



## ↳ Qu'est-ce que la clause de dédit-formation ?

Le dédit-formation se présente soit sous forme d'une clause dans le contrat de travail, soit sous celle d'un avenant au contrat de travail. Dans tous les cas, elle nécessite l'accord du salarié avant le début de la formation. En la signant, l'entreprise s'engage à financer la formation ; en contrepartie, le salarié doit rester dans l'entreprise pendant une durée prédéterminée à l'issue de son cursus. En cas de rupture du contrat de travail avant ce délai, il devra rembourser les dépenses de formation. Mais attention ! La clause de dédit-formation ne s'applique qu'en cas de départ volontaire du salarié (démission, faute lourde) et non dans le cas d'un licenciement économique ou licenciement pour cause réelle et sérieuse ni même pour faute grave. Dans la pratique, des « rachats » de la clause par le nouvel employeur ont déjà été observés. Mais ce n'est pas la règle.

### Conseils

↳ **Négociez les conditions d'application.** Lorsque le dédit de formation fait l'objet d'un avenant au contrat de travail, il est possible, et même recommandé, de négocier avec l'employeur ses conditions d'application : durée de l'engagement auprès de l'entreprise après la formation, modulation éventuelle des coûts à rembourser en cas de démission (par exemple 100 % si le départ a lieu la première année, 50 % durant la seconde), certaines exceptions comme le départ involontaire (mutation du conjoint par exemple)...

↳ **Prenez garde aux abus** : En cas de départ volontaire, il est important de prendre garde, au préalable, à des exigences parfois abusives des employeurs.

-Vérifiez le prix. Pour l'entreprise, il n'est possible de demander que le remboursement des sommes qu'elle a réellement payées au-delà de son obligation fiscale et des éventuels remboursements obtenus de l'OPCA (organisme paritaire collecteur). Par ailleurs, seuls les frais de formation peuvent être inclus dans la clause, éventuellement majorés des frais de transport et d'hébergement. Les salaires ne peuvent cependant pas être pris en compte.

↳ **Contrôlez la durée.** Deux à trois années sont admises pour des formations de longue durée et/ou diplômantes. Il a par exemple été jugé qu'une durée de cinq ans était exagérée au regard des sommes en jeu.

↳ **Pensez à la période d'essai !** Il a été jugé que la clause de dédit de formation y était applicable. C'est notamment le cas pour les entreprises qui ont des processus d'intégration très lourds et qui ne souhaitent pas voir partir leurs salariés une fois la formation suivie. Ce n'est pas parce que le contrat peut librement être rompu pendant la période d'essai que la clause de dédit ne peut pas s'appliquer.

Texte extrait de : **Pour se Former.fr un site de L'Etudiant**