



## Clause de Dédit Formation

-----  
Par Alst

Bonjour,

Suite à la signature de mon contrat de travail, j'ai du signer un avenant pour "Clause de dédit formation".

Je ne m'interroge pas sur l'utilité de la clause mais aimerais savoir si elle est valable :

Dans le cadre de la politique formation de l'Entreprise, XXXXXXX, avec votre accord, vous a inscrit à un parcours de formations internes et externes conduisant à votre montée en compétences en robotique, commande numérique et automatismes.

Ce parcours s'étend sur une période de 3 années, de 2022 à 2025, pour couvrir l'ensemble des techniques :

- Intégration et programmation de robots industriels Fanuc
- Intégration et programmation d'automates programmables Siemens Step 7 et Tia Portal
- Intégration de réseaux industriels Profinet, Ethernet
- Intégration de commandes numériques Fanuc et Siemens

De son côté, l'Entreprise mettra tout en œuvre pour vous permettre la pleine réussite de cette formation.

De votre côté, vous vous engagez à une participation assidue aux séances de formation et au travail personnel nécessaires à l'obtention des qualifications préparées.

L'investissement formation pour l'Entreprise, outre le temps de formation, est de 20 000 ?HT; au titre des plans de développement des compétences; pour lequel l'Entreprise ne bénéficie pas de financement.

Compte tenu de l'investissement engagé par l'Entreprise, et comme exposé lors de la proposition de contrat, une clause d'engagement dans l'Entreprise XXXXXXX est actée jusqu'en décembre 2028.

Par la présente, vous vous engagez en cas de démission à rembourser à XXXXXXXXXXXXXXX, et en fonction de la date de rupture du contrat, la somme indiquée ci-dessous, selon les modalités suivantes :

Rupture du contrat de travail avant le 31 décembre 2025: remboursement total des frais engagés à la date de rupture (en cas de rupture pendant la période de formation).

- Rupture du contrat de travail avant le 31/12/2026: 20 000 ? (100% du coût de formation)
- Rupture du contrat de travail avant le 31/12/2027: 14 000 ? (70% du coût de formation)
- Rupture du contrat de travail avant le 31/12/2028: 10 000 ? (50% du coût de formation)

La somme due sera retenue par le Service Paie sur votre solde de tout compte au moment du départ.

Pour la bonne forme, pouvez-vous me faire parvenir un exemplaire du présent avenant, dûment signé et daté, et précédé de la mention manuscrite: "Lu et Approuvé".

-----  
Donc je suis en interrogation sur le peu de précision sur le coût de chaque formation et le fait qu'il s'agit d'un package un peu fourre-tout et avec un coût total énorme. Est-elle valable et recevable devant un tribunal ?

De plus, si le départ se fait avant la dispense de toute les formations, y'a-t-il nullité ou prorata par rapport aux sommes ?

Merci à vous

-----  
Par kang74

Bonjour

Déjà 20 000 ht pour un parcours de formation ce n'est pas du tout excessif ( faites un petit tour sur votre compte formation pour avoir les prix : c'est très cher sans financement)

Si l'employeur est obligé de payer 20 000e même si vous ne finissez pas la formation ( c'est souvent le cas) il n'y a pas de possibilité de vous faire payer un prorata.

Donc si vous quittez l'entreprise avant la fin de la formation il devra justifier ce qu'il a déjà réellement payé .

Je conseille de faire vérifier néanmoins le document par la maison de la justice et du droit par rapport à la durée de la clause de dédit de formation , qui en la signant en 2022 serait de 6 ans avec une formation de 3 ans , ce qui peut être excessif suivant la façon dont ces formations sont réellement organisés .

Mais outre ce petit doute, la clause me paraît correcte

-----  
Par morobar

Bonjour,

A priori la clause paraît illicite :

==([url=https://www.village-justice.com/articles/clause-dedit-formation,12873.html]https://www.village-justice.com/articles/clause-dedit-formation,12873.html[/url])

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).

==

Mais un juge pourrait réduire les prétentions sans pour autant en annuler le principe.

En outre la disposition ne vaut qu'en cas de démission, y compris pendant la période d'essai.

-----  
Par kang74

Bonjour Morobar,

Je ne vois pas de montant forfaitaire tel que défini dans votre article ...

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

Il y a bien un échéancier précis .

Bien évidemment dans la mesure où les 20 000€ correspondent bien aux frais engagés pour la formation ( et pas aux salaires de la période)

-----  
Par morobar

Mais si tous les montants sont forfaitaires.

On observe un package de formations successives, et des forfaits selon la datation de la démission.

Il paraît difficile de croire que les formations indiquées sont un package intégral en continuité.

-----  
Par kang74

Je vous trouve bien téméraire d'affirmer que c'est un forfait et que cela rendrait la clause de dédit de formation illicite, même si pour moi, le flou quant à l'organisation pratique de ces modules ( les dates de mise en oeuvre) sur la période de 3 ans peut poser question suivant la réalisation concrète de celle ci .

-----  
Par Alst

Bonjour et merci pour vos précieux retours,

Les différents modules de formation s'articulent sur plusieurs modules, en externe, chez différents fournisseurs.

Or, je pensais que pour un dédit formation, il fallait que chaque formation chez chaque fournisseur soit détaillé individuellement non ?

Sinon, tant est que j'ai fait une formation d'un coup de 3000€, mais pas le reste du package, suis-je redevable de l'intégralité du dédit ? C'est difficile à apprécier tant ça fait un peu fourre-tout non ?

D'ailleurs je pensais que le dédit devait se faire par division en fonction des différentes formations (ex : un dédit pour une formation chez le fournisseur X et un dédit pour une formation chez le fournisseur Y).

Qu'en pensez-vous ?

-----  
Par kang74

Après recherche deux des modules se fait en quelques jours ...  
Donc si c'est le cas pour tous les modules une clause de dédit de formation allant jusqu'en 2028 me paraît excessive.

-----  
Par Alst

En complément de vos recherches et informations :

De ce que j'ai compris, il y a grosso modo : 75h de formation xxxxx, 35h de formation xxxxxx et 180h de xxxxx.

Pour un total de 290h.

Sachant que sur le coût de formation, certaines ont simplement été estimées, d'autres sur devis.

Sachant qu'on m'avait parlé d'un volume total horaire de 600h mais en incluant des formations dispensées en interne par l'employeur (et non par un organisme externe).

Donc je remets un peu en question aussi le côté excessif et dissuasif du prix ainsi que de la durée de la clause, ça ne permet plus de changer de poste jusqu'à la fin de la clause, peu de personnes peuvent se permettre de sortir 20k? lors de leur départ de l'entreprise.

Je ne sais pas si ça peut permettre de trancher sur la validité ou non de cette clause.

Merci encore à vous !

-----  
Par kang74

Pour le prix je reste sur ma position, il peut, malheureusement, ne pas être excessif .

M'enfin sur la durée de formation de 3 ans par rapport au volume horaire que j'ai vu ça me paraît à minima très curieux puisque cette durée de 3 ans s'ajoute les 3 ans de clause de dédit de formation ( pour rentabiliser les 3 ans de formation) et une durée de 6 ans au total est assez excessive .

Concrètement vu les formations , 6 mois c'est torché , et comme vous le dites on peut y voir un abus de droit vous empêchant de démissionner .

De plus le concept de formations internes à l'entreprise est aussi discutables dans une clause de dédit de formation . Malheureusement vous n'aurez que tous les éléments une fois les formations commencées ( horaire, tarifs) que vous prendrez grand soin de récupérer .

M'enfin vous pouvez, comme déjà dit, faire le point avec un avocat à la maison de la justice et du droit, ou un défenseur syndical.

Ou prendre rendez vous à l'inspection du travail .

-----  
Par Alst

Merci Kang74 pour les précisions,

Je viens de voir avec un notaire qui m'a dit que la clause ne pouvait être considérée comme valide étant donné qu'elle a été signée en décembre 2021, mon entrée dans l'entreprise en mars 2022 pour une durée jusqu'en décembre 2028, ce qui fait 6 ans et donc en dehors de l'appréciation des 2 à 5 ans, ce qui confirme une impossibilité de démission à l'égard du salarié.

