Image not found or type unknown

CDI non signé et dédit de formation

Par **Lanis Philippe**, le **23/12/2016** à **09:30**

Bonjour,

J'ai une question à vous soumettre, à laquelle je n'ai pas trouvé de réponse claire :

J'ai intégré une société il y a 8 mois et les derniers échanges concernant le contrat de travail se sont faits par mails.
A réception du CDI, j'ai demandé aux RH si je devais leur renvoyer le contrat signé par retour de mail : il m'a été répondu que ce n'était pas nécessaire et que je le signerai sur place le jour de mon arrivée.
Le jour de mon arrivée, personne aux RH. A ce jour, je n'ai toujours rien signé.

Ce contrat prévoit un dédit de formation. Le coût de ladite formation est de 8000€ et concerne "les différents modules du plan annexé au contrat de travail". Ce plan ne m'a pas été fourni et ma formation réelle n'a porté que sur une seule des 2 gammes de produits sur lesquelles j'interviens.
De plus, une démission dans la première année me rendrait redevable de plus de 4500€ selon la clause !!??

Du fait de la non-signature de ce contrat, suis-je en droit de démissionner sans m'acquitter de cette somme ?

Qu'en est-il de la durée du préavis ?

Je vous remercie par avance pour votre aide (ayant un autre poste en vue, j'aimerais savoir à quoi m'en tenir avant de démissionner).

Joyeuses fêtes de fin d'année.

Philippe.

Par **P.M.**, le **23/12/2016** à **11:03**

Bonjour,
Il faudrait déjà savoir si la clause de dédit-formation est licite car peu importerait que vous ayez signé ou pas le contrat de travail...
Si c'était le cas, même si normalement la signature est obligatoire avant le début de la

formation, il vous serait quand même difficile de prétendre que vous n'étiez pas au courant de cette clause en toute bonne foi, mais ce serait éventuellement à l'appréciation du Juge...
Le préavis de démission est celui prévu à la Convention Collective applicable quand il n'est pas prévu au contrat de travail pour une durée plus courte...
Dans la mesure du possible, il serait plus sûr que la fin de celui-ci soit après la première année d'ancienneté...

Par **Lanis Philippe**, le **23/12/2016** à **11:52**

Bonjour et merci pour cet élément de réponse.

La clause ne me semble pas illicite dans le sens où elle contient une notion de durée de formation, le coût, la durée d'application de la cause et le montant à verser en cas de "départ anticipé" cependant, elle ne fait aucunement mention des échéances de règlement.

De plus, qu'entend-on par "formation" ? Elle est censée avoir duré 7 semaines dans le centre de formation de l'entreprise (incluant des phases théoriques et pratiques); en réalité, j'ai passé une douzaine de jours dans ce centre, le reste ayant été effectué dans le cadre d'interventions en doublon avec des collègues.

Par **P.M.**, le **23/12/2016** à **12:27**

Il faudrait aussi que le remboursement de la formation soit exclusivement le montant restant à la charge de l'employeur...
Il me semble qu'effectivement les conditions de cette formation soient contestables et que donc vous pourriez prendre le risque de quitter l'entreprise car il serait étonnant que l'employeur vous poursuive pour en récupérer le remboursement même si vous pourriez prendre conseil auprès d'un avocat spécialiste s'il vous demande des honoraires très raisonnables pour juste l'étudier...

Par **Lanis Philippe**, le **23/12/2016** à **12:42**

Merci encore.

L'avantage, c'est que nous remplissons des fiches et faisons valider nos horaires pour tout ce que nous accomplissons.
Il n'est donc pas difficile de prouver que le temps de formation passé dans le centre de formation de la société ne correspond pas aux 7 semaines annoncées.
Les interventions en clientèle en doublon avec des collègues pourraient-elles être considérées comme faisant partie de cette formation ?

Par **P.M.**, le **23/12/2016** à **12:53**

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

En tout cas pas dans cette proportion à mon avis...

Par **Lanis Philippe**, le **23/12/2016** à **15:47**

Merci; je verrai donc pour prendre conseil auprès d'un avocat si nécessaire...

Par **miyako**, le **23/12/2016** à **16:09**

Bonjour,
Il n' y a pas de texte officiel dans le code du travail concernant cette question de dédit formation .Il n' y a que des jurisprudences adaptées à chaque cas particuliers;
Cependant de toutes ces JP,il ressort que pour être valable une telle clause doit respecter une certain formalisme obligatoire.
1/La clause doit être signée ,avant le début de la formation ,soit par un avenant au contrat de travail,soit par une convention.
2/la clause doit préciser:
a/la nature de la formation
b/La date du début et la fin de la formation
c/Le coût réel de la formation pour l'employeur
d/Les modalités de remboursement.
e/ la CCN applicable,si il y a une mention à ce sujet dans la CCN ou un accord d'entreprise.

