



Pour votre information, toutes les semaines dans la lettre du jour, vous trouverez un rendez-vous SANTE PRIVEE juridique.
Un thème par page pour une aide dans votre quotidien de militant.



Le 16 novembre 2016

Page juridique SANTE PRIVEE

LA CLAUSE DE DÉBIT-FORMATION



• C'est quoi ?

Un salarié peut être amené à suivre, soit à sa demande soit à l'issue de l'entretien professionnelle, une **formation** dans la majorité des cas longue et qui lui **permet d'accéder soit à une première qualification soit à un niveau supérieur ou bien d'élever ses compétences**. Cette formation est prise en charge pour tout ou en partie soit selon le plan de formation de l'entreprise soit sur les fonds propres de la structure.

Dans ces conditions, si l'employeur engage des fonds supérieurs à la « norme » peut demander au salarié une clause de dédit-formation qui s'apparente à une obligation de « servir » dans l'établissement.

Cette clause de dédit-formation prévoit les différentes modalités de contractualisation.

Les clauses de dédit-formation ne sont pas régies par le Code du travail. Cependant, elles peuvent l'être dans le cadre de l'accord de branche. Il y a lieu donc de se référer aux textes du secteur d'activité.

La jurisprudence a précisé les contours de la clause de dédit-formation. Si elle n'est pas interdite par la loi, à notre sens, la clause ne peut être mise en œuvre dans le cadre de l'accord gagnant-gagnant.

Pour la Cour de cassation, « les clauses de dédit-formation sont licites dans la mesure où elles constituent la **contrepartie d'un engagement pris par l'employeur d'assurer une formation** entraînant des frais réels au-delà des dépenses imposées par la loi ou la convention collective, que le montant de l'indemnité de dédit soit **proportionné aux frais de formation** engagés et qu'elles **n'ont pas pour effet de priver le salarié de la faculté de démissionner** » (Soc. 5 juin 2002, n° 00-44327). Dès lors que les conditions posées par la jurisprudence sont satisfaites, la clause de dédit-formation ne constitue pas une atteinte à la liberté de travailler.

◇ Sur la conclusion de la clause de dédit-formation

Ce qu'en pense la CGT de la clause de dédit-formation :

La CGT n'est pas opposée dès lors que les clauses sont bien encadrées et que l'évolution de carrière du salarié est repérée et encadrée. Il ne faut pas hésiter avant toute signature de se rapprocher des IRP de la CGT et de la commission de formation s'il y en a une dans l'entreprise.

◇ La contrepartie de l'employeur.

Le financement de la formation doit dépasser le montant de la participation légale ou conventionnelle de l'employeur au développement de la formation professionnelle continue, à défaut la clause est nulle.

Exemple : est nulle et de nul effet la convention conclue entre un centre chirurgical et une garde malade, selon laquelle celle-ci bénéficierait d'un maintien de rémunération pendant la durée de ses études d'aide-soignante, en contrepartie de son engagement à servir le centre chirurgical pendant trois ans après l'obtention de son diplôme d'aide-soignante, alors que ce maintien de rémunération est prévu par la convention collective applicable (Soc. 5 janvier 1995, n° 90-45374).

Pour que l'engagement du salarié puisse recevoir effet, l'employeur doit satisfaire à ses obligations de formation, telles que prévues par la clause de dédit-formation.

La Cour de cassation considère en effet que si l'employeur ne s'acquitte pas intégralement de la formation prévue la clause de dédit-formation, cette clause est privée d'effet (Soc. 28 mars 1995, n° 91-45088).

Dans un tel cas, l'employeur ne pourrait donc même pas demander au salarié le remboursement d'une partie des frais de formation.

◇ Les mentions de la clause de dédit-formation

Pour être valable, la clause de dédit-formation doit être matérialisée sous la forme d'un avenant au contrat. Il doit impérativement contenir une **information précise sur le coût réel de la formation** supportée par l'employeur, **la date de commencement, la durée et la nature de la formation** et les **conditions de remboursement** imposées au salarié en cas de rupture anticipée du contrat de travail (Soc. 28 septembre 2005, n° 03-47761).

Il y a lieu également d'observer plusieurs conditions cumulatives suivantes :

- Le stage doit comporter **au moins 70 heures de formation professionnelle** qualifiante ;
- L'employeur doit justifier qu'il a consacré à la formation professionnelle pendant les deux années précédentes un montant supérieur aux obligations minimales fixées par la loi et les accords paritaires nationaux (c.f. : se référer à l'accord de branche) ;
- L'employeur doit rappeler au salarié son engagement en lui adressant une lettre AR.

La jurisprudence sanctionne les clauses qui font état d'une obligation « *de rembourser les frais de formation* », d'un « *montant forfaitaire* » sans autre précision, ou qui sont floues sur les modalités de remboursement du salarié.

