

## Les clauses du contrat de travail

### Le dédit formation

#### Licéité de la clause

La clause de dédit formation fait partie intégrante des clauses licites, sous conditions, du contrat de travail. Elle peut également faire l'objet d'un avenant au contrat de travail.

Elle trouve son fondement dans l'article L1221-1 du Code du Travail et se trouve à l'origine d'une jurisprudence nourrie.

#### Objet

Cette clause définit les conditions selon lesquelles le salarié s'engage à :

- suivre une formation financée totalement par l'entreprise
- rester une durée minimale dans l'entreprise en contre partie de la formation dispensée
- rembourser les frais de formation en cas de départ de l'entreprise avant le terme fixé.

#### Conditions de validité

- **condition de coût de la formation** : l'employeur doit engager au titre de la formation professionnelle des frais d'un montant supérieur à ceux fixés par la loi ou la convention collective dans le cadre de la formation professionnelle continue.

- **condition de proportionnalité** : le montant de dédit-formation doit être proportionné au coût réel des frais de formation subis par l'entreprise.

- **liberté de démissionner** : le montant de dédit-formation ne doit pas entraver la liberté du salarié de démissionner.

- **mentions obligatoires et date de conclusion** : qu'elle soit réalisée en interne ou par des intervenants extérieurs à l'entreprise, la clause doit mentionner précisément :

- la date et la nature des formations dispensées
- la durée de chaque formation
- le coût réel supporté par l'employeur
- le montant et les modalités de remboursement supportés par le salarié en cas de départ anticipé.

La clause doit être conclue avant le début des ou de la formation.

- **condition de durée** : La clause de dédit formation ne doit pas porter atteinte à la liberté individuelle de travailler et donc de changer d'employeur. Aussi, sa durée doit être proportionnée au but recherché et en adéquation avec un intérêt légitime pour l'entreprise.

- **montant du dédit** : Le montant du dédit formation doit être proportionné aux frais réels supportés par l'entreprise. Il peut être fixe ou dégressif.

L'entreprise peut récupérer le dit montant par compensation des sommes dues au salarié au moment de son départ. Toutefois, la compensation d'un montant équivalent au dernier salaire est interdite.

### Application

La clause ne trouve à s'appliquer qu'en cas de départ volontaire du salarié ou pour faute lourde. Le licenciement pour cause réelle et sérieuse, pour faute grave ou motif économique, ne permet pas la mise en œuvre de la clause.

Il convient de noter en outre que les juges considèrent que cette clause peut s'appliquer pour rupture du contrat pendant la période d'essai.

### En pratique

Si la clause fait l'objet d'un avenant au contrat de travail, il convient d'en négocier les termes avec l'employeur.

En cas d'application de la clause: prendre garde aux abus éventuels.

- Vérifiez en premier lieu le montant consacré par l'entreprise à la formation professionnelle continue (voire bilan de formation présenté au comité d'entreprise ou d'établissement), le comparer aux exigences des conventions collectives en vigueur ou de la loi
- Vérifiez, au besoin en contactant la direction des ressources humaines que le montant sollicité au titre de remboursement ne comporte que des sommes payées au-delà de son obligation légale ou conventionnelle, et qu'il tient compte des remboursements obtenus par les OPCA.
- Contrôler également que seuls, les frais de formation, majorés éventuellement des frais de transport et d'hébergement sont réclamés (dans le cas des frais de transport et d'hébergement, s'interroger sur la nécessité d'avoir envoyé le salarié en formation loin de son lieu de travail habituel). Les salaires ne doivent pas être pris en compte.

**Les salariés sont souvent démunis face à l'application d'une clause de dédit formation. Il appartient aux représentants du personnel de contrôler leur application à tous les niveaux. D'une part, au CE, via la commission formation, puis au niveau des délégués du personnel. Bien souvent, l'intervention d'un élu dans le cas d'application de cette clause, permet d'en réduire le montant ou de l'annuler.**