



Clause dédit-formation et CPF

Par Helene

Bonjour,

Mon employeur me finance une partie d'une formation. Il souhaite maintenant que je signe une clause dédit-formation. Je constate (article R. 2241-4) que cette disposition n'est possible que si l'employeur finance l'intégralité de la formation. Ce n'est pas le cas ici puisque je la cofinance avec mes CPF.

??????Sans parler de départ imminent, l'idée d'avoir les pieds et mains liés ne me réjouit pas. Logiquement, la clause est invalide, ils le savent, je le sais, donc je peux signer et "m'engager" avec confiance? Je veux m'assurer que même après la signature je pourrai toujours m'affranchir de cette clause car elle est nulle. Un contrat signé en violation de la loi est nul et ne peut être exécuté par les parties devant un tribunal. Pouvez vous me confirmer la véracité de mon point de vue?

D'avance merci,

Hélène

Par AGeorges

Bonsoir Hélène,

Non, ne signez pas une clause réputée invalide.
On ne sait jamais.

Par contre, j'ai lu tous les alinéas de l'article que vous avez cité et je n'ai rien trouvé qui soit lié à votre question.

Sinon, je suis d'accord avec vous, même un peu plus (!).

La clause de dédit-formation s'applique au cas où vous auriez suivi une formation onéreuse, entièrement payée par votre patron. Elle s'appliquerait en cas de démission prématurée. Un employeur qui a beaucoup investi sur la formation d'un salarié est en droit d'attendre un retour raisonnable sur une certaine période.

Le sujet a déjà été abordé sur ce forum.

Si vous ne trouvez pas d'élément juridique probant, dites-le, je rechercherai les détails.

Par Helene

Merci beaucoup pour votre retour,

Le sujet a été abordé mais n'évoque pas le texte.

J'ai lu ça absolument partout que l'employeur doit être le seul financeur mais je vois pas l'article qui le dit. Je suis un peu perdu avec les jurisprudences également.

Je pense que je vais devoir négocier mais je n'ai pas tous les éléments en main.

D'autre part, que veut dire une formation onéreuse? je n'ai pas trouvé de jauge non plus..

Pour ma part, mon employeur finance à la hauteur de 5 000 euros.

merci beaucoup pour votre aide,

Hélène

Par AGeorges

Bonjour Hélène,

Il faut que vous lisiez ça :

[url=https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1687]https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1687[ur]

Ce texte émane du gouvernement. Il fait référence (tourner les pages) à divers textes de lois, mais c'est assez touffu avec des renvois successifs. Disons que le texte proposé a pour vocation à éclaircir le sujet. En principe, il ne peut rien y avoir d'illégal dedans.

Dans votre cas, si vous financez une partie de votre formation par votre CPF, ALORS, tout n'est pas financé par votre employeur, la question 'onéreuse' ou pas ne se pose pas, et une clause de dédit-formation n'est pas possible.

Donc, ne signez pas.

Si vous le faites tout de même, que peut-il se passer ?

Sur la base de votre signature, et suite à votre démission, votre 'ex-employeur' exigera le remboursement de ses 5000?. Vous devrez alors "faire un procès" pour démontrer que la clause n'était pas valide.

Les employeurs sont obligés de former leur personnel. Cela est inévitable. Il ne peut y avoir du chantage sous la forme "si vous ne signez pas la clause dédit-formation, je vous refuse votre formation".

Par Alst

Bonjour,

Étant aussi dans la recherche d'information concernant le dédit formation, si vous financez ne serait ce qu'un centime, vous ne pouvez être soumis à une clause. Et si tant est qu'elle soit déjà signée, vous pourrez partir librement tout de même.

Et dans le cas où votre employeur vous réclame son coût investi dans la formation, une lettre recommandée avec AR en expliquant le point rendant la clause nulle suffira. Ils n'iront jamais au tribunal sachant que de toute façon il ne respecte pas l'un des critères de validité expressément mentionné.

Donc pour éviter toute confrontation, vous pouvez signer à mon sens, sans crainte.

Par kang74

Bonjour

Effectivement si le financement n'est pas entièrement à la charge de l'employeur , la clause n'est pas valide .

Pour être valide, des conditions doivent être réunies :

Le financement de la formation est exclusivement à la charge de l'employeur et supérieur aux dépenses imposées par la loi ou la convention collective

La clause est signée avant la formation

Certaines mentions liées à la formation sont renseignées (date, nature, durée, coût réel et non forfaitaire pour l'employeur).

Le montant du remboursement est proportionnel aux frais engagés effectivement par l'employeur

La clause est limitée dans le temps (entre 2 et 5 ans selon la durée et le coût de la formation) et dans son montant pour ne pas priver le salarié de sa faculté de démissionner

Le montant et les modalités de remboursement à la charge du salarié sont indiqués.

