Image not found or type unknown

Clause dedit formation et démission

Par **albreta**, le **29/09/2011** à **10:56**

Bonjour.
J'ai signé il y a 2 ans une promesse d'embauche. L'embauche définitive (cdi) étant lié à la condition que je suive avec assiduité une formation professionnelle de type universitaire (d'une durée de 10 semaines sur une année) et que j'obtienne le diplôme, à défaut le contrat de travail sera annulé. J'ai obtenu le diplôme après une année de travail au service de mon employeur et le suivi de la formation. Dans la promesse d'embauche il y a bien sûr une clause dedit formation stipulant: que je m'engage à rester 5 ans au service de mon employeur après obtention du diplôme; en cas de démission ou faute grave avant cette échéance je m'engage à rembourser l'ensemble des frais liés à la formation.
Actuellement ce travail ne me plait pas et je souhaite démissionner. Dans la promesse d'embauche il n'est aucunement précisé le montant de la formation et des frais engagés par mon employeur et il n'est aucunement précisé un échéancier de remboursement.
Puis je m'appuyer sur ces manquements pour ne pas avoir à rembourser cette formation si je démissionne?

Merci.

Par **P.M.**, le **29/09/2011** à **11:21**

Bonjour,
Il faudrait savoir si vous êtes sous statut de droit public ou sous contrat de droit privé car dans ce dernier cas, de toute façon, la clause de dédit-formation doit répondre à un certains nombre d'exigences fixées par la Jurisprudence et je vous propose ce dossier

Par **albreta**, le **29/09/2011** à **11:45**

Merci pour votre réponse rapide.

J'exerce dans une entreprise du secteur privé.
J'ai auparavant pris connaissance du lien que vous mettez dans votre réponse et la clause de ma promesse d'embauche ne précise pas : "son coût réel pour l'employeur, ainsi que les modalités de remboursement à la charge du salarié".
Voici la partie concernée de mon contrat telle que rédigée: "En cas de démission ou licenciement pour faute grave avant cette échéance, vous vous engagez au remboursement

de l'ensemble des frais engagés pour votre formation (salaires et charges pendant la période de formation, frais d'inscription, de déplacement, d'hébergement...)".

Merci

Par **P.M.**, le **29/09/2011** à **13:23**

Donc, conclusion avant même la communication du dossier que vous connaissiez déjà, la clause de dédit-formation n'a aucune valeur en dehors même de celle d'embauche définitive sous condition qui est elle-même tout à fait criticable puisqu'elle ne fait que prolonger la période d'essai allant même jusqu'à prévoir une annulation pure et simple du contrat... Curieusement, il semble qu'un salarié qui aurait suivi la formation dont l'employeur aurait subi le même coût éventuellement mais qui aurait échoué pour l'obtention du diplôme n'aurait rien à rembourser...

Par **albreta**, le **29/09/2011** à **13:31**

Tout à fait, en cas d'échec à la formation (en ayant toutefois suivi avec assiduité la formation) aucun remboursement ne m'aurait été demandé et la promesse d'emploi s'arrêtait à ce moment (fin de période d'essai). Est il utile de préciser que je n'ai signé aucun contrat autre que cette promesse d'embauche...?

Je peux donc démissionner sans craindre de devoir un remboursement à mon employeur.

Ma démarche n'est pas faite dans une volonté de nuire à mon employeur. Elle est le fruit d'une non reconnaissance professionnelle (en fait qui tarde à se mettre en place); d'un positionnement au sein de l'entreprise, de fonction et hiérarchique plutôt vague (je suis placé en exercice professionnel de façon supérieure à certains employés mais à c'est à eux que je dois rendre des comptes); l'ambiance de travail n'est pas agréable, lourde, parfois malsaine (beaucoup d'individualisme, de délation... ceci dit je ne prend pas part à cela, je reste neutre donc un peu esseulé mais à priori apprécié des différents collaborateurs).

Est il judicieux de contacter un avocat afin de me faire assister dans ma démarche? Dois je prévoir une action aux prud'hommes? (je ne pense pas que mon directeur accepte comme cela ma démission d'autant plus qu'il occupe plusieurs fonctions (politique, prud'hommes, conseil régional...).

Je vous remercie pour vos réponses.

Par **noduch**, le **09/10/2011** à **19:29**

Bonjour,

J'ai une question à peu près du même type. Durant mon projet de fin d'études, en Mars 2010,

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

j'ai signé une promesse d'embauche comprenant une clause de dédit-formation m'obligeant à rester au moins deux ans dans l'entreprise. J'ai signé mon contrat définitif en CDI en Août 2010 mais l'entreprise n'a pas remis cette clause de dédit formation dans le contrat. Souhaitant démissionner je voudrais être certaine que le contrat définitif en CDI annule et remplace bien la promesse d'embauche et que donc je ne suis plus soumise à cette clause. Merci d'avance pour votre aide!

Par **P.M.**, le **09/10/2011** à **19:35**

Bonjour,
Il aurait été préférable d'ouvrir un nouveau sujet...
Le contrat de travail peut seulement compléter la promesse d'embauche suivant sa rédaction mais pas forcément l'annuler et la remplacer...
Je vous conseillerais de vous rapprocher des représentants du Personnel ou, en absence dans l'entreprise d'une organisation syndicale, voire d'un avocat spécialiste...

Par **noduch**, le **09/10/2011** à **19:51**

Je vous remercie pour cette réponse rapide. Pour compléter ma question, il était écrit dans ma promesse d'embauche "pour la prise en charge de votre poste, vous bénéficierez d'un certain nombre de formations. En contrepartie de ces formations, vous vous engagez à rester au service de X pendant une durée de 2 ans à compter de la date d'embauche. Le total des frais de formation engagé par la société vous sera communiqué lors de la rédaction de votre CDI où les termes de la clause de dédit formation sera reprise." Or dans mon contrat définitif, cette clause n'a pas été reprise et il est inscrit dans l'article "rupture du contrat" : "chacune des parties pourra rompre le présent contrat à tout moment, sous réserve de respecter les dispositions légales et conventionnelles en vigueur. Dans une telle hypothèse, les parties seront tenues au respect d'un préavis réciproque fixé par les dispositions conventionnelles applicables à la société".
Avez-vous une idée plus précise sur le sujet?
Merci par avance.

Par **P.M.**, le **09/10/2011** à **21:25**

Donc si vous avez déjà consulté les échanges précédents dans ce sujet et le dossier proposé, en tout état de cause, la clause de dédit-formation n'est pas valable d'autant plus qu'elle n'est pas reprise et complétée dans le CDI...

Par **Silver Margaux**, le **14/12/2016** à **13:23**

Bonjour,

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

Puis-je inclure dans la clause de dédit formation une obligation de réussite à l’examen ?
Auquel cas, le salarie s'engage à rembourser la formation ? Est-ce legal ?

En vous Remerciant,

En vous Remerciant,

Margaux

Par **P.M.**, le **14/12/2016** à **13:48**

Bonjour,
Pour une meilleure compréhension, il serait préférable d'ouvrir un nouveau sujet...

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés