LIAISONS SOCIALES QUOTIDIEN

DOSSIER N° 78 2019

// le dossier pratique

# La clause de dédit-formation : mode d'emploi

Les formations sont parfois très coûteuses, en particulier dans les secteurs exigeant un haut niveau d'expertise. D'où la nécessité pour l'entreprise de s'assurer du bénéfice des compétences acquises par le salarié, en le dissuadant de quitter trop tôt l'entreprise. Telle est la finalité des clauses de dédit-formation, prévues dans le contrat de travail ou par avenant, par lesquelles le salarié s'engage à rester dans l'entreprise pendant une période minimale à l'issue d'une formation, sauf à rembourser à l'employeur tout ou partie du coût de celle-ci. Voici le mode d'emploi de cette clause.

À CLASSER SOUS
CONTRAT DE TRAVAIL
CLAUSES
01 / 19

Les clauses de dédit-formation sont issues de la pratique, les employeurs ayant souhaité s'assurer du retour de leur investissement après une formation coûteuse, en dissuadant les salariés concernés de quitter l'entreprise.
D'abord reconnues par la jurisprudence, ces clauses ont ensuite été consacrées par le pouvoir législatif et réglementaire.
Le **Code du travail** prévoit ainsi des **conditions minimales** à respecter, renvoyant aux **accords de branche** le soin de définir les modalités d'application des clauses de dédit-formation *(v. l'encadré ci-après)*.
La jurisprudence a néanmoins poursuivi son œuvre d'encadrement de ces clauses.

## 1 Objet et conditions de validité

### QUEL EST L'OBJET DE LA CLAUSE ?

La clause de dédit-formation vise à protéger les intérêts de l'entreprise.
Elle oblige le salarié ayant bénéficié d'une formation coûteuse à **rester** au **service** de son **employeur** pendant une **durée déterminée** à l'**issue** de cette **formation ou,** à défaut, à verser une **indemnité** en contrepartie de la formation financée.

À NOTER La Cour de cassation a eu l'occasion de valider la possibilité de cumuler une clause de dédit-formation et une clause de non-concurrence dans le même contrat de travail *(Cass. soc., 21 mai 2002, n° 00-42.909)*.

### DANS QUEL CAS PEUT-ON LA PRÉVOIR ?

#### Nature du contrat

Il est possible de prévoir une clause de dédit-formation quelle que soit la nature du contrat de travail du salarié concerné : **CDI, CDD**, contrat à temps plein, à **temps partiel**, etc.
La loi ne prévoit qu'une exception : les clauses de dédit-formation sont interdites pour les **contrats de professionnalisation**.
Le Code du travail prévoit en effet la **nullité** de toute clause qui prévoit le remboursement par le titulaire d'un contrat de professionnalisation à son employeur des dépenses de formation en cas de rupture du contrat de travail *(C. trav., art. L. 6325-15)*.

#### Nature de la formation

La loi et la jurisprudence n'apportent **pas de restrictions** quant à la nature de l'action de formation pouvant faire l'objet d'une clause de dédit-formation.
Mais il doit s'agir d'une **vraie formation**. Cette action ne peut par exemple pas simplement consister dans la participation aux réunions commerciales des réseaux de distribution d'une entreprise *(Cass. soc., 1er juin 1999, n° 96-40.070)*.

#### Coût de la formation

La clause de dédit-formation n'est valable que si elle constitue la contrepartie d'un engagement de l'employeur d'assurer une formation entraînant des **frais réels au-delà** des **dépenses imposées par** la **loi ou par** la **convention collective** applicable en matière de financement de la formation professionnelle *(Cass. soc., 5 juin 2002, n° 00-44.327)*.

Ainsi, est **nulle** la clause de dédit-formation prévue dans un contrat d'apprentissage dès lors que l'employeur n'a **pas engagé** des **frais réels**, pour la formation de son salarié infirmier, **supérieurs aux dépenses découlant de ses obligations légales** et contractuelles issues du contrat d'apprentissage conclu entre les parties *(CA Montpellier, 18 mars 2003, n° 02/1347)*.
C'est à l'employeur de rapporter la **preuve** que l'action financée excède ses obligations légales ou conventionnelles *(Cass. soc., 17 juin 1998, n° 96-42.570)*.
Tel n'est bien évidemment pas le cas lorsque les frais de la formation ont été intégralement couverts par des **subventions publiques** *(Cass. soc., 19 novembre 1997, n° 94-43.195)*.

## QUAND LA PRÉVOIR ?

La clause de dédit-formation est le plus souvent prévue dans le contrat de travail **dès l'embauche**, mais elle peut l'être **ultérieurement**, par **avenant**, lorsqu'une formation est organisée en cours de contrat.
Attention, pour être valide, la clause de dédit-formation doit impérativement être **signée avant le début de l'action** de formation *(Cass. soc., 16 mars 2005, n° 02-47.007)*.

## COMMENT LA RÉDIGER ?

La clause est obligatoirement écrite et signée par les deux parties. Elle peut être formalisée dans le **contrat de travail** ou dans un **avenant**, ou encore dans une **convention particulière** signée par l'employeur et le salarié *(Cass. soc., 16 mars 2005, préc.)*, ou dans un « contrat de formation » conclu lors de l'embauche *(Cass. soc., 21 mai 2002, n° 00-42.909)*.

### Mentions obligatoires

La clause de dédit-formation doit préciser clairement les **conditions** et **sanctions** de l'**engagement** pris par le salarié afin qu'il la signe en toute connaissance de cause *(CA Versailles, 15e ch., 27 avril 2011, n° 10/02195)*.
Pour être valable, la clause de dédit-formation doit donc préciser *(Cass. soc., 9 février 2010, n° 08-44.477)* :
– la **date**, la nature et la durée de la **formation** ;
– son **coût réel** pour l'employeur ;
– le **montant** et les modalités du **remboursement** à la charge du salarié.
La jurisprudence considère nulle une clause de dédit-formation qui ne contient **aucune information** sur le **coût réel** de la **formation** *(Cass. soc., 16 mai 2007, n° 05-16.647)*.
Elle a aussi précisé qu'un employeur ne pouvait obtenir l'exécution d'une clause ne comportant pas de mention relative aux **modalités** de **remboursement** de la formation par le salarié *(Cass. soc., 28 septembre 2005, n° 03-47.760 et n° 03-47.761)* ou imprécise sur le montant des frais à rembourser *(Cass. soc., 20 novembre 2013, n° 12-15.405)*.

### Précisions sur la durée de l'engagement du salarié à rester dans l'entreprise

**Sauf** dispositions particulières de la **convention collective**, les parties peuvent fixer librement la **durée de la période** pendant laquelle le salarié s'engage à rester dans l'entreprise après la formation.
Il en va de même du **point de départ** de cette période. Ce peut être la fin de la formation ou le premier jour d'exécution du contrat. *A priori*, en l'absence de précision, c'est la date la plus favorable au salarié qui sera retenue.
Toutefois, malgré le principe de liberté contractuelle, cette durée ne devra **pas être excessive** au regard de celle de la formation et des sommes engagées par l'employeur. **À défaut**, le juge pourrait considérer que le **salarié** est **privé** de la **liberté** de **démissionner**.
Selon les circonstances, une durée de deux ans pourra être jugée excessive, tandis qu'une durée de cinq ans sera considérée valide.
Ont ainsi été admises :
– une durée de **trois ans** en contrepartie de la formation reçue par une **aide-soignante** *(Cass. soc., 18 juin 1981, n° 78-40.939)* ;
– une durée de **cinq ans** imposée à un **pilote de ligne**, compte tenu du coût et de la longueur de celle-ci *(CA Paris, 21e ch., 10 décembre 1990, n° 90/34276)* ;
– une durée de **deux ans** pour un **informaticien** *(Cass. soc., 23 novembre 1983, n° 81-41.607)*.
Il va de soi que la clause qui imposerait au salarié de rester dans l'entreprise **sans limiter la durée** de cet engagement serait **nulle** *(CA Versailles, 6e ch., 2 décembre 2003, n° 03/1505)*.

