

## LA CLAUSE DE DÉDIT-FORMATION

*Fiche publiée en juin 2024*

*Certains éléments ont pu évoluer depuis la date de publication*

La clause de dédit-formation est une stipulation insérée dans un contrat de travail. Elle a pour objet d'obliger le salarié à rembourser les frais de formation engagés par son employeur s'il démissionne avant un temps donné.

Cette clause est soumise à plusieurs conditions de validité pour être licite.

### 1 – LE CHAMP D'APPLICATION

Les clauses de dédit-formation sont prohibées au sein des contrats de professionnalisation (contrat d'alternance). Il en est de même pour les contrats de travail prévoyant la reconversion ou la promotion par l'alternance (Pro-A).

Les clauses de dédit-formation ne sont admises que pour les contrats de travail.

### 2 – LES CONDITIONS DE FORME

Les conditions de validité de forme sont les suivantes :

- La clause doit être signée avant le début de la formation ;
- La clause doit figurer par écrit dans le contrat de travail ;
- La date, la nature, la durée et le coût réelle de la formation doivent être indiqués ;
- Le montant et les modalités de remboursement à la charge du salarié doivent être indiqués.

### 3 – LES CONDITIONS DE FOND

Les conditions de validité de fond sont les suivantes :

- Le financement de la formation est exclusivement à la charge de l'employeur et supérieur aux dépenses imposées par la loi ou la convention collective ;
- Le montant de l'indemnité prévu par la clause doit être proportionnel aux frais de formation réellement engagés par l'employeur sans être excessif ;
- La durée de la clause doit être limitée dans le temps (entre 2 et 5 ans selon la durée et le coût de la formation) ;
- La clause ne doit jamais prévoir le remboursement des salaires perçus par les salariés pendant la formation.

## 4 – L'EXÉCUTION DE LA CLAUSE DE DÉBIT-FORMATION

La clause s'exécute lorsque la rupture du contrat de travail est à l'initiative du salarié (démission, abandon de poste, faute grave...).

Si la rupture du contrat de travail a lieu lors de la période d'essai, la clause reste néanmoins applicable.

Si la rupture du contrat de travail est à l'initiative de l'employeur, la clause ne pourra être exécutée.

Enfin, si la rupture du contrat de travail prend la forme d'une rupture conventionnelle, la clause de dédit-formation ne peut pas s'appliquer.

### Références de textes :

- Article L1237-11 du Code du Travail
- Article L6325-15 du Code du Travail
- Article D6324-1 du Code du Travail