Par morobar

Bonjour,

Je ne suis pas (plus en réalité) trop versé en matière des droits à la formation, aussi j'ai cherché une disposition reprise un peu partout, mais pas en jurisprudence à défaut du code du travail, concernant la nullité si les couts ne sont pas en charge exclusive de l'employeur.

C'est vrai, je vois souvent ce principe rappelé, mais en fait je ne vois pas pourquoi un financement partiel ne pourrait

pas faire l'objet d'une clause de dédit-formation.

Par Helene

oui donc personne a le même avis là en fait ...

J'ai bien compris qu'il y avait pas de problème sur le résumé service public mais quand j'épluche la loi je ne trouve pas ces règles.

Alors c'est peut être le vocabulaire juridique qui m'échappe ou ma façon de chercher mais je ne trouve nulle part où il est mentionné noir sur blanc qu'un financement partiel ne pourra pas faire l'objet d'une clause de dédit-formation...
Je trouve ça quand même très étrange...

Par Alst

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1687#:~:text=La%20clause%20de%20d%C3%A9dit%2Dformation%20est%20une%20clause%20incluse%20dans,entreprise%20pendant%20une%20dur%C3%A9e%20minimale.>

Dans l'onglet : Quelles sont les conditions de validité de la clause de dédit-formation ?

Premier point : Le financement de la formation est exclusivement à la charge de l'employeur et supérieur aux dépenses imposées par la loi ou la convention collective.

On ne peut pas faire plus explicite

Quand on parle d'exclusivité, cela signifie que l'employeur est le seul et unique à financer la formation. À partir du moment où vous utilisez 1% de votre CPF, votre employeur ne finance pas exclusivement la formation.

Faut pas chercher plus loin

Par Helene

J'ai lu ce document. Mais on m'a dit de me référer à la loi. Lorsque je vais être devant les RH c'est la loi l'alinéa ou que sais-je qui va faire foi par le résumé légifrance qui y renvoie. Je farfouille et ne trouve rien ...

Je m'interroge donc car on sait très bien que s'il y a des failles ils seront plus forts que moi.

Et là je vois quand même une grosse faille...

Je ne suis pas une spécialiste dans la lecture de loi, j'imaginai que c'était pas qui n'arrivait pas à bien la lire...

Par kang74

Après comme déjà dit, vous pouvez prendre un rendez-vous à la maison de la justice et du droit pour voir un avocat spécialisé avec le papier de la clause de dédit de formation.

Comme cela a été dit l'employeur a déjà des obligations en matière de formation de ses salariés, notamment pour s'adapter au marché, mais aussi tout simplement pour que vous puissiez continuer d'effectuer votre travail .

Exemple, pour le cas de chauffeur de car, il faut veiller à leur faire repasser l'examen FIMO, mais cela peut être une habilitation électrique pour d'autres postes .

Par AGeorges

Bonsoir Hélène,

Reprenons.

Les références légales sont dans le Code du travail.

L'article R2241-4, que vous avez cité, définit les domaines dans lesquels il y a lieu de mettre au point des "négociations de branche et professionnelles", le but étant de pouvoir décider, dans les domaines suggérés, ce qui va être écrit dans la Convention Collective. Ces négociations sont triennales.

Vous savez y accéder. Je vous recommande donc de lire le 8°.

Ce § concerne, sans le dire, la clause de dédit-formation, mais il ne fixe rien. Il dit juste que cela doit faire partie des sujets à aborder. Un décret de 2017 a annulé les dispositifs précédents (voir les articles abrogés qui précèdent).

Un autre article, le L6325-15 dit :

Est nulle, toute clause prévoyant le remboursement à l'employeur par le titulaire d'un contrat de professionnalisation des dépenses de formation en cas de rupture du contrat de travail.

Si votre formation peut être qualifiée de "contrat de professionnalisation", cet article s'applique.

Pour le reste du côté légal, il y a eu de nombreuses jurisprudences, et il est raisonnable de penser que le VosDroits que je vous ai cité en tienne compte. Il est vrai que les "références légales" qui y sont attachées soient bien décevantes. Je l'ai constaté aussi.

Mais finalement, en l'état du débat, avec diverses interventions plus ou moins utiles qui répètent les mêmes choses, il faut vous tourner vers votre Convention Collective (CC). Il faut y trouver les décisions associées à cette négociation triennale citée par le R2241-4.

En principe, les CC sont des documents officiels numérotés et référencés par Legifrance. Normalement, votre contrat de travail y fait référence.

Par morobar

Premier point : Le financement de la formation est exclusivement à la charge de l'employeur et supérieur aux dépenses imposées par la loi ou la convention collective.

On ne peut pas faire plus explicite

Hélas il y a plus d'erreurs sur ce site que de billets de 50 ? dans mon portefeuille.

On a constaté à plusieurs reprises des approximations, même si comme tout le monde j'ai tendance à lui faire confiance en général.

Ce que je souhaite c'est un texte ou à défaut une jurisprudence qui exclurait la clause de non concurrence en cas de prise en charge partielle des frais par l'employeur.

Par morobar

il faut veiller à leur faire repasser l'examen FIMO

Ami @kang c'est la FCOS et non la FIMO.

La FIMO c'est la formation initiale tandis que la FCOS se repasse tous les 5 ans en formation continue.

Par kang74

Je suis peut être meilleur en pâte (FIMO) qu'en connaissance de la conduite de véhicule terrestre .

Vous avez raison de rappeler que malheureusement la fiabilité du site est à mettre entre parenthèse et qu'il est préférable de faire voir cette clause et son contenu avant de penser qu'elle soit nécessairement illicite , même si l'utilisation de CPF et le co engagement de l'employeur est quand même particulier puisqu'il existe déjà des dispositifs légaux très incitatif à pouvoir le faire sans le subordonner à la clause .

L'essentiel est de voir la somme avancée dans la clause, et si elle est en rapport avec ce qu'a financé l'employeur, au delà de ses obligations légales de maintenir l'employé dans son emploi en lui donnant les moyens de suivre les évolutions techniques de celui ci .

A noter qu'un juge peut très bien décider que la clause est licite, mais être amené à minorer son montant pour la rendre conforme à son objet .

Par morobar

A noter qu'un juge peut très bien décider que la clause est licite, mais être amené à minorer son montant pour la rendre conforme à son objet .

Tout à fait, de même que l'absence de détail (montants forfaitaires..)

Mais cela ne répond pas vraiment à la question de savoir si cette disposition est franchement illicite, ou partiellement, ou pas du tout.

SI la situation survient, il faudra s'interroger au moment, compte tenu des dépenses déjà engagées et de la somme que pourrait réclamer, selon le contrat, l'employeur.

Par AGeorges

Une jurisprudence !

Cour de cassation, Chambre sociale, 23 octobre 2013, 11-16.032

C'est basé sur la nature de la formation. Ici adaptation au poste.

Pour en voir d'autres :

saisir : "Jurisprudences dédit-formation" sous G. ou =.

Par morobar

Cette décision constate une demande de remboursement du salaire et des frais de formation. J'ai recherché un texte ou à défaut une décision relative à l'obligation de la charge complète des frais de formation à, l'employeur sans rien trouver.

Par AGeorges

Bonjour Hélène,

SVP, on tourne en rond.

Pourriez-vous préciser la Convention Collective dont vous dépendez. Quand la loi dit (...) qu'une décision relève d'un accord de branche, c'est qu'elle ne se prononcera pas !

Donc chercher ne servira pas à grand chose, à moins de trouver une jurisprudence qui colle exactement au sujet, ce qui n'est toujours pas le cas.

Il faut donc lire :

1. Votre contrat, et s'il est silencieux sur la clause dédit-formation :
2. Votre Convention Collective. La loi dit que des accords sont obligatoires sur le sujet. Il doit donc y avoir une partie du texte de la CC qui répondra aux questions.

A titre d'avis, je trouve que 5.000? de participation de votre employeur n'est pas une grosse somme. Ce n'est pas "onéreux". La base du raisonnement légal autour de tout cela est que votre employeur a une OBLIGATION de formation dans le cadre, soit de votre poste actuel, soit d'une évolution possible. Vous seriez un bon élément, susceptible de progresser dans la hiérarchie, pour éviter le principe de Peter, votre patron participe à une formation complémentaire en liaison à une promotion possible ou prochaine.

Pas vraiment cher et dans le cadre normal du travail et de l'évolution, pas de clause dédit-formation.

Par Helene

Merci beaucoup à tous pour cette aide.

Je n'ai pas de convention collective...ce qui ne simplifie pas la chose

J'ai un rdv rh très prochainement et je verrai donc à quel sauce ils veulent convenir de cette clause...et je négocierai. J'attendrai dans tous les cas pour le signer afin de m'assurer de tout ce qui y figure... Je trouve aussi que c'est un peu abusif sachant que je suis dans l'entreprise depuis 10 ans...J'avais pas encore l'accord de financement de la direction que la rh me parlait de la clause...Disons qu'il pousse pas des masses à la formation ça a été une longue partie de ping pong qui n'est visiblement pas terminée...