



# Les P'tites INFOS Juridiques

## Août-Septembre 2020

- I. La clause de dédit-formation
- II. Covid-19 : attention aux licenciements économiques !

### I. La clause de dédit-formation

La clause de dédit-formation figure dans la liste des [droits et obligations contractuelles](#) du [contrat de travail](#).

#### Qu'est ce que la clause de dédit formation, quel est son intérêt ?

Cette clause permet à l'entreprise d'imposer au salarié ayant bénéficié d'une formation au frais de l'entreprise que ce dernier restitue tout ou partie de ces frais s'il quitte l'entreprise avant le délai fixé par la clause. Cette clause a donc un objectif dissuasif. Elle est principalement utilisée dans les professions où une formation initiale est requise.

#### Quelles sont les conditions de validité d'une telle clause ?

Pour être valable, cette clause doit répondre à certaines conditions :

- **rédaction d'un écrit** : il doit retranscrire certaines mentions obligatoires (date, nature, durée, coût de la formation ainsi que le montant et les modalités de remboursement de cette dernière) pour informer le salarié de ses obligations.
- **durée de la clause** : la durée d'application de la clause ne doit pas être excessive. Elle est établie compte tenu des dépenses réelles prises en charge par l'entreprise et des usages de la profession.
- **montant proportionné** : fort logiquement, l'indemnité de dédit formation prévue par la clause doit être proportionnée aux frais engagés pour la formation.
- **restriction de l'effet dissuasif** : le montant de cette indemnité ainsi que la durée de la clause ne doivent pas avoir pour effet de priver le salarié de la faculté de démissionner. Si tel était le cas, la validité de la clause pourrait être remise en cause par les juges. Toutefois, ces derniers ont la possibilité de modifier ces éléments s'ils sont disproportionnés.
- **dépenses réelles** : l'entreprise doit engager des frais réels au-delà des dépenses qui sont imposées par la loi ou la convention collective, ainsi, sont exclues les formations prises dans le cadre d'un DIF, les formations prises en charge par les OPCA, par les collectivités territoriales ou l'Etat. Sont également exclues les dépenses qui résultent du plan de formation, les dépenses relatives au contrat d'apprentissage.

Par ailleurs, cette clause n'est pas valable en matière de contrat de professionnalisation.





# Les P'tites INFOS Juridiques

## Comment fixer l'indemnité de dédit formation ?

### Détermination du montant

Les frais engagés par l'entreprise sont détaillés dans la clause, seules les dépenses réelles non obligatoires peuvent faire l'objet d'une obligation de restitution. En ce qui concerne le salaire versé au salarié pendant la formation, celui-ci ne peut être inclus dans le montant de l'indemnité lorsque son versement est obligatoire (ce qui est majoritairement le cas).

### Modalité de restitution

Lors de la rédaction de cette clause, deux possibilités s'offrent à l'employeur en cas de non respect de cette clause : l'indemnité peut soit être d'un montant fixe, soit être un montant dit « dégressif » dans le temps.

**Remarque :** l'employeur peut opérer une compensation entre le salaire et les frais de formation du salarié dans la limite de la fraction saisissable du salaire.



## La restitution de l'indemnité est-elle limitée à la démission du salarié ?

Les juges ont admis d'autres motifs de rupture du contrat de travail qui permettent à l'employeur d'exiger le remboursement des frais réels de formation, dont la rupture de la période d'essai à l'initiative du salarié. En effet, cela a été admis par les juges étant donné que le salarié a provoqué lui-même son départ.

En cas de prise d'acte du salarié, le salarié a certes provoqué son départ mais la restitution de l'indemnité n'aurait pas lieu d'être s'il est avéré que cette rupture est imputable aux manquements de l'employeur.

Il en est de même pour l'ensemble des ruptures non imputable au salarié (licenciement économique, licenciement pour inaptitude.)

Lorsque la formation réellement effectuée par le salarié diffère de celle convenu dans la clause, l'employeur ne pourra exiger le remboursement des frais de formation, et ce, quelque soit le mode de rupture du contrat de travail.

La rédaction d'une clause de dédit-formation étant complexe, il est fortement conseillé de faire appel à un avocat expert en droit du travail pour toute question relative à la validité d'une telle clause ou à ses modalités d'exécution.

Références :

Article L6325-15 du Code du travail

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 10 mai 2012, 11-10.571

Aout –SEPT.2020



# Les P'tites INFOS Juridiques



## II. Covid-19 :

### Attention aux licenciements économiques !

A l'heure où la France fait face, comme de nombreux autres pays, à la pandémie du Covid-19, l'activité économique globale du pays se trouve paralysée. Bien que le gouvernement ait offert une multitude d'alternatives aux entreprises pour éviter les faillites et les licenciements économiques, il n'en reste pas moins qu'un chef d'entreprise peut toujours mettre fin au contrat de travail de ses salariés.

## Le licenciement économique, une voie toujours offerte aux entreprises

Il y a bientôt un mois, le Président de la République et les membres du gouvernement interdisaient les déplacements sur tout le territoire français, sauf exceptions limitativement énumérées. Les entreprises ont dû s'adapter à ces nouvelles contraintes et mettre en place les outils proposés par le gouvernement (télétravail, chômage partiel, etc.).

Ces contraintes ont conduit certaines entreprises à fermer ou à réduire leurs activités, entraînant *de facto*, des difficultés financières.

Pour les entreprises qui devaient déjà faire face à ces difficultés, la crise actuelle peut venir aggraver encore plus la situation. Pour d'autres, le **Covid-19** est le signe de diminutions de trésorerie, de baisses significatives des commandes, etc.

**Alors, à partir de quel moment un employeur peut-il utiliser la voie du licenciement économique pour maintenir son activité et sauver son entreprise ?**

Le licenciement pour motif économique ne peut, en aucune manière, être lié au salarié lui-même. Il doit être causé par, outre les **difficultés économiques**, une cessation d'activité de l'entreprise, une réorganisation de celle-ci nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ou encore des mutations technologiques lorsque de nouvelles technologies informatiques sont introduites dans l'entreprise et qu'elles ont une incidence sur l'emploi (article L. 1233-3 du Code du travail).

Dès lors, les difficultés économiques vont se manifester par une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires, une perte d'exploitation, une dégradation de la trésorerie, etc.



# Les P'tites INFOS Juridiques

254 boulevard de l'Usine – CS 90022 - 59045 LILLE CEDEX

☎ 03.20.85.10.85 - FAX : 03.20.85.83.03

Email : [lille.ulfo@wanadoo.fr](mailto:lille.ulfo@wanadoo.fr)

Or, pour pouvoir entamer une procédure de licenciement économique, il faut que ces évolutions entachent la pérennité de l'entreprise et la mettent en péril.

En l'état actuel, la situation économique de l'entreprise avant l'épidémie de Covid-19 devra être prise en compte ainsi que l'impossibilité de redémarrer une partie de son activité dans les six prochains mois.

Dans tous, les cas, le licenciement pour motif économique doit être l'ultime réponse aux difficultés économiques d'une entreprise. C'est en ce sens, le gouvernement a ouvert de nombreuses alternatives aux entreprises leur permettant d'éviter le recours au licenciement économique. Quelles sont-elles ?

## Licenciement économique, une voie déconseillée pour les entreprises

La présence de dettes, de difficultés avec l'administration fiscale, ou d'une simple **baisse du chiffre d'affaires** et des bénéfices ne suffiront donc pas forcément à justifier un licenciement en cette période de crise sanitaire.

C'est pourquoi, les entreprises doivent se montrer très vigilantes avant de s'engager sur le terrain du licenciement économique.

Pour limiter le recours aux licenciements, le gouvernement a invité les entreprises à privilégier l'activité partielle grâce à la mise en place d'un dispositif exceptionnel d'activité partielle par un décret du 25 mars 2020.

Il a également pris plusieurs mesures de soutien aux entreprises :

- Gel des redressements judiciaires,
- Aides d'État,
- Report du paiement des charges fiscales et sociales ou remise d'impôt direct,
- Mise en congé obligatoire,
- Arrêt de travail pour garde d'enfant, etc.



En tout état de cause, il convient d'être très prudent dans ce domaine dans la mesure où l'épidémie de Covid-19 n'a semble-t-il pas été reconnue comme un cas de force majeure en droit social. Cela signifie qu'il ne peut venir justifier une **rupture de contrat de travail**.

Les employeurs qui prennent le risque de rompre des contrats de travail pendant cette période s'exposent à ce qu'un juge vienne ultérieurement annuler leur décision en considérant qu'il y a eu un abus dans les conditions de la rupture du contrat.