



## Débit formation et démission

Par **temudjine75**, le **30/07/2012 à 12:20**

Bonjour,

Mon employeur m'a payé une formation diplômante en 2008, d'un montant de 20 000 euros. En contrepartie j'ai signé avant le début de la formation une clause de dédit formation m'engageant à rester 4 ans. Si je démissionnais avant, je m'engageais à rembourser la formation (100% les deux premières années, 75% la troisième et 50 % la dernière année). J'ai quitté l'entreprise il y a un mois (30 juin 2012), soit 2 mois avant la fin de la clause de dédit formation.

Mon ancien employeur me demande de payer 50 % de la somme, sachant qu'il ne me restait que 4% du temps à faire. La somme est exigée au 1er septembre 2012 et représente plus de trois mois de salaire. Sachant que je souhaite contester le montant, quelles sont mes chances si je vais aux prud'hommes pour contester le montant?

Par ailleurs, j'étais employé dans un EPA mais avec un CDI de droit privé. Mon ancien employeur m'a dit que si je ne payais pas, c'est le trésor public qui réclamera la somme? Est-ce vrai?

merci d'avance pour vos réponses

Par **Michel**, le **30/07/2012 à 18:22**

Bonjour,

A partir du moment où vous avez signé un contrat de "débit de formation" vous devez vous

engager à le suivre. Votre démission intervenant avant la fin des 4 ans, vous devez leur rembourser les 50 % comme prévu à ce contrat.

Je ne pense pas que les Prud'hommes vous diront le contraire.

Par **pat76**, le **31/07/2012 à 16:20**

Bonjour

Clause de dédit-formation:

Conditions à respecter sous peine de nullité de la clause - 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:

- la date, la nature, 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 charge du salarié étant entendu que le montant de l'indemnité de dédit doit être proportionnée aux frais de formation engagés.

Enfin, une telle clause de dédit-formation ne doit pas avoir pour effet de priver le salarié de démissionner (Cass. Soc. du 04/02/2004; pourvoi n° 01-43651).

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

Mention du coût réel pour l'entreprise - L'identification des frais de l'entreprise est une des conditions de validité de la clause de dédit-formation (Cass. Soc. du 16/05/2007; pourvoi n° 05-16647). 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 (Cass. Soc. du 18/03/1970; pourvoi n° 69-40189)

même ordre d'idées, le coût de la formation fixé par référence à un coût moyen pratiqué dans la profession n'est pas considéré comme une information sur le coût réel (Cass. Soc. du 31/10/2007; pourvoi n° 06-15696).

Enfin, les frais de formation doivent être effectivement supportés par l'employeur (Cass. Soc. du 19/11/1997; pourvoi n° 94-43195).

Indemnité de dédit - Le montant de l'indemnité de dédit doit être proportionnel aux frais de formation réellement engagés (Cass. Soc. du 06/01/2011; pourvoi n° 09-68130).

A noter:... L'employeur peut prélever directement sur le salaire la somme due au titre de la violation d'une clause de dédit-formation, le salarié ayant quitté l'entreprise avant que l'employeur ait pu "amortir" le coût de la formation, mais uniquement sur la fraction saisissable du salaire (Cass. Soc. du 21/03/2000; pourvoi n° 99-40003).

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 la 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 les 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.