



Avenant Contrat de travail

Par **Touamtou**, le **11/10/2017** à **18:54**

Bonjour,

Je travail dans une entreprise du secteur de Commerce de Gros,

Mon souci est que mon employeur m'a planifié une formation (j'y suis actuellement, il ne m'a pas demandé si je voulais la faire ou non.) Hors hier je reçois un mail me disant qu'ils ont dépassé leur devoir de formation et que la formation que je suis actuellement va au-delà de leur obligation légale et conventionnelle de participation au financement de la formation professionnelle.

Suite à sa il me demande de signer avant la fin de cette semaine une annexe à mon contrat de travail disant que je leur suis redevable de la formation que je suis actuellement (8000 euro) et que par ce fait je m'engage à rester 3 ans dans la société, Sinon je devrais verser un pourcentage de ces 8000 euro (75% si je part avant la fin de la 1 ère année, 50% pour la deuxième et 25% pour la troisième.)

Est ce légal de retenir un salarié et ainsi de le bloquer dans le marché du travail si ce dernier compte partir? (Pour une meilleur offre d'emploi par exemple.)

Merci de vos réponses.

Par **ASKATASUN**, le **12/10/2017** à **02:04**

Bienvenu

[citation]Mon souci est que mon employeur m'a planifié une formation (j'y suis actuellement, il ne m'a pas demandé si je voulais la faire ou non.)[/citation]

C'est bien vous vous conformez aux directives de votre employeur et suivez la formation qu'il vous impose. Il ne peut rien vous reprocher.

[citation]Hors hier je reçois un mail me disant qu'ils ont dépassé leur devoir de formation et que la formation que je suis actuellement va au-delà de leur obligation légale et conventionnelle de participation au financement de la formation professionnelle[/citation]

C'est pas votre problème ! Il peut se dédire de l'engagement pris auprès du centre de formation, vous faire revenir immédiatement à votre poste et espérer un remboursement de la part du centre de formation.

[citation]Suite à sa il me demande de signer avant la fin de cette semaine une annexe à mon contrat de travail disant que je leur suis redevable de la formation que je suis actuellement (8000 euro) et que par ce fait je m'engage à rester 3 ans dans la société, Sinon je devrais verser un pourcentage de ces 8000 euro (75% si je part avant la fin de la 1 ère année, 50% pour la deuxième et 25% pour la troisième.) [/citation]

Comme vous n'avez pas demandé cette formation et que vous n'êtes pas stupide vous n'allez pas signer cet avenant à votre contrat de travail. Vous expliquerez également à votre employeur, fermement et courtoisement, que si il cherche à compenser le surcoût de formation qu'il supporte cette année par rapport à ses obligations légales ou conventionnelles, il doit s'adresser à la personne qui gère la formation dans sa société. Laquelle semble incapable de gérer le planning de formation dans le strict respect des obligations de l'entreprise.

[citation]Est ce légal de retenir un salarié [/citation]

C'est illégal, car abusif.

[citation]Est ce légal de le bloquer dans le marché du travail si ce dernier compte partir? (Pour une meilleur offre d'emploi par exemple.) [/citation]C'est légal. Cela s'appelle une clause de non concurrence qui pour être valide doit être limitée dans le temps et sur un secteur géographique et donner lieu à une contre partie financière au profit du salarié.

Par **Lag0**, le **12/10/2017** à **07:03**

Bonjour,

Contrairement à ce qui est dit ci-dessus, une clause de dédit formation est parfaitement légale. Cependant, une telle clause doit être signée avant de commencer la formation. Or, ici, la formation est déjà commencée...

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1687>

Par **ASKATASUN**, le **12/10/2017** à **08:38**

[citation]Contrairement à ce qui est dit ci-dessus, une clause de dédit formation est parfaitement légale.

Cependant, une telle clause doit être signée avant de commencer la formation. Or, ici, la formation est déjà commencée...

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1687>[/citation]

Chacun peut apporter ici des informations aux autres et surtout à celui qui vient trouver une

réponse à son problème. Mettre un lien vers une page généraliste internet peut y participer. Mais il y a peu de chance qu'elle réponde à la préoccupation du moment de l'intervenant initial qui nous ne interroge pas pour savoir si le principe d'une clause de dédit-formation est licite ou non, mais pour savoir si la position prise par son employeur est abusive ou non. Et je maintiens qu'elle l'est puisqu'en matière de clause de dédit-formation, le Code du Travail ne prévoit rien et qu'une telle clause n'est valable qu'à condition de respecter les quatres exigences suivantes (Cass. soc., 17 juill. 1991, no 88-40.201) :

1/le financement de la formation doit dépasser le montant de la participation légale ou conventionnelle de l'employeur au développement de la formation professionnelle continue,
2/l'employeur doit avoir effectivement financé la formation et pouvoir rapporter la preuve de cette dépense

3/le salarié doit conserver sa liberté de rompre son contrat de travail à tout moment.

4/la clause doit faire l'objet d'une convention particulière conclue par écrit avec le salarié avant le début de la formation et précisant la date, la nature, la durée de la formation et son coût réel pour l'employeur, ainsi que le montant et les modalités du remboursement à la charge du salarié (Cass. soc., 9 févr. 2010, no 08-44.477). Pour que la clause soit valable, l'employeur et le salarié doivent la signer avant le début de la formation (Cass. soc., 4 févr. 2004, no 01-43.651).

Il est certain que l'employeur de TOUAMTOU n'a pas respecté le point 4 ci-avant et que l'avenant qu'on lui propose de signer ne peut pas avoir pour effet de violer le point 3.

En conséquence et dans le cas d'espèce qui nous est soumis, la position de l'employeur de proposer un avenant de dédit-formation est abusive.

Par **Lag0**, le **12/10/2017** à **08:53**

Bonjour ASKATASUN,

Je vous resitue ce qui a provoqué ma réponse :

[citation]Est ce légal de retenir un salarié

C'est illégal, car abusif. [/citation]

On peut comprendre de cette affirmation qu'une clause dédit formation serait toujours illégale. Or, une telle clause n'est pas illégale si elle respecte certaines conditions.

Je crois qu'il est important de ne pas tromper les lecteurs du forum...

Ici, ce qui la rend non valable, c'est de la présenter au salarié, une fois la formation commencée, ce que j'ai bien précisé...