En d'autres termes : la clause doit imputer au salarié les frais de formation à l'euro, et prévoir un échéancier précis en cas de mise en œuvre du dédit-formation.

Aucune clause de dédit-formation ne peut être réalisée dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ni d'apprentissage.

◇ La date de la clause de dédit-formation

La jurisprudence exige que la clause de dédit-formation soit **signée avant le début de la formation** suivie par le salarié, afin que celui-ci connaisse l'étendue de son engagement dès le début de sa formation.

Comme la cour d'appel de Paris l'a rappelé dans un arrêt du 20 mai 2008 (n° 20 mai 2008 n° 06-10944), « *pour être valable, la clause de dédit-formation doit faire l'objet d'une convention particulière conclue avant le début de la formation.* »

◇ La faculté du salarié de la possibilité de démissionner corollaire de la durée de la formation

La durée de l'engagement du salarié de ne pas démissionner ne doit pas être trop importante, et le montant du remboursement des frais de formation ne doit pas être trop élevé.

L'avenant doit prévoir la durée maximale de la période « d'attachement » du salarié. A titre d'exemple :

- **Deux ans maximum suivant la fin du stage de la formation lorsque la durée n'a pas excédé 105 heures ;**
- **Trois ans maximum suivant la fin du stage lorsque la durée a excédé 106 heures ;**

C'est pourquoi il y a lieu de négocier la durée puisque ces durées sont des durées maximales.

La jurisprudence fournit par ailleurs de nombreux exemples de clauses de dédit-formation valables ou non, sans qu'il soit possible de dégager une solution unique lorsque la qualification du salarié est importante.

Illustration : la cour d'appel a censuré une clause obligeant le salarié, en cas de démission, à rembourser à l'employeur l'intégralité de ses frais de formation si ceux-ci dépassaient la somme de 1829,39 €, sans prévoir aucune limite tenant à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou à l'ancienneté des formations reçues par rapport à la date de son départ (cour d'appel de Versailles 2 décembre 2003, n° 03-1505).

◇ Sur la nature de la rupture du contrat de travail

◇ **La démission du salarié**

Les clauses de dédit-formation ont vocation à jouer en cas de démission, puisqu'elles ont pour objet de faire peser sur le salarié un engagement d'emploi au profit de l'employeur.

Cela étant, la Cour de cassation considère depuis longtemps que la démission du salarié, motivée par le non-paiement des salaires, le libère du paiement de l'indemnité de dédit (Soc. 4 juillet 1990, n° 87-43.787).

◇ **Le cas particulier de la prise d'acte de la rupture du contrat de travail**

Cette solution jurisprudentielle a été rappelée récemment, dans un arrêt de principe du 11 janvier 2012 (n° 10-15.481) à propos de la prise d'acte de rupture du contrat de travail.

Dans cet arrêt, la chambre sociale a jugé « *qu'une clause de dédit-formation ne peut être mise en œuvre lorsque la rupture du contrat de travail est imputable à l'employeur.* »

Ainsi, si la prise d'acte de la rupture du contrat produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, le salarié ne saurait être tenu à verser l'indemnité de dédit-formation. A contrario, il est permis de penser que si la prise d'acte de la rupture est requalifiée en démission, l'indemnité de dédit-formation est due par le salarié.

◇ **Le licenciement du salarié**

Certaines clauses de dédit-formation prévoient que le licenciement pour faute du salarié entraînera le paiement de l'indemnité de dédit.

Si ces clauses ont pu être considérées comme valables par certaines juridictions du fond (par exemple, la cour d'appel de Montpellier 21 juin 2006 n° 05-2056), elles **ne peuvent recevoir aucun effet si le licenciement est jugé comme dépourvu de cause réelle et sérieuse.**

◇ **L'indemnité de dédit-formation**

Comme indiqué ci-dessus, **l'indemnité de dédit-formation doit correspondre strictement aux dépenses de formation engagées par l'employeur.**

Certaines clauses prévoient également que le salarié devra rembourser les salaires qu'il a touchés, en cas de maintien de rémunération durant une période de formation. Pour la Cour de cassation, une telle disposition est valable, à condition toujours que l'indemnité de dédit corresponde précisément aux frais engagés par l'employeur (Soc. 4 juillet 2001 n° 99-43.520)

◇ La question se pose enfin de savoir si le juge peut réduire le montant de l'indemnité de dédit-formation.

La Cour de cassation a apporté une réponse positive à cette question, jugeant que les dommages-intérêts fixés forfaitairement peuvent être réduits « *s'ils sont manifestement excessifs* » (Soc. 18 juin 1981, n° 78-40.939).

Cela étant, cette possibilité de réduction est limitée en pratique, puisque l'indemnité de dédit-formation doit correspondre très précisément aux frais engagés par l'employeur.

◇ La CGT propose de ne retenir qu'un pourcentage des coûts pédagogiques et en aucun cours du salaire.

.../...

Secteur LDAJ