



## Validité clause dédit de formation

-----  
Par GreenBelt

Bonjour,

J'ai bénéficié au cours de l'année 2014 d'une formation certifiante de 10 jours.  
Avant de commencer la formation, il m'a été demandé de signer une clause de dédit de formation m'engageant à rester dans la société pendant 18 mois à partir du dernier jour de la formation (le 15 octobre 2014).

Je souhaite aujourd'hui consulter le marché du travail pour éventuellement quitter ma société pour un poste mieux rémunéré.

La formation ayant un coût annoncé de 5890 euros, je ne peux pas me permettre de rembourser une telle somme.  
Je souhaiterais donc savoir si cette clause est bien valide car je ne souhaite pas gaspiller du temps et de l'énergie à chercher un autre travail si je suis bien bloquée dans mon entreprise actuelle.

3 éléments me paraissent irréguliers:

1. Il n'a pas été demandé à toutes les personnes ayant bénéficié de cette formation de signer cette fameuse clause de dédit de formation

2. Il est marqué coût estimatif du stage avec en alinéa "si le coût indiqué de la formation est estimatif, le remboursement se fera sur la base du coût réel plafonné au coût estimatif indiqué"

Or si l'entreprise a bénéficié d'aides telles que OPCA ou subventions d'état ou régionale (ce qui serait apparemment le cas selon le bouche à oreille), je ne connais pas à ce jour le coût réel de la formation et donc combien je dois rembourser en cas de départ anticipé.

Pour le moment je n'ose pas demander à la responsable des ressources humaines le montant réel car j'ai peur d'être ensuite mise au placard s'ils comprennent que j'étudie la possibilité de partir.

3. Il est marqué "En cas où Mme XX serait amené à quitter la société avant la fin du délai de 18 mois indiqué ci-dessus, pour l'un ou l'autre des motifs suivants: - démission, -licenciement (pour motifs personnels et quel que soit ce motif) et - rupture conventionnelle homologuée contrat de travail..."

Est-il normal qu'en cas de licenciement, je sois obligée de rembourser la formation? C'est la double peine...

Merci d'avance pour vos conseils et votre aide.

Cordialement

-----  
Par syndicat7s

Bonsoir,

Attention, il peut y avoir des dispositions de branche sur ce point.

Le coût de la formation ne doit pas être pris en charge par un organisme extérieur au titre du plan de formation. La clause pourrait être reconnue comme nulle.

La mention du coût réel de la formation est obligatoire dans la clause pour que celle-ci soit valable. (vous êtes en droit de demander la facture).

La durée pendant laquelle le salarié doit rester dans l'entreprise ne doit pas être disproportionnée par rapport au coût et au contenu de la formation suivie. La clause pourrait être reconnue comme nulle. (18 mois pour 6000 euros c'est peut-être un peu excessif)

Le remboursement doit être dégressif (au prorata temporis du temps restant)

Bien cordialement

Le Syndicat 7S  
Soutien aux Salariés du Syntec  
[url=http://www.syndicat-7s.fr]http://www.syndicat-7s.fr[/url]

-----  
Par GreenBelt

Bonsoir,

Tout d'abord merci pour votre réponse rapide.

Quand vous parlez d'accord de branche c'est concernant le point sur le remboursement en cas de licenciement pour motifs personnels ?

D'ailleurs je ne comprends pas ce que signifie licenciement pour motifs personnels. Qu'est ce que cela couvre ?

Ensuite, le remboursement est bien dégressif sur 18 mois donc ce n'est pas sur ce point que je vais pouvoir jouer. Par contre, si je me renseigne auprès de la responsable des Ressources Humaines et qu'elle m'indique que l'entreprise a bien bénéficié d'aides quelconques, puis-je considéré que la clause est caduque puisque ce ne sera pas le montant réel qui a été indiqué sur le clause au moment de la signature ?

Merci d'avance pour votre retour.