

Dernière mise à jour le 20 septembre 2023

# En quoi consiste une clause de « dédit-formation » ?

Sans doute avez-vous déjà entendu parler d'une clause de « dédit-formation » ? Mais savez-vous précisément en quoi elle consiste ? Notre fiche pratique vise à répondre à vos interrogations...

## Sommaire

- Preamble
- Principe et objectif
- 7 Conditions de validité
- Condition 1 : une clause écrite
- Condition 2 : le respect des dispositions conventionnelles
- Condition 3 : une rédaction avant le début de la formation
- Condition 4 : le coût de la formation
- Condition 5 : la clause de remboursement
- Condition 6 : une obligation proportionnelle
- Condition 7 : ne pas empêcher le salarié de démissionner
- Remboursement « progressif »

## Préambule

Les informations que nous vous proposons sont extraites d'une fiche pratique exclusivement consacrée à cette clause contractuelle, vous pouvez la consulter au lien suivant :

<https://www.legisocial.fr/contrat-de-travail/contrats-de-travail/clause-dedit-formation-2019.html> »

## Principe et objectif

C'est une clause par laquelle le salarié s'engage à restituer à l'employeur tout ou partie des frais de formation engagés pour lui s'il vient à quitter l'entreprise avant le délai fixé par la clause.

Donc le salarié s'engage à :

- Rester au sein de l'entreprise pendant un certain temps

OU

- Rembourser tout ou partie des frais de formation en cas de départ « anticipé ».

Cette clause est autorisée sous réserve que la Convention collective ne l'interdise pas.

## 7 Conditions de validité

7 conditions doivent être remplies pour que cette clause soit valide.

### Condition 1 : une clause écrite

Que cette clause figure au sein du « contrat initial » ou fasse l'objet d'un avenant, elle doit dans tous les cas faire l'objet d'une rédaction écrite.

### Condition 2 : le respect des dispositions conventionnelles

Sous réserve que la convention collective évoque cette clause, elle devra alors respecter toutes les dispositions conventionnelles prévues à ce titre.

### Condition 3 : une rédaction avant le début de la formation

Cette clause doit être rédigée avant le début de la formation en précisant :

- La date ;
- La nature ;
- La durée de la formation ;
- Son cout réel pour l'entreprise ;

- Le montant des pénalités et remboursement à la charge du salarié en cas de départ anticipé.

#### Condition 4 : le coût de la formation

Le cout de la formation doit être supérieur aux frais réels imposés par la loi ou la convention collective.

#### Condition 5 : la clause de remboursement

La clause de remboursement doit porter sur des frais réels (frais d'inscription et annexes par exemples).

#### Condition 6 : une obligation proportionnelle

L'obligation du salarié doit être proportionnelle aux dépenses engagées par l'employeur.

#### Condition 7 : ne pas empêcher le salarié de démissionner

Le salarié doit garder la possibilité de démissionner, il n'est donc pas possible d'interdire au salarié de démissionner, il sait seulement qu'il s'engage à rembourser les frais de

formation.

De nombreux cas de jurisprudence confirment ce point.

Cour de cassation du 17/07/1991 n° 88-40201

Cour de cassation du 21/05/2002 n° 00-42909

Cour de cassation du 5/06/2002 n° 00-44327

Nota : il est impossible d'insérer une clause de dédit-formation dans les contrats de professionnalisation.

### Remboursement « progressif »

La clause doit prévoir un remboursement étalonné en fonction du temps de présence du salarié dans l'entreprise.

Cette clause pourrait ainsi prévoir :

- Un remboursement de x % des frais de formation engagés pour un temps de présence minimum de ...