



Remboursement de formation

Par **benzou**, le **26/09/2009** à **14:13**

Bonjour,

Mon employeur me propose une formation de 2 semaine au CNPP. C'est une formation très chère et il veut me faire signer un avenant à mon contrat de travail qui m'engage à rembourser cette formation si je demissionne d'ici deux ans.

Mon salaire étant très bas je pense chercher un autre travail à la fin de la crise financière. Je ne compte pas rembourser cette formation si je viens à trouver un travail avant 2 ans. Que se passera t il devant les prud'homme?

merci

Par **Cornil**, le **02/10/2009** à **22:57**

Bonsoir "benzou"

je te signale que toute clause de ce type , appelée "débit-formation" est nulle et non avenue si l'employeur , comme c'est vraisemblable , finance cette formation au titre des ses obligations en matière de formation professionnelle.

Par ailleurs, même si ce n'était pas le cas, la clause, en supposant que tu la signes dans un avenant, ne pourrait trouver application selon la jurisprudence que d'une façon "proportionnée" à ton contrat de travail, sûrement pas le remboursement intégral*.

Si cette formation t'intéresse par ailleurs (tu n'es nullement obligé de l'accepter vu cette exigence de l'employeur) , je te rassure donc sur les éventuelles conséquences.

Bon courage et bonne chance.

Cornil :Vieux syndicaliste de droit privé, vieux "routier" bénévole du droit du travail, et des forums à ce sujet, mais qui n'y reste que si la discussion reste courtoise et argumentée. Les forums ne sont pas à mon avis un "SVP JURIDIQUE GRATUIT" ne méritant même pas retour, et doivent rester sur le terrain de la convivialité, ce qui implique pour moi à minima d'accuser réception à l'internaute qui y a répondu. Qu'il sache que son intervention n'est pas tombée aux oubliettes (merci, c'est comme on le sent!). Ingénieur informaticien de profession (en préretraite)

Par **julius**, le **03/10/2009** à **11:01**

"je te signale que toute clause de ce type , appelée "dédit-formation" est nulle et non avenue si l'employeur , comme c'est vraisemblable , finance cette formation au titre des ses obligations en matière de formation professionnelle.

Par ailleurs, même si ce n'était pas le cas, la clause, en supposant que tu la signes dans un avenant, ne pourrait trouver application selon la jurisprudence que d'une façon "proportionnée" à ton contrat de travail, sûrement pas le remboursement intégral*.

Bonjour à tous,

Je serais plus prudent sur la façon de légiférer.

D'abord , cela ne reste que de la jurisprudence à rapporter sur le CAS exact dont "Cornil" découle son analyse.

Dans un premier cas , ce sera à l'employeur , en effet de démontrer qu'il n'a pas utiliser son "budget formation" normal pour utiliser ce dédit-formation devant le tribunal compétent.

Dans un second cas , si ce n'était pas le cas, l'employeur a tout à fait le droit d'ajouter cette clause au titre des frais qu'elle lui a engendré ;

L'employeur peut donc alors demander le remboursement intégral:

- de la dite formation
 - des frais occasionnés au titre de transport
 - des frais occasionnés au titre d'hébergement et de nourriture
 - de tout autre frais annexe dont le salarié se prévaudrait lors de cette mission
- à valeur dégressive au prorata du temps de présence après la formation du salarié.

Référence & ajout :

<http://www.cadremploi.fr/edito/actu-et-conseils/vie-professionnelle/droit-du-travail/d/1/mieux-comprendre-la-clause-de-dedit-formation.html>

Bonne lecture

Par **Cornil**, le **03/10/2009** à **15:54**

Bonjour "julius"

Je ne "légifère" pas, n'étant pas parlementaire. ;->

Je donne mon avis, comme toi...

Ceci dit, le lien que tu donnes confirme en tous points mon avis, que ce soit l'exclusion des coûts imputés sur les obligations de formation professionnelle ou la nécessité de prévoir un remboursement dégressif proportionnellement à la durée de service effectuée après la formation et non intégral.

J'en rajoute même : pour moi, exiger une durée de 2 ans pour une formation de 15 jours, même onéreuse, apparaît totalement abusif.

J'émet par contre des réserves sur le remboursement des frais professionnels pris en charge par l'employeur dans le cas de "benzou" , pour lequel il faut rappeler que c'est l'employeur qui veut l'envoyer en formation.

Pour les jurisprudences, ne citons que la dernière que je connaisse:

Cass soc 28 septembre 2005, n° 03-47760, intéressante parce que l'employeur lui-même demandeur au pourvoi (car débouté intégralement en appel) n'osait affirmer dans ses moyens au pourvoi que le principe d'un remboursement partiel, fondé sur un barème dégressif! Il a été débouté de son pourvoi aussi, pour une question de principe de forme étrangère à ce débat (nécessité de spécifier le coût réel de la formation et les modalités de remboursement par le salarié dans la convention signée avec lui). Mais cet arrêt reprend les exigences que je mentionnais: exclusion frais imputés à obligation légale, barème dégressif du remboursement demandé.

Bien cordialement.

