



La clause de dédit-formation

publié le **25/09/2012**, vu **4960 fois**, Auteur : [Xavier Berjot | SANCY Avocats](#)

La clause de dédit-formation peut être définie comme celle par laquelle le salarié s'engage à rester au service de l'employeur pendant un délai déterminé, en contrepartie de la prise en charge par ce dernier de frais de formation. Pour être valables, ces clauses doivent répondre à de multiples conditions, sources de nombreux litiges.

1. Conditions de validité des clauses de dédit-formation

Les clauses de dédit-formation ne sont pas régies par le Code du travail et la jurisprudence a donc été conduite à en préciser les contours.

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* » (Cass. soc. 5 juin 2002, n° 00-44327).

Cette formule de la Cour de cassation a été progressivement enrichie par la jurisprudence.

1.1. La contrepartie de l'employeur

L'employeur ne peut pas imposer une clause de dédit-formation au salarié, si les frais de formation qu'il offre de prendre en charge n'excède pas ses obligations, telles que prévues par la loi ou, encore, la convention collective.

A titre d'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 (Cass. soc. 5 janvier 1995, n° 90-

45374).

De la même manière, doit être annulée la clause de dédit-formation d'un contrat d'apprentissage si l'employeur n'a pas engagé des frais réels, pour la formation de son salarié infirmier, supérieurs aux dépenses découlant de ses obligations légales et contractuelles issues du contrat d'apprentissage conclu entre les parties (CA Montpellier 18 mars 2003, n° 02-1347).

Ces solutions jurisprudentielles sont applicables à chaque fois que l'employeur n'accorde pas au salarié des avantages allant au-delà de ses obligations en matière de formation (DIF, CIF, plan de formation, contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, etc.).

Enfin, il convient de préciser que la clause de dédit formation est interdite dans le cadre d'un contrat de professionnalisation (article L. 6325-15 du Code du travail).

1.2. Les mentions de la clause de dédit-formation

Pour être valable, la clause de dédit-formation doit contenir une information précise sur le coût réel de la formation supportée par l'employeur et les conditions de remboursement imposées au salarié en cas de rupture anticipée du contrat de travail (Cass. soc. 28 septembre 2005, n° 03-47761).

Ces deux éléments donnent fréquemment lieu à des litiges.

Ainsi, est nulle la clause qui prévoit que le salarié devra acquitter un « montant forfaitaire » en cas de rupture du contrat de travail avant le terme prévu par la clause (CA Paris 28 novembre 2006 n° 04-33954).

La jurisprudence sanctionne également les clauses qui font état d'une obligation « de rembourser les frais de formation », 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 l'euro, et prévoir un échéancier précis en cas de mise en œuvre du dédit-formation.

1.3.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.* »

Dan cet arrêt, la Cour a annulé une clause de dédit-formation ayant fait l'objet d'un avenant au contrat de travail le 20 novembre 2003, alors que l'enseignement suivi par le salarié correspondait à l'année universitaire et avait débuté dès la mi-octobre 2003.

1.4.La faculté de démissionner

A l'instar des clauses de non-concurrences qui ne doivent pas être trop larges au point de priver le salarié de sa liberté de travailler, les clauses de dédit-formation ne doivent pas être trop strictes au point de priver le salarié de sa faculté de démissionner.

En particulier, 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.

La jurisprudence fournit de nombreux exemples de clauses de dédit-formation valables ou non, sans qu'il soit possible de dégager une solution unique.

A titre d'exemple, a été considérée comme valable la clause en vertu de laquelle un salarié s'était engagé, en contrepartie d'une formation professionnelle de pilote de ligne, à travailler pour une compagnie aérienne pendant cinq ans (CA Paris 10 décembre 1990, n° 90-34276).

Cette durée peut sembler longue mais elle doit nécessairement s'apprécier par rapport à la nature de la formation et au montant des frais de formation engagés par l'employeur.

En sens inverse, a été censurée 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 (CA Versailles 2 décembre 2003, n° 03-1505).

2. Mise en œuvre des clauses de dédit-formation

2.1. Nature de la rupture du contrat de travail

Les clauses de dédit-formation ont naturellement 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 (Cass. soc. 4 juillet 1990, n° 87-43.787).

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.

Enfin, 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 (ex. CA 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.

2.2.Le respect des obligations de formation

Pour que l'engagement du salarié puisse recevoir effet, encore faut-il que l'employeur ait satisfait 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 (Cass. 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.

2.3.L'indemnité de dédit-formation

Comme indiqué ci-dessus (§ 1.2), 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 (Cass. 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 » (Cass. 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.

Xavier Berjot

Avocat Associé

OCEAN Avocats

www.ocean-avocats.com