



Contrat de travail - remboursement de formations

Par **DonPardo**, le **30/05/2012** à **10:46**

Bonjour,

Je suis actuellement en développement informatique dans une société.

Je fait actuellement face a plusieurs soucis:

- Je paye des tickets restaurants depuis 2 mois sans pour autant en voir la couleur.
- Mes déplacement ne m'ont pas été payés (ce qui représente environs 200€)
- Le salaire parfois tombe en milieu de mois (il paye par chèque antidaté lorsque ça arrive).
- Et bien sur n'ayant pas suffisamment de couverture financière, je me retrouve avec des agios parfois... (j en ai actuellement pour environ 400€ d'agios...).

En gros j'ai envie de changer de boite.

Le soucis est le suivant:

J'ai une close dans mon contrat qui stipule que je doit remboursé l'intégralité des formations suivis en cas de démissions dans les 10 mois qui suivent:

Voici la clause:[citation]

Aussi, Monsieur XXXXXX s'engage à rester dans l'entreprise au moins douze (12) mois après toutes formations financées intégralement ou non par NOMDESOCIETE et dont il aura bénéficié. Sauf accord à l'amiable, en cas de départ anticipé, il devra rembourser à NOMDESOCIETE l'intégralité des frais engagés ou estimés sur toutes les formations intervenues lors des 18 derniers mois qui précèdent sa date de départ et assurer la formation de son successeur sur une période de trois mois.

[/citation]

Mes questions:

1/ Cette clause de contrat est elle légale. Si ce n'est pas le cas... que suis-je censé faire? le contrat est t-il toujours valable?

2/ Ais-je un moyen de me faire remboursé l'argent que l'on me doit?

3/ Tout conseils supplémentaire est le bien venu...

Merci d'avance.

Par **pat76**, le **30/05/2012** à **17:54**

Bonjour

C'est une clause de dédit-formation qui est stipulée dans votre contrat de travail?

Les clauses de dédit-formation sont licites si elles constituent la contrepartie d'un engagement pris par l'employeur d'assurer une formation entraînant des frais réels au-delà des dépenses imposées par la loi ou la convention collective, si le montant de l'indemnité de dédit est proportionné aux frais de formation engagés et si elles n'ont pas pour effet de priver le salarié de la faculté de démissionner.

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 4 février 2004; pourvoi n° 01-43651:

" Pour être valable, l'engagement doit faire l'objet d'une convention particulière conclue avant le début de la formation et précisant la date, la nature, la durée de la formation, son coût réel pour l'employeur, ainsi que le montant et les modalités de remboursement à la charge du salarié.

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 19 novembre 1997; pourvoi n° 94-43195:

" Les frais de formation doivent être exposés par l'employeur sur ses fonds propres et non couverts par des crédits de fonctionnement attribués par l'Etat.

En relevant que les frais de formation invoqués par l'employeur avaient été exposés par la collectivité à travers des subventions de fonctionnement couvrant l'intégralité des dépenses de formation au titre d'un budget annexe et que la société ne prouvait, ni n'offrait de prouver, que la somme fixée à titre de dédit trouvait sa cause dans des frais qu'elle avait effectivement exposés sur ses fonds propres et non sur des crédits de fonctionnement attribués par le ministère de la Santé, une cour d'appel a justifié sa décision de condamner l'employeur à restituer à la salariée l'indemnité de dédit retenue à la suite de sa démission."

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 16 mai 2007; pourvoi n° 05-16647:

" Est nulle la clause de dédit-formation qui ne contient aucune information sur le coût réel de la formation pour l'employeur."

Apparemment la clause de dédit-formation dont vous faites état ne me paraît pas conforme à la

législation.

Ensuite, vous avez envoyé une lettre recommandée avec avis de réception à votre employeur dans laquelle vous le mettez en demeure soit de vous remettre les tickets restaurants que l'on vous a fait payés par prélèvement sur votre salaire soit de vous rembourser les prélèvements dans les 8 jours au plus tard à la réception de votre lettre.

Vous lui demandez également de vous rembourser vos frais de déplacement professionnel (que vous devrez justifier avec des documents) dans le même délai de 8 jours au plus tard à la réception de votre lettre.

Vous demandez également à recevoir votre salaire à une date régulière et pas par un chèque anti-daté.

Vous précisez que faute d'avoir obtenu satisfaction, vous engagerez une procédure devant le Conseil des Prud'hommes pour demander la résiliation judiciaire de votre contrat.

Vous ajoutez que vous informez l'inspection du travail de la situation.

Vous garderez une copie de votre lettre et en remettrez une copie à l'inspection du travail.

Pour information, si vous deviez engager une procédure de la résiliation judiciaire de votre contrat, dans le cas où la résiliation judiciaire serait prononcée à votre avantage par le Conseil des Prud'hommes, cette résiliation judiciaire n'étant pas une démission, vous n'aurez pas à rembourser la formation.

Vous avez des délégués du personnel dans l'entreprise et éventuellement un comité d'entreprise?

Vous dépendez de quelle convention collective?