



# le droit individuel à la formation et la rupture conventionnelle.

publié le **05/03/2011**, vu **6525 fois**, Auteur : [Maître Joan DRAY](#)

**Les salariés sous contrat à durée indéterminée ayant au moins un an d'ancienneté acquièrent chaque année un droit individuel à la formation (DIF) d'une durée de 20 heures. En cas de rupture du contrat, le salarié peut, pendant le préavis ou après, demander à bénéficier des heures acquises et non utilisées pour suivre une action de formation, un bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience. Le mécanisme du DIF est applicable dans le cadre du licenciement, il convient de se pencher sur la mise en oeuvre de ce dispositif dans le cadre d'une rupture conventionnelle, qui, est exclusive du licenciement et de la démission. Cet article a trait aux modalités du droit individuel à la formation et aux conséquences de son omission.**

Lors de la rupture du contrat de travail, l'employeur doit mentionner sur la lettre de licenciement et le certificat de travailles heures acquises au titre du DIF.

La loi du 4 mai 2004, quant à elle, ne précise les modalités de mise en oeuvre du DIF qu'en cas de démission et de licenciement. Depuis 2008, le législateur a consacré un nouveau mode de rupture: la rupture conventionnelle.

La rupture conventionnelle résulte d'une volonté commune, d'une décision librement consentie par chacune des parties au contrat de travail.

En raison de la progression constante de demande d'homologation de convention de rupture, il était nécessaire de s'intéresser à ces droits au bénéfice du salarié.

Que se passe-t-il en cas de rupture conventionnelle?

En l'absence de précision du législateur, la jurisprudence est venue préciser que l'employeur était tenu de faire figurer ces heures dans la convention de rupture.

- **obligation de faire figurer les droits acquis au titre de la DIF**

Pour la cour d'appel de Rouen, les droits au DIF doivent également être mentionnés dans la convention de rupture du contrat de travail, le salarié pouvant ainsi les utiliser entre la signature de la convention et la fin du contrat de travail. (CA Rouen 27 avril 2010 n° 09-4140, ch. soc., Cadart c/ Sté NUS.)

L'employeur doit donc prendre la précaution de faire figurer dans le formulaire de convention de rupture deux éléments:

- le salarié a été informé de ses droits acquis au titre du DIF au jour de la rupture,

- le salarié peut faire valoir une demande ses droits dans une optique de « portabilité ».

- **modalité d'exercice des droits acquis**

Le salarié peut utiliser les heures acquises au titre de la DIF mais avant la rupture du contrat.

A tout moment, mais nécessairement avant la date d'homologation. Dès que celle-ci est acquise en effet, le contrat peut être rompu. Il semble donc préférable que la demande soit formalisée lors de la signature du formulaire de convention de rupture.

L'employeur n'est jamais obligé d'accepter la demande de DIF.

S'il accepte le DIF, l'employeur est tenu de payer :

- le salaire dû au titre de la formation sur temps de travail ou l'allocation de formation si la formation se déroule hors temps de travail,

- les coûts pédagogiques,

- les éventuels frais annexes.

### **sanction de l'omission dans le cadre de la rupture conventionnelle**

A défaut, l'employeur qui n'a pas mis en état le salarié de formuler une demande de formation au titre du DIF avant la rupture du contrat doit être condamné à verser au salarié des dommages et intérêts pour perte du bénéfice des heures de formation.