



LE DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION ET LA LETTRE DE LICENCIEMENT

publié le **16/03/2010**, vu **3726 fois**, Auteur : [Maître Caroline YADAN PESAH](#)

La mention du Droit Individuel à la Formation dans la lettre de licenciement est obligatoire.

La mention du Droit individuel à la Formation dans la lettre de licenciement est obligatoire

[Cass. soc. 17 février 2010 n° 08-45.382 \(n° 386 F-D\) Margottin c/ Feuvret](#)

Le manquement de l'employeur à son obligation d'informer le salarié, dans la lettre de licenciement, de son droit individuel à la formation lui cause nécessairement un préjudice dont le juge du fond apprécie souverainement le montant.

L'article L 6323-18 du Code du travail prévoit que l'employeur *informe* dans la lettre de licenciement *le salarié, qui justifie d'une ancienneté au moins égale à un an*, de ses droits en matière de droit individuel à la formation (DIF) (sauf en cas de faute grave ou lourde), notamment de la possibilité de demander pendant le préavis à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

Quelle est la sanction en cas d'absence de cette information par l'employeur ? le salarié a-t-il droit à une indemnité ? Laquelle ?

La Cour de Cassation vient de répondre à cette question.

Si le défaut d'information du salarié sur ses droits en matière de DIF n'a pas d'incidence sur la régularité ou la validité de son licenciement, il n'en reste pas moins que "ce manquement entraîne nécessairement un *préjudice* pour le salarié".

Ainsi l'absence de mention du DIF dans la lettre de licenciement établit à elle seule l'existence de ce préjudice, le salarié n'ayant pas à en établir la réalité.

Les juges du fond, souverains pour apprécier l'importance de ce préjudice, ne peuvent donc débouter le salarié de sa demande de dommages et intérêts, fixés, ici, à 500 €.

Caroline YADAN PESAH

Avocat à la Cour