

La CPME demande que les salariés remboursent leur formation en cas de démission

A la demande de l'organisation patronale, les partenaires sociaux vont « instruire » le dossier du dédit formation pour les salariés. La pratique, non encadrée par le Code du travail, s'apparente à l'obligation faite aux énarques ou aux polytechniciens de rembourser leurs frais de scolarité en cas de « pantouflage » dans le privé.

La jurisprudence montre que les délais du dédit formation vont de 6 mois à 5 ans, avec une moyenne de 2 à 3 ans. (Shutterstock)

Par **Alain Ruello**

Publié le 17 août 2021 à 8:00

Enarques ou polytechniciens doivent rembourser leurs frais de scolarité à l'Etat s'ils « pantouflent » dans le secteur privé avant leurs dix ans de service public réglementaires. De la même manière, les salariés seront-ils forcés de rembourser une formation onéreuse payée par leur employeur s'ils démissionnent ? Rien dans le Code du travail ne les y oblige, mais syndicats et patronat, à la demande de la CPME, veulent instruire le dossier, comme le montre l'une des propositions de leur récente évaluation de la réforme de la formation de 2018.

Rembourser une formation payée intégralement par l'employeur en cas de démission porte un nom : le dédit formation. La pratique, extrêmement limitée, impose une clause ou un avenant au contrat de travail. Doivent y figurer la durée du dédit, en moyenne de deux à trois ans, et le montant du remboursement. A noter que cela ne s'applique que si la rupture du contrat est à l'initiative du salarié et que le coût de la formation dépasse les obligations légales de l'employeur.

Le patronat à la manoeuvre

Le dédit formation est une demande ancienne de certaines fédérations professionnelles, plutôt réglementées, dans le transport par exemple, pour éviter qu'un salarié parte à la concurrence sitôt formé. « Que l'entreprise bénéficie d'un retour sur investissement c'est la moindre des choses, estime le président de la CPME, François Asselin. On peut comprendre qu'il existe une forme d'engagement du salarié. »

Signe que le monde patronal est sensible à l'idée, il y a quelques mois l'Institut Montaigne a proposé que l'on puisse encadrer la pratique par accord de branche. Les syndicats, eux, ont accepté d'ouvrir le chantier mais restent prudents. « A ce stade, aucune orientation claire n'a été fixée pour les futurs travaux », précise Yvan Ricordeau pour la CFDT.

Sujet risqué

Avocat associé chez Epona Conseil, Yoann Gontier n'est pas étonné que le sujet ait émergé. « La jurisprudence est un peu obsolète par rapport à l'évolution du cadre juridique », analyse-t-il. La loi de 2018 a restreint l'accès aux fonds mutualisés aux sociétés de moins de 50 salariés, alors que toutes ont vu leurs obligations de formation renforcées.

Certains relient le sujet à celui de l' [amortissement, pour l'instant très limité dans ses possibilités, des dépenses de formation](#) . D'autres en feraient bien une condition à l'abondement du compte personnel de formation (CPF) des salariés par l'employeur. « Si l'on se réfère à ce qui se fait dans la fonction publique, le sujet n'est pas absurde. Mais il est complexe et un peu risqué. Pas sûr qu'il faille en passer par le Code du travail », estime Alain Druelles, conseiller formation au cabinet de l'ex-ministre du Travail, Muriel Pénicaud, aujourd'hui consultant au sein de Quintet Conseil.

Alain Ruello