De plus, l'ensemble des formations ne mentionne aucune date précise (cf premier post : formation de 2022 à 2025) ce qui la rend peu recevable.

Si vous avez d'autres retours, avis ou autre, n'hésitez pas.

En tout cas, merci pour nos échanges.

-----  
Par kang74

Pour la date tant qu'elle est signée en même temps que le contrat de travail ET avant la formation, rien à dire .

Je suis assez d'accord sur les deux points, qui sont contestables ...

Mais contestable ne veut pas dire qu'ils soient forcément contestés par le CPH .

C'est pour cela que je vous invite à vous rapprocher d'un avocat spécialisé du droit du travail ou un défenseur plus au fait des décisions actuelles à ce sujet .

-----  
Par Alst

Bonjour,

Effectivement j'ai fait une erreur dans la précipitation de la rédaction de mon dernier message.

Lorsque j'ai dit avoir contacté un notaire, il fallait comprendre : un avocat du droit du travail .

Je vais tout de même me faire conforter son avis par la maison de la justice et du droit si j'arrive à les avoir.

Désolé pour l'erreur.

-----  
Par kang74

Si vous avez vu un avocat spécialisé en droit du travail en exercice ( le droit du travail évoluant vite, et pas forcément dans le sens de plus de protection pour le salarié) ça devrait suffire .

Il faut dans tous les cas pour avoir un avis éclairé amener votre contrat de travail et le papier de clause de dédit de formation .

Si la clause de dédit de formation a été signée en même temps que le contrat de travail ( je ne le sais pas ...) je suis étonnée de la position d'un avocat .

Et expliquer aussi le résultat des recherches sur les formations .

Je ne suis pas sûre non plus que l'entreprise de par ces formations fassent au delà de son obligation légale, si c'est des formations internes que tous les salariés font pour leur permettre de mettre en oeuvre le process interne .

Quelle est votre convention collective ?

-----  
Par Alst

Merci pour votre retour,

Je suis sous la convention de la métallurgie en Haute Savoie.

La clause est mentionnée comme un avenant mais qui m'a été demandé de signer avant signature de mon contrat de travail.

Je n'avais pas fait attention à ce point mais c'est étrange ^^.

Sur le volume de formation, étalé sur 3 ans (2022 à 2025) rien n'est précisé dans la clause.

J'ai seulement reçu après mon arrivée dans l'entreprise un tableur disant 290h de formation externe et 310h de formation interne. Pour les formations internes, elles sont dispensées dans l'entreprise par des salariés de l'entreprise.

Mais en soit, les informations reçues plusieurs mois après signature de la clause ne peuvent pas apporter du crédit à cette même clause, enfin je suppose sinon c'est trop facile

-----  
Par kang74

La date de signature de la clause est antérieure à celle du contrat ?

Bon au vu de votre convention collective j'ai de plus en plus de doute que votre employeur ait sorti un seul sou pour ce qui est de formation qui permettent de s'adapter, ni plus ni moins à la réalité de la demande puisqu'il y a plusieurs accord en ce sens pour inciter les salariés à se former aux nouvelles technologies .

De plus ce qui est pris en considération ce sont les formations longues et qualifiantes, puisque ces formations doivent autant profiter à l'employabilité du salarié qu'à l'employeur .

Hors il parle surtout de monter en compétence dans un secteur ou la métallurgie doit effectivement s'adapter en le rappelant dans divers accords dont un passé avec le gouvernement cette année .

[url=https://www.cap-metiers.pro/actualites/35025/Tensions-recrutement-pacte-entre-Etat-branche-professionnelle-metal-lurgie.aspx]https://www.cap-metiers.pro/actualites/35025/Tensions-recrutement-pacte-entre-Etat-branche-professionnell e-metallurgie.aspx[/url]

Il ne serait pas inutile de voir aussi avec les syndicats de la branche par rapport au financement possible des formations que vous allez suivre ... qui je le répète ne me semble qu'être des formations pour s'adapter à l'évolution des compétences demandés en métallurgie .