À NOTER La clause de dédit-formation ne saurait être analysée comme une clause de garantie d'emploi interdisant à l'employeur de rompre le contrat pendant la période au cours de laquelle le salarié s'est engagé à ne pas quitter l'entreprise *(Cass. soc., 19 mars 1987, n° 83-45.737 et Cass. soc., 5 janvier 1999, n° 96-42.931)*.

### Précisions sur le montant de l'indemnité due en cas de départ anticipé

Le **montant** de l'indemnité imposée au salarié en cas de départ anticipé doit être fixé en **fonction** du **coût réel** de la **formation au-delà des dépenses imposées** par la loi ou la convention collective, **et non** sur la base d'une **évaluation forfaitaire *a priori*** *(Cass. soc., 6 novembre 2013, n° 11-12.869)*.
La clause de dédit-formation n'est valide que si l'indemnité est **proportionnée** aux frais de formation enga-

### CLAUSE DE DÉDIT-FORMATION ET NÉGOCIATION DE BRANCHE

Le Code du travail intègre les clauses de dédit-formation parmi les thèmes de la **négociation triennale de branche** relative à la formation professionnelle. L'article R. 2241-4 *(D. n° 2017-1819 du 29 décembre 2017, art. 3)* prévoit en effet que cette négociation doit porter sur les conditions d'application « d'éventuelles clauses financières convenues entre l'employeur et le salarié avant l'engagement de certaines actions de formation et applicables en cas de démission ». Le texte limite le champ de ces clauses aux « **entreprises qui consacrent** à la formation de leurs salariés un montant **au moins égal à l'obligation minimale légale** ou celle fixée par convention ou accord collectif de branche relative à la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue ». En outre, l'article prévoit que « les **versements** réalisés au titre de ces clauses sont **affectés** par l'entreprise au **financement d'actions** dans le cadre du plan de formation ».
En pratique, avant de prévoir et mettre en œuvre une clause de dédit-formation, il est impératif de se reporter à l'accord de branche applicable. On retiendra par exemple que dans les **services de l'automobile**, un avenant à la convention collective du 15 janvier 1981, du 3 juillet 2014, limite la possibilité de prévoir de telles clauses aux seules formations qualifiantes d'au moins 70 heures. Il prévoit par ailleurs que la période d'engagement du salarié ne peut dépasser deux ans.

gés par l'employeur *(Cass. soc., 5 juin 2002, n° 00-44.327)*.
Un **montant excessif** aurait pour effet de priver le salarié de la liberté de démissionner *(Cass. soc., 21 mai 2002, n° 00-42.909)*.
On notera que les juges ont la **faculté de réduire le montant** de l'indemnité lorsque son montant est excessif *(Cass. soc., 18 juin 1981, n° 78-40.939 ; C. civ., art. 1231-5)*.
Attention : si, au titre de la clause de dédit-formation, l'employeur peut exiger le remboursement des frais de formation engagés, il ne peut **pas** prétendre au **remboursement** de la **rémunération maintenue** au salarié durant la **période de formation**. La Cour de cassation considère en effet que la clause de dédit-formation, qui prévoit qu'en cas de départ prématuré, le salarié devra rembourser les rémunérations qu'il a perçues durant sa formation, est **nulle** *(Cass. soc., 23 octobre 2013, n° 11-16.032)*.
Dès lors que le maintien de salaire durant la réalisation de l'action de formation résulte d'une stricte obligation légale *(C. trav., art. L. 6321-2)*, l'employeur ne peut logiquement en demander le remboursement. En conséquence, une cour d'appel ne peut ordonner le remboursement des frais de formation en application d'une clause de dédit-formation, **sans rechercher**, comme le demandait le salarié, si le **coût total** de la formation **comprenait sa rémunération** *(Cass. soc., 5 octobre 2016, n° 15-17.127)*.

# 2 Mise en œuvre de la clause de dédit-formation

## DANS QUELLES SITUATIONS EST-ELLE APPLICABLE ?

La clause de dédit-formation a vocation à s'appliquer lorsque le salarié quitte l'entreprise avant la fin de la période prévue. Toutefois, tous les cas de rupture ne déclenchent pas son application. Tout dépend de qui a pris l'initiative de la rupture et à qui celle-ci est imputable.

