



peut-on parler de démission abusive?

Par **bucephal**, le **26/12/2009** à **17:38**

bonjour,

j'ai l'opportunité d'un poste débouchant sur une nouvelle carrière.

Or avec mon employeur je suis liée par une clause dédit formation (qui présente quelques malfaçons en ma faveur notamment pas de notion de remboursement des frais engagés en cas de départ) par contre il me demande de rester 5a pour une formation ayant durée 5 semaines. De plus normalement à l'issue de ce contrat je devrais avoir plus de responsabilités mais du temps ne m'est pas libéré de façon régulière.

en cas de démission l'employeur peut il me poursuivre pour démission abusive?

merci de vos reponses

Par **sparte consulting**, le **07/01/2010** à **14:18**

Bonjour,

S'il existe bien un licenciement abusif, la démission abusive pour sa part n'existe pas.

cdlt

Par **Isabelle FORICHON**, le **07/01/2010** à **16:39**

Il me semble que Bucephal s'est mal exprimé par "démission abusive". En fait, si je peux me mêler, bien que le droit du travail ne soit pas mon fort, il me semble qu'il faut plutôt s'inquiéter du fait que l'employeur pourrait demander une indemnisation en raison du fait qu'il a payé une formation et que la contrepartie, à savoir les 5 ans de présence dans l'entreprise, n'est pas respectée. Même si 5 ans demandés pour 5 semaines de formation me paraissent quelque peu exagérés?

Qu'en pense Mr Sparte?

Par **miyako**, le **08/01/2010** à **01:03**

Ce que je voudrai connaître exactement ,avant de répondre ce sont les termes exactes de la clause dédit formation figurant au contrat de travail.

Effectivement le délais de 5 ans pour une formation de 5 semaines me semblent un peu longue.

Pour vous donner un exemple ,moi même, quand j'étais étudiant ,j'ai été recruté directement à l'université en 1 année, par une grosse entreprise qui m'a payé toutes mes études soit 6 ans au total.En contre partie je devais rester dans l'entreprise 10 ans minimum,mon frère lui pour 4 ans (ARTS ET METIERS grande école) ce fut 10 ans également.

Donc toutes proportions gardés ,5 ans pour 5 semaines c'est beaucoup.Il faut que l'employeur puisse réellement justifié du coût reel que cette formation lui a couté ,en déduisant le montant de la formation obligatoire sur son budget formation et des aides publics éventuellement perçue.

En droit du travail ,la démission ne se présume pas .Neéanmoins si le salarié ne respecte pas le préavis ,il devra s'acquitter de dommages et intérêts envers son employeur.

Suji KENZO conseiller RH en entreprise ,conseiller technique au B.I.T.

sujikenzo@yahoo.fr

Par **bucephal**, le **08/01/2010** à **14:26**

Bonjour,

Tout d'abord meilleurs voeux pour 2010.

J'apporte quelques précisions:

cette formation a débutée le 1er decembre 2008, on m'a fait signé le contrat le 8 décembre, alors que celui ci est datée du 2 décembre 2008.

Il y est stipulé:" cette formation qui vous est accordée a titre individuel, a pour objectif de parfaire vos connaissances...Pendant cette période (5 modules de 5 semaines soit 175h) votre salaires vous serra intégralement versé. En contrepartie vous vous engagez à rester au service de l'établissement pendant les 5 ans qui suivent la fin de cette frmation. Le coût s'éleve a 2500 euros , plus vos frais de route ,d'herbergement et votre salaire. Vous vous engagez à concrétiser vos responsabilités au sein"A aucun moment il n'est fait mention d'un quelconque remboursement.

Voilà les précisions de ce contrat.

Merci pour vos éclaircissements.

Par **miyako**, le **09/01/2010** à **01:48**

Merci à mon tour bonne et heureuse année 2010

Votre clause de dédit formation est reellement illicite

1/ 5ans pour 5 semaines de stage ,aucun tribunal n'acceptera de valider cela .Pour 5 semaines de stage ,on admet généralement 1 an maximum ,tout au plus 18 mois

2/La convention doit préciser ,la nature ,la durée de la formation,son coût reel(toutes subventions et participation obligatoires déduites),ainsi que le montant et les modlités à la charge du salarié.

Si les juges constatent que l'une de ces conditions n'est pas remplie,ils rejetteront définitivement la demande et les frais de formation ne seront pas remboursés à l'employeur.

JP CASS.SOC. 04FEVRIER 2004 NR 01643651 BCV NR 40

A noter également qu'en ce qui concerne le remboursement des salaires versés durant la formation ,les cours d'appel les écartent la plus part du temps.Il n'existe pas de jurisprudence

de la cour de cassation à ce sujet. Les décisions des CA ,dans ce cas précis ,ne peuvent pas être considérés comme des jurisprudences.

Donc ,à mon avis ,vous pouvez démissionner sans problème .

Assurez vous quand même que votre futur employeur ,vous embauchera bien.

Cordialement vôtre,

suji kenzo

sujikenzo@yahoo.fr