

La clause de dédit-formation

Description

La clause de dédit formation est une clause imposant au salarié ayant bénéficié d'une formation onéreuse financée par l'entreprise de rembourser les frais engagés en cas de départ anticipé.

Cette clause peut être insérée au sein du contrat de travail, ou applicable par le biais d'un [avenant au contrat de travail](#). Sa mise en œuvre est subordonnée au respect de conditions strictes.

[Modèles de contrats de travail CDD/CDI](#)

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

Une clause de dédit formation est une des clauses facultatives **que peut contenir un contrat de travail** ([CDI](#), [CDD](#) ou contrat de travail temporaire).

Une telle clause prévoit que le salarié démissionnant avant un certain délai devra rembourser les frais exposés par l'employeur pour sa formation.

Ainsi, en pratique, l'entreprise finance une formation à son salarié, et en contrepartie ce dernier **s'engage à rester dans l'entreprise pour une durée minimale** fixée par la clause.

A défaut, le salarié doit rembourser les frais engagés.

Bon à savoir : généralement la loi et/ou la convention collective octroient à l'employeur un montant minimal pour la formation des nouveaux salariés, mais il arrive que la formations soit plus coûteuse et excède le montant prévu par la convention collective. C'est là qu'intervient la clause de dédit formation.

De ce fait, la clause de dédit formation régit la **période qui suit la formation du salarié**.

Ainsi, une telle clause sera licite si elle constitue la contrepartie d'un engagement pris par l'employeur de payer une formation supérieure aux frais imposés par la loi ou la convention collective et si elle n'est pas dissuasive au point de priver le salarié de sa

faculté de démissionner et si l'indemnité prévue est proportionnelle aux frais de formations engagés ([Cass. Soc. 5 juin 2002, n°00-44.327](#)).

Attention : en aucun cas cette clause ne peut servir à rembourser les salaires perçus par le salarié pendant sa période de formation ([Cass. Soc. 23 octobre 2013, n°11-16.032](#)).

La clause de dédit formation est-elle applicable à tous les contrats ?

La clause de dédit formation **ne peut pas être insérée dans tous les contrats**.

En effet, et conformément à l'[article L.6325-15 du code du travail](#), un contrat de professionnalisation ne peut pas contenir une clause de dédit formation.

Dans ce cas, la clause est considérée comme nulle.

La clause de dédit formation est également interdite dans un contrat de travail prévoyant la reconversion ou la promotion par l'alternance (Pro-A), au regard de l'[article D.6324-1 du code du travail](#).

Zoom : La rédaction d'un contrat de travail peut s'avérer complexe pour des particuliers ne disposant pas de connaissances juridiques. C'est pourquoi, LegalPlace met à votre disposition un [modèle de contrat de travail](#). Celui-ci contient toutes les mentions obligatoires nécessaires et s'adapte facilement à votre situation grâce à un questionnaire personnalisé à remplir en ligne.

Quelles sont les conditions de validité d'une telle clause ?

Pour être valable et donc **mobilisable par l'employeur, en cas de départ anticipé du salarié**, la clause de dédit formation doit satisfaire certaines conditions de validité.

Par conséquent, sous peine de nullité ([Cass. soc. 16 mai 2007, n°05-16.647](#)), une telle clause doit être conclue avant le début de la formation et doit **préciser les dates, nature et coût réel de la formation** ainsi que le montant du remboursement à la charge du salarié et les modalités ([Cass. Soc. 20 novembre 2013, n°12-15.405](#)).

Néanmoins, des dispositions conventionnelles peuvent prévoir des modalités spécifiques supplémentaires.

Ainsi, voici de manière plus détaillée les conditions de validité de ladite clause :

- Ecrite : elle doit figurer dans le contrat de travail ;
- Détaillant la nature de la formation ;
- Mentionnant le coût réel de la formation : c'est-à-dire les frais engagés par l'employeur et ne doivent pas être manifestement excessifs. Il s'agit des frais au-delà de ceux imposés par la loi ou la convention collective ;
- Indiquant le montant du remboursement : il doit être proportionnel et proportionné aux frais effectivement engagés par l'employeur ;
- Prévoyant les conditions de remboursement : notamment l'employeur peut prévoir un remboursement dégressif au *prorata temporis* ou un montant fixe ;
- Pour une durée déterminée : il doit s'agir d'une durée raisonnable, généralement comprise entre 2 et 5 ans selon la durée et le coût de la formation.