Depuis 8 mois le contrat CDI n'est pas signé et le salarié est en poste .
-Il peut donc refusé la signature de la clause
-Il peut bien entendu rester dans l'entreprise
-Il peut démissionner sans aucun risque
Donc inutile d'aller voir un avocat spécialiste qui va lui prendre au passage entre 500 et 1000€.
Le mieux pour avoir la certitude ,c'est de prendre un rendez vous à la bourse du travail avec un syndicat de branche qui au vu du dossier,le conseillera correctement .
Ne connaissant ,ni le contrat proposé,ni la branche professionnelle,ni la CCN ,ni la forme exacte de la clause ,il est impossible d'en dire plus pour le moment.
Si il existe des D.P. dans l'entreprise ,ils peuvent renseigner d'avantage.
Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **Lanis Philippe**, le **23/12/2016** à **16:55**

Merci à vous pour cette information plutôt complète.
Sachant que la période de "formation" en question est déjà passée, comment puis-je refuser la signature de la clause de dédit ?
Je travaille comme technicien de maintenance itinérant, convention collective de la métallurgie.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **P.M.**, le **23/12/2016** à **17:15**

Comme d'habitude vous n'avez rien compris car déjà tout ce que vous indiquez sur la licité de la clause de non-concurrence nous le savons puisque c'est indiqué dans le dossier que j'ai proposé...
Il serait intéressant que vous citiez des Conventions Collectives qui traite des clauses de dédit-formation et que cela puisse servir en l'occurrence...
Vous devez ne connaître que des avocats douteux car un qui prendrait entre 500 € et 1000 € pour une simple consultation avec la précision que l'on vous connaît du simple au double serait un véritable charlatan, en tout cas ce serait des honoraires non raisonnables...
Moi qui le conseille régulièrement, je ne pense pas qu'un syndicaliste de permanence serait tout à fait compétent pour examiner un tel dossier et pas plus un Délégué du Personnel...
Je rappelle que sur un forum nous ne sommes pas dans le cadre d'une consultation juridique mais si vous n'êtes pas capable de répondre parce que vous n'auriez pas tout les éléments simplement avec ce que nous indique l'intéressé, vous devriez vous abstenir car nous avions quand même des indications pour le faire et donner au moins un avis sinon, le forum ne sert à rien...
Si vous pouviez faire preuve de la même prudence dans tous les sujets ce serait mieux à moins que vous ayez retenu tout récemment mes leçons mais cette fois en allant à l'extrême inverse...
Je pense en tout cas que j'ai pu davantage aider l'intéressé dans sa réflexion et qu'il a fort bien compris l'enjeu...

Par **P.M.**, le **23/12/2016** à **17:18**

Pour Lanis Philippe : vous n'avez pas à signer maintenant le contrat de travail et donc la clause de dédit-formation même si l'employeur pourrait invoquer le fait que vous vous en êtes abstenu volontairement dans le but de vous en soustraire, mais encore une fois, ce serait à l'appréciation du Conseil de Prud'Hommes ...

Par **Lanis Philippe**, le **25/12/2016** à **22:23**

Bonsoir et merci pour ces précisions.
Ne connaissant pas l'historique du forum, je ne pensais pas déclencher cette "explication" entre 2 membres...
Si je venais à quitter la société dans les mois à venir, j'espère qu'avant d'en arriver aux Prud'hommes je pourrais trouver un terrain d'entente amiable avec mon employeur actuel (ce qui n'est pas forcément gagné, je le conçois).

"Dans la mesure du possible, il serait plus sûr que la fin de celui-ci soit après la première année d'ancienneté..." : sur le principe, je comprends tout à fait. Cependant, si une opportunité se présente avant, je préfèrerais ne pas la laisser passer.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **P.M.**, le **26/12/2016** à **08:35**

Bonjour,
Il y a des individus qui préfèrent polémiquer plutôt que d'aider vraiment...
Ma position est d'essayer d'avoir des éléments pour invoquer que la clause est illicite et qu'en plus la formation ne s'est pas déroulée dans des conditions normales en faisant un simulacre, ce qui s'ajoute au fait que vous n'ayez pas signé le contrat de travail et donc la clause de dédit-formation...
Comme je vous l'ai dit, en lui exposant ces éléments, il m'étonnerait que l'employeur vous poursuive pour que vous lui effectuiez un remboursement...

Par **Lanis Philippe**, le **27/12/2016** à **10:05**

Bonjour et une nouvelle fois , merci.

Je viens de reprendre les attestations de formation remises à la fin de chaque session : je totalise 9 jours de vraies formations (nous sommes donc loin des 7 semaines annoncées sur le contrat).
Le reste, c'est de l'intervention en doublon sur le terrain.
Pour le moment, je compte donc ne pas faire remarquer que le contrat n'est pas signé et lorsque j'aurai une opportunité de partir, je tenterai une "négociation" avant d'avoir recours à mon contrat non signé et aux attestations.

Bonnes fêtes de fin d'année.

Philippe.

Par **P.M.**, le **27/12/2016** à **13:23**

Bonjour,
A mon avis, il n'y a rien à négocier mais à refuser que la clause de dédit-formation s'applique...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés