Image not found or type unknown

Cdd et clause de dédit-formation

Par **breizhymoon**, le **21/03/2010** à **16:20**

Bonjour,

J'ai signé un contrat à duré déterminé le 1 septembre. La fin de ce contrat est le 30 avril, et mon employeur veut le renouveler pour 6 mois, puis conclure un CDI.
J'ai été employé en tant qu'infirmière en centre de dialyse, mon temps de travail est 136,5 h/mois (soit temps partiels à 90 %). J'ai bénéficier à l'entrée dans le service d'une formation à la dialyse de 8 semaines. Cette formation s'est faite dans le service où je travaille actuellement, en doublure avec l'une de mes collègues. Mon employeur n'a pas augmenter le nombre d'infirmiers dans le service durant la formation, j'étais "en plus", et j'ai appris le travail avec mes collègues. A la fin de cette formation, je n'obtient aucune qualification ou diplôme. Mon salaire durant ces 2 mois de formations à été de 1.480 €/mois.

Mon contrat de travail stipule une clause de dédit-formation, selon laquelle je m'engage à rester au sein de l'entreprise pendant 3 ans, ou à payer si je pars plus tôt 3.500 € au titre de remboursement au frais de formation (hors ma formation n'a coûté que mon salaire!! aucun autre surplus...donc moins de 3.500 €.

A ce jour, je ne souhaite pas renouveler mon contrat, car mon employeur refuse de me faire travailler à 100 %. Je souhaite donc aller travailler en clinique à 100 %. Mon employeur me dis que si je refuse de renouveler mon cdd pour un 2e cdd, je vais devoir payer les 3.500 €
Quels sont mes recours ? Est-ce légal ? La clause ne précise pas le coût de la formation. Elle indique juste que je dois verser "une somme de 3.500 € au titre du remboursement des frais de sa formation".

Je vous remercie.

Par **Mikous**, le **23/03/2010** à **11:20**

Bonjour,
Cette clause de dédit-formation ne me paraît pas compatible avec un contrat à durée déterminée. On peut difficilement vous écrire le jour de l'embauche qu'on ne vous prend que pour 8 mois tout en exigeant de vous de rester dans l'entreprise au moins 3 ans, alors même que l'on ne vous offre pas la possibilité de remplir cette obligation, et qu'elle la chiffre de façon fantaisiste. Donc, selon moi mais j'espère que d'autres le confirmeront, clause très contestable, sinon nulle.

Le défaut de visite médicale ne remet pas en cause le contrat, mais vous pouvez exiger qu'elle soit effectuée rapidement.

Vous avez de toute façon la possibilité de ne pas renouveler votre CDD au 30 avril.
Mais avant tout, il faudrait savoir si une clause [s]explicite [/s]prévoie le renouvellement de votre contrat. Si cette clause ne figure pas, ne vous tracassez plus, vous avez parfaitement le droit de ne pas accepter. Si elle dit que le contrat sera automatiquement renouvelé, vous avez le droit de refuser, mais alors vous ne toucherez pas la prime de précarité.
Source: http://www.easycdd.com/index.php/Questions-Frequentes/2.-Evenements-en-cours-de-contrat-renouvellement/Le-salarie-peut-il-refuser-le-renouvellement-de-son-CDD

Cordialament

Par **Niñito**, le **09/12/2016** à **07:47**

Bonjour,

J'ai signé un cdd le 3 novembre 2016 valable jusqu'au 31 décembre 2016. J'avais une période d'essai de 1 mois et pas de dédit formation signé en début de contrat. Je suis ssiap (agent de sécurité incendie). Mon employeur m'a envoyé pour une formation d'agent de sécurité. La formation avait débuté le 24 octobre, soit avant la signature de mon contrat. Je me suis cassé la main droite un jour avant l'examen final que je n'ai pas pu passer. De plus j'ai déposer ma démission avant le terme de ma période d'essai car j'avais trouvé une meilleure offre. Aujourd'hui mon employeur me réclame la moitié de la somme. Peut-il faire ça ?

Merci.

Par **P.M.**, le **09/12/2016** à **08:38**

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

Par **Niñito**, le **09/12/2016** à **13:52**

c'est ce que je vais faire merci.

Par **miyako**, le **10/12/2016** à **19:50**

bonsoir,
Une clause dédit formation peut exister dans un CDD,et il faut voir cela au cas par cas.C'est tout à fait légal si la formation est indispensable à l'exercice d'un métier.Simplement si la

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

clause stipule 3 ans de présence ,cela signifie qu'évidemment le CDD doit être renouvelé au moins durant 3 ans et que la salariée doit accepter ce renouvellement.Mais c'est pas obligatoirement un CDI.
Il existe des JP mais encore faut-il qu'elles soient en rapport avec le cas qui nous ait soumis.Je n'en ai pas trouvé! .
Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **P.M.**, le **10/12/2016** à **20:27**

Bonjour,
On ne sait même pas à quel sujet il répond...
Un CDD renouvelé pendant 3 ans ce n'est déjà même pas sérieusement et juridiquement envisageable...
Pour "Niñito", vous avez eu la pertinence d'ouvrir un nouveau sujet sur mon conseil, comme vous l'avez annoncé, je vous ai donc répondu sur celui-ci...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés