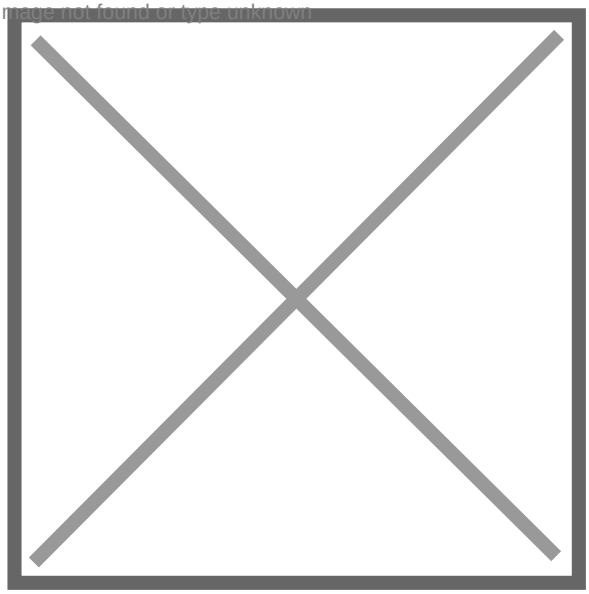
Image not found or type unknown



Clause de dédit formation

Par **CAMLOU**, le **19/03/2018** à **10:34**

Bonjour,
Je travaille depuis novembre 2016 en tant qu'assistante en gestion de patrimoine.
Il m'avait été demandé lors de mon ambauche de reprendre mes études pour une mise à jour (anciennement clerc de notaire).
Je me suis donc inscrite à la licence professionnelle metier du notariat d'octobre 2017 à juin 2018.
le cout de la formation qui est de 4 200 euros a été intégralement financé par l'organisme de formation interne à l'entreprise donc aucun frais pour l'employeur.
Nous avons signé le 13 octobre 2017 un avenant a mon contrat de travail avec clause de dédit formation, car mon employeur m'autoriser 2 jours à domicile pour étudier et réussir au mieux ma formation qui selon ses mots "était le plus important car je devais l'obtenir"...
Pour ces deux jours j'ai un maintien de salaire.
La clause de dédit formation stipule que je devrais rester 3 ans dans l'entreprise "a compter de l'obtention de mon diplôme" et que si je démissionnais la première année je devrais 9600 euros la deuxième 6000 la troisième 3000.
Ces sommes représentent le maintien de salaire versé pendant mes jours de cours.
A noté que Depuis mon arrivée dans l'entreprise et jusqu'à aujourd'hui ce fut un grand n'importe quoi, ma responsable a été arrêter pour maladie dès mon arrivée, je n'ai pas eu de remplaçante, je me suis formé seule dans un domaine un peu inconnu... je me suis retrouvée seule dans un service représentant 200 000 euros de CA annuel.
On m'a ignoré, et ma chef vient de démissionner. Dans un mois je vais me retrouver seule et il n'y a aucune stratégie pour la suite si ce n'est tenir !!!
Mon époux a une opportunité au canada avec son travail, ma question est la bien sur la suivante : ma clause est -elle valable, et est-il possible de la contourner pour démission légitime pour suivre mon conjoint à l'étranger (j'ai deux petite filles).
D'avance je vous remercie

Par **CAMLOU**, le **19/03/2018** à **11:27**

Je complète par les jurisprudence récente quant à mon maintien de salaire durant la formation, qui fait l'objet de l'indemnité de 9 600 euros ... d'après le texte ci-dessous et si je comprend bien, cette clause ne serait pas valable du fait que les salaires maintenu ne peuvent faire l'objet d'un remboursement ....
""Enfin, il convient de s'arrêter sur le calcul de l'indemnité et le sort des salaires versés lors des formations. L'article L 6321-2 du Code du travail dispose « toute action de formation suivie par un salarié pour assurer son adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération ». Dans un tel cas, la rémunération du salarié est donc une obligation, car le temps de formation est assimilé à du temps de travail effectif. C'est sur cette base que la Cour de cassation a jugé, dans un arrêt du 05 octobre 2016[13], que le coût des salaires perçus durant une telle formation ne pouvait intégrer le coût réel de formation déclaré par l'employeur. Cette somme ne peut donc être prise en compte dans le calcul de l'indemnité de dédit-formation. Seuls les frais directs (frais d'inscription notamment) et annexes (frais de transports et d'hébergement par exemple) peuvent entrer dans cette notion de coût réel. Cette décision se place dans la continuité des arrêts antérieurs. Pour illustration, dans un arrêt du 23 octobre 2013, la Haute Juridiction avait jugé, sur la base de l'article L 6321-2 du code du travail, 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[14] »""

Par **morobar**, le **19/03/2018** à **16:45**

Bonjour,
[citation] financé par l'organisme de formation interne à l'entreprise donc aucun frais pour l'employeur. [/citation]
Il m'étonnerait grandement qu'une etude notariale comporte une organisation interne de formation, en sus gratuite.
Je suppose que vos propos désignent un organisme en charge de recueillir les fonds de la formation professionnelle.
Vous signalez, ce qui est frais, que les heures de formation constituent du travail effectif, et doivent donc être rémunéré sans possibilité d'intégration dans une clause de dédit-formation.
Mais là votre exposé parait un peu confus, il serait question de 2 j/semaines pour préparer la formation, outre les heures d'assistance en école.
Si tel est le cas, les arrêts que vous citez ne concernent pas votre situation, en l'espèce le remboursement des salaires de ces 2 jours NON OBLIGATOIRES et intégralement financés par l'employeur.

Par **CAMLOU**, le **19/03/2018** à **16:46**

c'est un cabinet d'expertise comptable je suis maintenant assistante en gestion de patrimoine.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Par **CAMLOU**, le **19/03/2018** à **16:47**

il est bien indiqué dans ma clause que le coût de la formation est intégralement financé par le centre de formation

Par **morobar**, le **19/03/2018** à **16:54**

OK pour le cabinet d'expertise comptable.
Si vous avez signé une clause de dédit-formation, il va falloir prouver:
* que la formation est bien financé par un organisme agrée pour recueillir les fonds, et ce dans le cadre d'une convention.
C'est certainement le cas.
* Mais ce n'est pas l'objet de la clause, qui concerne des heures payés, non pas en cession de formation, mais à rester chez vous réviser vos cours.
ALors prouver qu'il s'agit d'un temps de travail effectif parait difficile.

Par **CAMLOU**, le **19/03/2018** à **17:02**

"toute action de formation suivie par un salarié pour assurer son adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération" article L 6321-2 du Code du travail
Je comprend par ce texte que cette formation étant nécessaire à mon évolution dans l'entreprise (et de plus a la demande de l'employeur) elle constitue un travail effectif d'où le maintien de salaire donc pas de possibilité d'en réclamer le remboursement ????

De plus si j'arrive à négocier une rupture conventionnelle puisque je dois suivre mon conjoint à l'étranger (il faut penser au contexte familiale) dans ce cas la clause ne peux s'appliquer ? puisqu'elle est valable qu'en cas de démission ou licenciement pour faute ?

Par **morobar**, le **19/03/2018** à **18:33**

Dans le contexte indiqué, l'employeur ne donnera jamais son accord pour négocier une rupture conventionnelle, qui ne vous apportera pas grand chose, d'ailleurs, sur le plan de la protection sociale (chômage).
Sachant que si vous partez à l'étranger, vous ne serez pas éligibles aux allocations de retour à l'emploi, bien que le "suivi de conjoint" soit une cause légitime de démission.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés