

LA CLAUSE DE DEDIT FORMATION

Définition de la clause de dédit formation

La clause de dédit formation est une clause contractuelle par laquelle le salarié accepte, en contrepartie d'une formation de rembourser tout ou partie des frais engagés à ce titre par l'entreprise dans le cas où il démissionnerait avant l'expiration d'un certain délai.

Cette clause est habituellement utilisée lorsque l'entreprise finance une formation longue et coûteuse. Pour que la clause soit licite celle-ci doit respecter certaines conditions de validité.

Conditions de validité de la clause

Conclure la clause de dédit formation avant la formation

Sous peine de nullité, la clause de dédit formation doit faire l'objet d'un avenant au contrat conclu **avant le début de la formation**.

C'est un accord écrit qui doit être signé et accepté par le salarié avant que ne commence sa formation. La clause doit préciser les dates, la nature, la durée et le coût réel de la formation financée par l'employeur ainsi que les modalités précises de remboursement à la charge du salarié.

La clause sera inopposable au salarié dès lors qu'elle ne comporte pas les mentions obligatoires au moment de la signature. Ainsi le fait de pouvoir démontrer que le salarié était au courant de la portée de son engagement par le biais d'autres documents importe peu.

N.B : la loi interdit la clause de dédit formation dans les contrats de professionnalisation. A priori cette interdiction s'applique aussi pour les contrats d'apprentissage.

Art L6325-15 du code du travail.

Rupture du contrat de travail imputable au salarié

La clause de dédit formation ne peut valablement être mise en œuvre que si la rupture du contrat de travail est à l'initiative du salarié. Elle n'est donc pas applicable lorsque celle-ci est imputable à l'employeur même en cas de faute grave du salarié. Ainsi si ce dernier est licencié il n'aura pas à verser l'indemnité forfaitaire prévue par la clause de dédit formation.

Cass.soc du 10 mai 2012 n°11-10571

Le salarié qui démissionne pendant la période d'essai ne prive pas l'employeur de son droit à indemnisation.

Cass.soc 5- juin 2002 n°00-44327

Toutefois, lorsque l'employeur ne verse pas les salaires, celui-ci ne pourra pas invoquer la clause de dédit formation même en cas de démission de la part du salarié.

Cass.soc 4 juillet 1990 n° 87-43787

Frais de formation

Pour que la clause soit valide, les frais de formation doivent être exclusivement à la charge de l'employeur et supérieurs aux dépenses de formation exigées par la loi ou la convention collective. Ils ne doivent pas être non plus pris en charge par l'OPCA ou couverts par une subvention publique.

Montant de la clause de dédit formation

- Le montant de la clause

La clause de dédit formation n'est applicable que si le montant de l'indemnité prévu correspond à une dépense de formation précise et effective et non pas à une évaluation forfaitaire.

Le salaire correspondant aux heures de formation ne peut donner lieu à remboursement. Ainsi seuls les frais de formation doivent être pris en compte dans le montant de l'indemnisation.

D'autre part le montant du remboursement doit être proportionnel aux frais de formation engagés. Ainsi si le montant du remboursement fixé est trop éloigné de la réalité de la dépense le juge pourrait soit réduire le montant de l'indemnisation, soit déclarer la clause nulle.

- Les conditions d'indemnisation :

Il est déconseillé de prévoir un montant fixe qui ne tiendrait pas compte du délai déjà écoulé depuis la fin de la formation. Un calcul dégressif est préférable avec une réduction du montant proportionnelle à la durée de la clause.

Par exemple : remboursement de 4000 euros si le salarié démissionne avant un délai d'un an puis 2000 euros avant un délai de 2 ans, 1000 euros avant 3 ans etc..

N.B : Les compensations qui sont dues à l'employeur ne pourront s'appliquer que sur la fraction saisissable du salaire et non sur la totalité ou quasi-totalité du salaire.

Les sommes remboursées par le salarié au titre de cette clause doivent être affectées par l'entreprise au financement d'actions dans le cadre du plan de formation.

Durée de la clause de dédit formation

Le délai pendant lequel l'entreprise demande au salarié de rester à son service à l'issue de sa formation est une sorte d'amortissement du coût de la formation, dont la durée n'a pas été fixée par la loi.

Selon les juges, ce délai ne doit pas être excessif, ce qui pourrait dans le cas contraire, priver le salarié de sa faculté de démissionner. La durée de l'engagement sera appréciée en fonction de la nature de la formation suivie et du coût réellement pris en charge par l'employeur au-delà de ses obligations légales ou conventionnelles.

Généralement la durée du maintien du salarié dans l'entreprise fixée par la clause varie entre 2 et 5 ans.