Concernant, la durée d'engagement du salarié, les périodes de [suspension du contrat de travail](#) (congé maladie, parental, [congé pour création d'entreprise](#), etc.) pendant toute la durée d'application de la clause auront pour conséquence de **reporter la fin de validité de la clause** de dédit formation.

Le cas échéant, les juges vérifient que la durée de l'engagement du salarié n'est pas "manifestement excessive" ou disproportionnée au regard des frais engagés par l'entreprise.

En tout état de cause, la clause **ne doit pas priver le salarié de sa faculté de démissionner**.

A noter : une clause de dédit formation peut co-exister avec d'autres clauses au sein de contrat de travail, telle qu'une [clause de non concurrence](#).

Les conditions de validité de la clause de dédit-formation

- 1 Une clause écrite (contrat de travail ou avenant)
- 2 Prévus avant le début de la formation
- 3 Mentionne date, nature, coût réel de la formation
- 4 Montant de l'indemnité
- 5 Indique les conditions de remboursement
- 6 Durée déterminée (2 à 5 ans en moyenne)

LegalPlace.

Comment mettre en œuvre la clause de dédit formation ?

La clause de dédit formation peut être actionnée à **2 conditions cumulatives** :

- La rupture du contrat de travail intervient à l'initiative du salarié avant le terme de la clause ;
- La rupture n'est pas imputable à l'employeur.

De plus, le fait que la démission soit intervenue pendant la période d'essai ne prive pas l'employeur de son droit au dédit formation contractuellement prévu ([Cass. Soc.5 juin 2002, n°00-44.327](#)).

En revanche, l'employeur ne peut pas exiger un remboursement de la part du salarié s'il le licencie, y compris pour faute grave.

Il ne peut pas non plus réclamer un remboursement si la formation suivie est différente de celle indiquée dans le contrat de travail, ou si la formation n'a pas été suivie en entier.

Bon à savoir : même si les conditions sont réunies, l'employeur peut tout à fait

renoncer à invoquer la clause de dédit formation, notamment dans le cas d'une rupture conventionnelle.

De plus, les sommes font l'objet d'une affectation stricte.

En effet, lorsque le salarié rembourse des sommes au titre de la l'application d'une clause de dédit formation, les sommes sont **affectées par l'entreprise au financement d'actions pour le développement des compétences**.

Attention : une telle clause est inapplicable si la rupture du contrat est à l'initiative de l'employeur, notamment en cas de prise d'acte par le salarié produisant les effets d'un [licenciement sans cause réelle et sérieuse](#) (Cass. Soc. 11 janvier 2012, n°10-15.481).

Quelles sont les sanctions en cas de non respect de cette clause ?

En cas de démission, de faute grave ou lourde de la part du salarié ou même en cas de départ volontaire à la retraite de la part du salarié, de dernier **doit payer l'indemnité prévue par la clause** de dédit formation contenue dans son [contrat de travail](#).

Ainsi, en cas d'absence de paiement, l'employeur peut intenter des poursuites pouvant aller jusqu'à la saisie des dites indemnités.

Du côté de l'employeur et eu égard aux conditions de validité de la clause développées si-avant, et notamment si la clause est trop imprécise, elle encourt la nullité.

Par conséquent, l'employeur ne pourra **demandeur aucun remboursement ou dédommagement**.

A noter : généralement la jurisprudence annule les clauses de dédit formation si elles ont pour unique but de stabiliser les mouvements liés au départ des salariés dans le cas de conditions de travail particulièrement difficiles.

Enfin, le juge peut **réduire le montant demandé ou la durée** de la clause si l'a juge excessive.

FAQ

Quelles sont les limites d'une clause de dédit formation ?

Pour être mobilisable, une telle clause doit satisfaire les conditions de validité et ne pas être excessive au regard de son montant et de sa durée. En tout état de cause, elle ne doit pas avoir pour but de dissuader le salarié à démissionner. A défaut, elle peut être réévaluée ou même annulée par le juge.

Quel est l'intérêt d'une clause de dédit formation pour le salarié ?

Une telle clause permet au salarié de suivre une formation pour l'exercice de ces fonctions payée par l'entreprise. En contrepartie, s'il quitte l'entreprise avant une certaine durée prévue par la clause, il doit indemniser l'employeur.

Quelles sont les obligations de l'employeur en termes de formation ?

En matière de formation professionnelle des salariés l'employeur a 2 principales obligations, à savoir : l'adaptation au poste de travail et le maintien dans l'emploi des salariés.