

## Clause de dédit-formation

# Si 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

(Cass. soc., 23 oct. 2013, n° 11-16.032)

Dans un arrêt du 23 octobre 2013, la Cour de cassation considère que, 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 pendant la période de formation. En effet, la Cour précise 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.

Dès lors que le maintien de salaire durant le stage résulte d'une stricte obligation légale (C. trav., L. 6321-2), l'employeur ne peut en demander le remboursement. Cet arrêt est l'occasion de rappeler ci-après les conditions de licéité et d'application des clauses de dédit-formation. On rappellera que ces clauses sont des clauses contractuelles, par lesquelles le salarié s'engage, en contrepartie de la formation qui va lui être dispensée :

- à rester au service de l'entreprise, après sa formation, pendant une durée minimale (deux ou trois ans, par exemple),
- et à verser à l'entreprise, au cas où il la quitterait avant cette échéance, une somme convenue à l'avance, à titre de remboursement des frais de formation.

### ■ Les conditions de licéité de ces clauses

Un tel engagement constitue juridiquement une clause pénale, que l'article 1152 du Code civil définit et régleme ainsi : *"lorsque la convention porte que celui qui manquera de l'exécuter payera une certaine somme à titre de dommages-intérêts, il ne peut être alloué à l'autre partie une somme plus forte, ni moindre. Néanmoins, le juge peut, même d'office, modérer ou augmenter la peine qui avait été convenue, si elle est manifestement excessive ou dérisoire. Toute stipulation contraire sera réputée non écrite."*

La jurisprudence reconnaît la validité de la clause de dédit-formation et accorde alors à l'employeur, en cas de départ anticipé du salarié, les dommages-intérêts prévus par cette clause. Les

clauses de dédit-formation sont licites, dans la mesure où elles constituent la contrepartie d'un engagement pris par l'employeur d'assurer une formation entraînant des frais réels au-delà des dépenses imposées par la loi ou la convention collective, et dans la mesure où elles n'ont pas pour effet de priver le salarié de la faculté de démissionner.

**En plus des conditions de fond détaillées ci-avant, la clause de dédit-formation doit également remplir des conditions de forme. Cette clause doit en effet :**

- **faire l'objet d'une convention particulière conclue avant le début de la formation ;**
- **préciser la date, la nature, la durée de la formation et son coût réel pour l'employeur, ainsi que le montant et les modalités de remboursement à la charge du salarié.**

La clause de dédit-formation est inopposable au salarié, dès lors qu'elle ne comporte pas les mentions obligatoires au moment de sa signature. Il importe peu de pouvoir démontrer que le salarié connaissait la portée de son engagement par la présentation de plusieurs documents annexes (contrat de travail et accord d'entreprise).

### ■ Les conditions d'application

Une clause de dédit-formation ne peut valablement être mise en œuvre que si la rupture du contrat de travail est imputable au salarié. Elle ne s'applique donc pas en cas de rupture à l'initiative de l'employeur, même s'il y a eu faute grave du salarié. Le salarié qui est licencié n'a pas à verser l'indemnité forfaitaire prévue par la clause de dédit-formation (Cass. soc., 10 mai 2012, no 11-10.571). En outre, la clause de dédit-formation ne peut recevoir application que dans le cas où le versement prévu correspond, non pas à une évaluation forfaitaire, mais à des dépenses précises et effectives. De même, le montant de l'indemnité de dédit doit être proportionnel aux frais de formation engagés.

Par ailleurs, les dommages-intérêts qui seraient fixés forfaitairement ne pourraient être réduits que s'ils sont ma-

nifestement excessifs. Enfin, la question peut se poser de savoir si une clause de dédit-formation peut inclure ou non, en plus de frais de formation, les salaires et charges sociales du salarié pendant le temps de sa formation.

On précisera ici que seul le coût réel de la formation peut être demandé au salarié, correspondant au coût de l'inscription et aux frais annexes. En revanche, s'agissant du salaire, la réponse est incertaine et n'a pas encore été tranchée, à notre connaissance, par la Cour de cassation. Ainsi, seules des Cours d'appels se sont prononcées, mais sans avoir adopté les mêmes positions. En effet, certaines Cours d'appel ne retiennent que les frais de formation, considérant que *"l'employeur ne peut introduire dans la clause de dédit-formation le salaire et les charges sociales. Ces derniers ne peuvent être analysés en frais de formation susceptibles d'être appréhendés pour le calcul d'un éventuel dédit, dans la mesure où le contrat de travail entraîne l'obligation normale pour l'employeur de verser le salaire"* (CA de Paris, 5 févr. 1992).

D'autres Cours, au contraire, acceptent, si tels sont les termes de la clause de dédit, le remboursement des salaires et charges patronales, en plus des frais de formation (CA de Nancy, 20 janv. 1993). A noter, en revanche, qu'il a été décidé que, lorsque la convention collective met à la charge de l'employeur l'obligation de rémunérer les salariés durant les stages de formation, la clause de dédit-formation ne peut prévoir qu'en cas de départ prématuré, les salariés devront rembourser les rémunérations perçues (Cass. soc., 5 janv. 1995, n° 90-45.374). Ce principe reprend celui énoncé dans l'arrêt précité du 23 octobre 2013.

Enfin, on rappellera que la clause de dédit-formation est interdite dans le cadre d'un contrat de professionnalisation. Comme le stipule l'article L. 6325-15 du Code du travail : *"est nulle, toute clause prévoyant le remboursement à l'employeur par le titulaire d'un contrat de professionnalisation des dépenses de formation en cas de rupture du contrat de travail"*. Si une telle clause figure dans le contrat, elle sera nulle et de nul effet. ■