

Particuliers

Publié le 19/11/2022 – Mis à jour le 06/03/2023

Qu'est-ce qu'une clause de dédit-formation ?

Une clause de dédit-formation est une clause contractuelle où le salarié s'engage à rembourser les frais de formation s'il démissionne avant un certain délai. La clause régit la période qui suit la formation. Quelles conditions doivent être réunies pour que cette clause soit valable ? Nous présentons ici la réglementation à connaître.

Que prévoit la clause de dédit-formation ?

La clause de dédit-formation est une clause incluse dans le contrat de travail qui prévoit :

Le financement par l'employeur d'une formation à son salarié

L'engagement, en contrepartie, du salarié de rester dans l'entreprise pendant une durée minimale.

Si cet engagement n'est pas respecté, le salarié rembourse tout ou partie des frais de formation basés sur le coût réel de la formation pour l'employeur.

La clause de dédit formation régit donc la période qui suit la formation.

Pour quels contrats la clause de dédit-formation est exclue ?

La clause de dédit-formation ne peut pas être insérée dans un contrat de professionnalisation.

Il en est de même pour l'avenant au contrat de travail prévoyant la reconversion ou la promotion par l'alternance (Pro-A).

Quelles sont les conditions de validité de la clause de dédit-formation ?

Pour que la clause soit valide, des conditions doivent être réunies :

Le financement de la formation est **exclusivement** à la charge de l'employeur et supérieur aux dépenses imposées par la loi ou la convention collective

La clause est **signée avant** la formation

Certaines mentions liées à la formation sont renseignées (date, nature, durée, coût **réel** et non forfaitaire pour l'employeur)

Le montant du remboursement est proportionnel aux frais engagés effectivement par l'employeur

La clause est limitée dans le temps (entre 2 et 5 ans selon la durée et le coût de la formation) et dans son montant pour ne pas priver le salarié de sa faculté de démissionner

Le montant et les modalités de remboursement à la charge du salarié sont indiqués.

Attention

Des dispositions conventionnelles peuvent prévoir des modalités spécifiques.

Dans quels cas la clause de dédit-formation peut-elle être mise en œuvre ?

La clause est mise en œuvre si la rupture du contrat de travail intervient :

À l'initiative du salarié (exemple : démission)

Et n'est pas imputable à l'employeur.

Ainsi, la clause n'est pas applicable en cas de rupture à l'initiative de l'employeur même en cas de licenciement pour faute lourde du salarié.

La clause n'est pas non plus applicable si la rupture du contrat est imputable à l'employeur (exemple : démission d'un salarié due à des impayés de salaires).

À savoir

Un contrat rompu à l'initiative du salarié **pendant la période d'essai** ne prive pas l'employeur de son droit d'appliquer cette clause.

Qu'en est-il en cas de rupture conventionnelle ?

Le juge considère que la clause de dédit-formation **ne peut pas s'appliquer** en cas de rupture conventionnelle.

En effet, la rupture conventionnelle intervient d'un commun accord. Elle ne peut pas être considérée comme étant à l'initiative du salarié.

Le salarié peut-il être contraint de rembourser les salaires perçus pendant la formation ?

Non. La clause ne peut pas prévoir le remboursement par le salarié des salaires perçus pendant la formation.

Si la clause est mise en œuvre, le salarié rembourse les frais de formation **et non** les salaires.

Les clauses de dédit-formation et de non-concurrence peuvent-elles coexister ?

Oui. Une clause de non-concurrence peut être prévue avec une clause de dédit-formation dans un contrat.

L'employeur peut-il renoncer à la clause de dédit-formation ?

Oui. L'employeur peut renoncer à appliquer cette clause.

Formation des salariés du secteur privé

Dispositifs d'accès à la formation

Plan de développement des compétences (ex-plan de formation) pour un salarié

Reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) pour un salarié (secteur privé)

Compte personnel de formation (CPF)

Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Congés et absence pour formation

Bilan de compétence

Projet de transition professionnelle (PTP)

Congé de formation d'un conseiller prud'homal

Congé de formation d'un membre du CSE en santé, sécurité et conditions de travail

Congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse pour un salarié

Congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale (CFESES)

Validation des acquis de l'expérience

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Questions – Réponses

- Quels sont les différents dispositifs de formation du salarié du secteur privé ?
- Un employeur peut-il s'opposer à la demande de formation de son salarié ?

Toutes les questions réponses

Où s'informer ?

- Direction départementale en charge de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS ou DDETS-PP)

Textes de référence

- Code du travail : article L6325-15
Contrat de professionnalisation non concerné par la clause de dédit-formation
- Code du travail : article D.6324-1
Interdiction de la clause de dédit-formation lors d'un avenant au contrat prévoyant la Pro-A



AGGLOMÉRATION

Luberon Monts de Vaucluse

Horaires : Lundi au vendredi de 8h30 à 12h00 et de 13h30 à 17h00

Adresse : 315 avenue Saint Baldou 84300 Cavaillon

Tél. : 04 90 78 82 30