



**Clause de dédit-formation : inapplicable en cas de
licenciement, même pour faute grave**

La Cour de cassation confirme, dans un arrêt du 17 septembre 2025, qu'une clause de dédit-formation ne peut s'appliquer qu'en cas de rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié.

Peu importe que le licenciement soit motivé par une faute grave : dès lors que la rupture émane de l'employeur, la clause est inopérante.

➤ **Une clause strictement encadrée**

La clause de dédit-formation vise à garantir à l'employeur un retour sur investissement lorsque celui-ci finance une formation coûteuse au profit d'un salarié.

En contrepartie, ce dernier s'engage à rester dans l'entreprise pendant une certaine durée, ou à rembourser tout ou partie du coût de la formation s'il quitte prématurément son poste.

Pour être valable, la clause doit impérativement faire l'objet d'une convention écrite préalable précisant :

- la nature et la durée de la formation,
- son coût réel,
- et les modalités de remboursement en cas de départ anticipé.

Mais surtout, elle ne peut produire effet que lorsque la rupture du contrat provient du salarié lui-même.

➤ **L'affaire : un licenciement pour faute grave invoqué par l'employeur**

Dans l'affaire jugée le 17 septembre 2025, un salarié, personnel navigant technique d'une compagnie aérienne polynésienne, avait bénéficié d'une formation qualifiante d'un coût supérieur à 3,9 millions F CFP.

Son contrat prévoyait le remboursement proratisé des frais de formation « en cas de rupture de son fait ».

Licencié pour faute grave, l'employeur avait estimé que cette rupture était imputable au salarié et avait retenu 400 000 F CFP sur son dernier salaire au titre du dédit-formation.

Les juges d'appel avaient validé cette retenue.

La Cour de cassation casse leur décision : même si la faute est à l'origine du licenciement, l'initiative de la rupture appartient à l'employeur.

« La clause de dédit-formation ne peut s'appliquer lorsque la rupture du contrat résulte de l'initiative de l'employeur, quelle qu'en soit la cause. » (Cass. soc., 17 sept. 2025)

➤ **Une clarification bienvenue : initiative ≠ imputabilité**

Cette décision met fin à une ambiguïté doctrinale née d'un arrêt ancien du 14 décembre 2005 (n° 04-42.660), qui avait pu laisser croire qu'un licenciement pour faute grave rendait la rupture imputable au salarié, ouvrant la voie à l'application de la clause.

Désormais, la distinction est nette :

- l'initiative de la rupture (à savoir qui la déclenche juridiquement) demeure déterminante,
- peu importe que la faute soit lourde ou grave : dès lors que le licenciement émane de l'employeur, la clause ne s'applique pas.

Cette position s'inscrit dans la lignée de la jurisprudence du 10 mai 2012 (n° 11-10.571) et de la Cour d'appel de Paris du 22 juin 2022 (n° 19/11399), consolidant une interprétation désormais constante.

En pratique : l'arrêt rappelle que la clause de dédit-formation ne peut pas devenir une sanction financière déguisée.

L'employeur ne peut en aucun cas l'utiliser pour récupérer le coût d'une formation après un licenciement, même justifié par une faute.

Les entreprises doivent donc :

- veiller à formuler clairement la clause (« en cas de démission » ou « à l'initiative du salarié »),
- et renoncer à toute application en cas de rupture prononcée à leur initiative.

<http://www.courdecassation.fr/decision/68ca5a21892376614a83452f>