Par **julius**, le **03/10/2009** à **22:21**

Bonsoir,

Hors propos , ta façon de faire d'une jurisprudence ,une règle de droit.

Car de toute jurisprudence , celle que tu proposes n'as pas encore fait règle d'application.

Ainsi de mes propos et des tiens , je tiens à préserver "benzou" de toute idée hâtive de se croire dans SES droits.

Quand au terme "légiférer" , comme il indique , il ne faut pas créer des DROITS ou des REGLES d'une décision alors même qu'elle s'attache à un cas d'espèce.

Tout du moins , le prendre en exemple sous les conditions d'application

Ainsi , en décortiquant ta jurisprudence :

[citation]" Mais attendu que les énonciations de l'arrêt font ressortir que la clause de dédit-formation ne comportait pas de mention relative au coût réel de la formation pour l'employeur et aux modalités de son remboursement par la salariée (Cass. Soc. 28 septembre 2005. pourvoi n° 03-47760) "
[/citation]

Il en ressort la règle que : "si l'employeur mentionne le coût réel de la formation, cette jurisprudence n'est plus applicable ."

J'en amène donc ma conclusion qu'il est toujours intéressant d'aborder la jurisprudence ,

pourvu que l'on ne la sorte pas de son contexte .

En l'espèce , si l'employeur respecte les règles de la mise en place de la clause de dédit-formation , le salarié ne pourra s'en dégager qu'avec perte .

Cordialement

Par **benzou**, le **03/10/2009** à **22:50**

Merci à vous deux pour vos réponses,
je vais négocier une période de fidélité de un an...
deux pour 9.5 jrs de formations c'est trop
merci

Par **Cornil**, le **04/10/2009** à **00:15**

Réponse à Julius

Je ne trouve pas que mon exposé de la jurisprudence soit hors sujet: la jurisprudence mentionnée confirme clairement les positions de principe que j'avais indiquées , d'ailleurs rappelées dans le lien que tu as indiqué.

Je n'ai pas connaissance qu'une jurisprudence, pour être appliquée, doive avoir "règles d'application", comme une loi nécessitant des décrets d'application. Je l'ai citée, parce même le demandeur au pourvoi reconnaissait d'ailleurs ces positions de principe, que demander de plus, je rêve!

J'ai du mal à comprendre ton acharnement à me contredire, alors que sur le fond , il me semble que nous sommes d'accord: exclusion des dépenses liées à obligation de formation professionnelle de l'employeur, remboursement éventuel possible par le salarié mais dégressif proportionnellement à la poursuite de durée d'activité du salarié/ durée de la formation. Je n'ai rien dit de plus dans ma première réponse que tu as contestée. Mais peut-être as-tu d'autres raisons de me contredire (que j'ignore).

Pour benzou,
un an de fidélité pour 9,5 jours de formation, c'est encore trop pour moi, désolé si les contradictions de julius te font penser le contraire.
Bon courage et bonne chance.

Par **julius**, le **04/10/2009** à **00:34**

En dernier ressort , je maintiens mes commentaires:

[citation]la jurisprudence mentionnée confirme clairement les positions de principe [/citation]

Une jurisprudence de 2005 peut elle être règle de droit ?

[citation]J'ai du mal à comprendre ton acharnement à me contredire, alors que sur le fond , il me semble que nous sommes d'accord[/citation]

Cette acharnement n'a de but que de prévenir , informer , et préconiser la prudence...Une jurisprudence est et reste un point de droit régler en fonction d'une situation donnée

[citation]Mais peut-être as-tu d'autres raisons de me contredire (que j'ignore). [/citation]
Je n'ai de raisons qu'essayer d'être le plus prudent possible en parlant à des néophytes de leur droit.

Ce forum , comme tu le dis si bien n'a de vocation d'information et nos réponses n'ont d'autres but que d'être informatif

Pour Benzou , je pense que la discussion doit aller au-delà d'une négociation banale , et qu'elle devra englober un tout (salaire , clause de dédit, suivi de formation, promesse d'évolution , etc...); bref , elle devra être une négociation d'ensemble , et non une négociation ponctuelle.

Concernant le nombre d'année de "fidélité" comme le dit Cornil , cela ne reste que du subjectif au regard des connaissances et de la valeur du travail fournit grâce à cette formation.

Par **Cornil**, le **04/10/2009 à 15:28**

Bon Julius

Ayant moi-même été magistrat (conseiller prud'homme et souvent président de section et d'audience), pendant plus de 15 ans, j'ai toujours considéré que le droit applicable (en l'occurrence le sujet concerné: dédit-formation n'est pas d'ailleurs pas évoqué dans le Code du travail sauf pour l'interdire dans certains contrats), incluait la jurisprudence de la Cour de Cassation et qu'il fallait juger en tenant compte de celle-ci. Surtout si elle fixe des règles de principe.

Alors la "jurisprudence est-elle règle de droit"? Je ne comprends pas ton interrogation.

Il me semble de toute façon nécessaire de clore cette discussion.

Un petit lien pourtant pourrait t'intéresser sur la prise en compte de la jurisprudence:

<http://libredroit.editme.com/RubriqueIB2>

Bien cordialement.