ne lui était pas imputable et relevait de l'initiative de la salarié dans la mesure où celle-ci avait sollicité la rupture conventionnelle.

La Chambre sociale valide le raisonnement des juges du fond, estimant que, aux termes de l'art. 1162 Code civil et l'art. L1237-11 du Code du travail :

- Dans le doute, la convention s'interprète contre celui qui a stipulé et en faveur de celui qui a contracté l'obligation.
- La rupture conventionnelle du contrat de travail, exclusive de la démission ou du licenciement, intervient d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.
- Il s'en déduit que « la rupture n'est imputable à aucune des parties »: « La clause ne prévoyait pas de paiement d'une somme en cas de rupture conventionnelle, ...cette rupture intervenant d'un commun accord entre les parties et ne pouvant ainsi s'analyser ni en une rupture à l'initiative du salarié, ni en une rupture non imputable à l'employeur ».

Partant, la Cour de cassation a précisé les conditions de mise en œuvre de la clause de dédit – formation : dans le cadre d’une rupture conventionnelle, la rupture du contrat n’est imputable à aucune des parties.

Les effets de la clause sont neutralisés: le salarié n’est redevable d’aucun remboursement au bénéfice de l’employeur.

Cass. Soc, 15 mars 2023, n° 21-23.814

https://www.dalloz.fr/documentation/Document?id=CASS_LIEUVIDE_2023-03-15_2123814#annexe