



## Rupture conventionnelle et dédit formation

-----  
Par ultro44

Bonjour,

J'ai fait une rupture conventionnelle avec mon entreprise pour en sortir. J'ai cependant un dédit formation que je leur dois toujours. Ma question est la suivante, peuvent ils prendre une partie ou la totalité de mon indemnité de rupture conventionnelle pour payer le dédit ou dois je obligatoirement toucher la somme inscrite sur la rupture conventionnelle ?

Merci d'avance pour vos réponses

-----  
Par sophie75

"Clause dédit formation :  
le salarié ne doit rembourser que le coût de la formation et rien de plus

La clause de dédit formation ne permet pas à l'employeur de se faire rembourser le maintien de salaire du salarié durant la période de formation (1).

### Définition de la clause de dédit-formation

La clause de dédit-formation permet à l'employeur de s'assurer du bénéfice des formations financées par lui, en dissuadant les salariés de quitter l'entreprise avant que les dépenses de formation soient « amorties ».

Elle prévoit le remboursement par le salarié des frais de la formation dont il a bénéficié quand la rupture de son contrat de travail lui est imputable (ex. : démission) et si cette rupture est intervenue avant un certain délai.

### Les conditions de validité de la clause de dédit-formation

La clause de dédit-formation doit, pour être valable, faire l'objet d'une convention particulière conclue, entre l'employeur et le salarié, avant le début de la formation qui précise (2) :

- la date, la nature et la durée de la formation ;
- le coût réel pour l'employeur, celui-ci devant être supérieur aux dépenses imposées par la loi ou la convention collective ;
- le montant et les modalités du remboursement à la charge du salarié : le montant de l'indemnité de dédit doit être proportionné aux frais de formation engagés et la clause ne peut pas prévoir le remboursement des rémunérations qui ont été obligatoirement maintenues par l'employeur pendant la formation (3).

Enfin, une telle clause de dédit-formation ne doit pas avoir pour effet de priver le salarié de la faculté de démissionner (4).

Si une de ces conditions manque, la clause est nulle.

La signature de la convention de dédit-formation avant le début de la formation est l'une des conditions de validité de la convention. Ainsi, quand la clause de dédit-formation est signée après la formation suivie par un salarié démissionnaire, l'employeur ne peut pas obtenir des juges la mise en œuvre de cette clause (5).

L'identification des frais de l'entreprise est une autre des conditions de validité de la clause de dédit-formation (6).

L'employeur doit les définir clairement et les chiffrer de façon précise dans la clause. Il ne peut pas se contenter

d'indiquer un montant forfaitaire de dépenses.

L'indemnité applicable à la clause de dédit-formation

Le montant de l'indemnité de dédit doit être proportionnel aux frais de formation réellement engagés (7). Donc, si le juge constate que l'indemnité prévue ne répond pas à cette condition, la clause devrait être annulée.

La clause de dédit-formation ne peut pas inclure dans l'indemnité de dédit le remboursement des rémunérations qui ont été obligatoirement maintenues par l'employeur pendant la formation.

À défaut de respecter cette limite, une telle clause est nulle, de sorte que l'employeur ne peut pas la faire jouer et ne peut obtenir aucun remboursement.

Lorsque le salarié a droit au maintien de son salaire, la clause de dédit-formation peut donc seulement prévoir le remboursement des frais de formation en tant que tels (coût payé à l'organisme de formation et, le cas échéant, frais annexes divers tels que le transport).

C'est ce principe que confirme la Cour de Cassation dans l'arrêt du 5 octobre 2016 (1).

En l'espèce, une salariée avait démissionné avant le terme de sa formation.

En vertu d'une convention particulière de dédit-formation jugée valide, elle a été condamnée à rembourser la somme de 16 400 correspondant au coût global de la formation.

La Cour de cassation a cassé l'arrêt d'appel au motif que les juges du fond n'ont pas recherché si les sommes demandées n'incluaient pas le montant des rémunérations perçues par l'intéressée durant sa formation et qu'elle n'avait pas à rembourser"