### Ruptures concernées

Lorsque le **salarié** est à l'**initiative de la rupture** de son contrat de travail et que cette rupture lui est imputable, la clause s'applique et le salarié est redevable de l'indemnité de dédit-formation. Il en est ainsi :
– en cas de **démission claire et non équivoque** ;
– en cas de **prise d'acte** de la rupture du contrat de travail produisant les **effets d'une démission** (prise d'acte considérée comme non justifiée par les juges) *(Cass. soc., 17 octobre 2012, n° 10-26.316)*.
La clause est aussi applicable en cas de rupture à l'initiative du salarié au cours de la **période d'essai** *(Cass. soc., 5 juin 2002, n° 00-44.327)*.

### Ruptures exclues

La clause de dédit-formation stipulée au contrat de travail n'est en revanche pas applicable en cas de **rupture à l'initiative de l'employeur**. Elle est ainsi écartée en cas de **licenciement**, quels qu'en soient le **motif** et le caractère justifié ou non justifié, y compris en cas de **faute grave** *(Cass. soc., 29 janvier 2014, n° 12-28.162)*, **ou lourde** *(Cass. soc., 10 mai 2012, n° 11-10.571)*.
La clause ne s'applique pas davantage lorsque c'est le salarié qui a pris l'initiative de la rupture mais que celle-ci est **imputable à l'employeur**, comme en cas :
– de démission requalifiée en rupture aux torts de l'employeur *(Cass. soc., 25 février 2003, n° 01-40.588)* ;
– de **prise d'acte** de la rupture du contrat de travail produisant les effets d'un **licenciement sans cause réelle et sérieuse** (prise d'acte justifiée) *(Cass. soc., 11 janvier 2012, n° 10-15.481)*.

### Cas de la formation non conforme aux engagements de l'employeur

La Cour de cassation considère que si l'action de formation dispensée ne correspond pas aux engagements de l'employeur, la **clause ne peut pas être mise en œuvre**. Par exemple, si la formation a été interrompue, ou si la formation reçue n'a duré que dix jours alors que l'action prévue devait s'étaler sur un mois et demi, l'employeur, qui n'a pas respecté son engagement d'assurer une formation entière, ne peut en revendiquer l'application *(Cass. soc., 28 mars 1995, n° 91-45.088)*.
Le salarié pourra d'ailleurs lui réclamer des **dommages et intérêts** *(Cass. soc., 15 juin 2000, n° 98-42.873)*.

## QUELLES SONT LES MODALITÉS DE PAIEMENT DE L'INDEMNITÉ ?

### Dégressivité et échelonnement

Dans la situation la plus simple, le salarié doit verser l'indemnité en **un seul versement**, au moment de son départ. Mais il est possible de convenir à l'avance d'un **échelonnement** de l'éventuel paiement de l'indemnité, pendant le préavis par exemple. Par ailleurs, les parties peuvent prévoir que le montant de l'indemnité sera **dégressif** en fonction du temps passé par le salarié dans l'entreprise depuis le point de départ de la clause.

### Retenue sur rémunération

Lorsque les conditions de mise en œuvre de la clause sont réunies, l'employeur peut opérer une **compensation** entre le montant du salaire qui lui reste à verser et le montant de l'indemnité due par le salarié. Cependant, cette retenue sur salaire est limitée et ne peut s'appliquer que sur la fraction saisissable du salaire *(Cass. soc., 21 mars 2000, n° 99-40.003)*.

## L'EMPLOYEUR PEUT-IL RENONCER À LA CLAUSE ?

Même lorsque les conditions d'application de la clause sont réunies, l'employeur peut toujours renoncer à sa mise en œuvre effective.

À NOTER **La mention sur le certificat de travail « libre de tout engagement » ne signifie pas que l'employeur renonce à l'application de la clause** *(Cass. soc., 4 juillet 2001, n° 99-43.520)*.