

## **Clause de dédit-formation : le salarié doit-il rembourser les rémunérations perçues pendant la formation ?**

**Agnès Etiennot**

Maitre de Conférences à l'Université Lyon 3, Membre de l'IFG/CERIT Université de Lorraine

La clause de dédit-formation est née de la pratique dans les années 1980. Encore appelée clause de « remboursement des frais de formation », elle vise à permettre à l'employeur de garantir l'amortissement d'un investissement de l'entreprise en matière de formation. Le Code du travail y fait peu référence. La Cour de cassation a posé elle-même les conditions de validité de la clause. Si parmi celles-ci figure la nécessité pour l'entreprise d'avoir engagé des frais réels pour former ses salariés dont le montant dépasse celui des dépenses de formation imposées par la loi ou les conventions collectives, les entreprises se sont vite interrogées sur l'assiette des sommes dues par le salarié en cas de départ prématuré de l'entreprise.

Les rémunérations perçues par le salarié pendant sa formation devaient-elles être incluses dans le coût réel de la formation ? La majorité des entreprises restait prudente sur leur inclusion dans le coût réel de la formation. La question était néanmoins posée. C'est à celle-ci que répond l'arrêt de la cour d'appel de Lyon.

Cet arrêt est l'épilogue d'une longue affaire judiciaire. Après avoir été jugée par le conseil de prud'hommes de Chambéry (1<sup>er</sup> avril 2010 n° 08/00338) puis par la cour d'appel de Chambéry (15 février 2011 n° 10/00819), cette affaire a été portée devant la Cour de cassation (23 octobre 2013 n° 11-16.032). La cour d'appel de Lyon statue ici en qualité de cour de renvoi.

Les faits étaient relativement simples. Un pilote recruté par une compagnie aérienne s'était engagé par une clause de dédit formation à rester trois ans à compter de l'issue de sa formation au service de cette compagnie aérienne faute de quoi il devait rembourser à l'entreprise le coût réel représenté par cette formation celui-ci incluant les rémunérations perçues par le salarié pendant la formation. Après le départ du salarié de l'entreprise, cette dernière fit une application de la clause de dédit et réclama notamment les sommes afférentes aux salaires qui avaient été perçus par le salarié pendant la durée de la formation. Si la cour d'appel de Chambéry avait approuvé la position de l'entreprise, la Cour de cassation sanctionna une telle solution. Sa décision fut rendue sous le double visa de l'article L 932-1 devenu L 6321-2 du code du travail et de l'article 1134 du Code civil. La Cour de cassation rappela que « toute action de formation suivie par un salarié pour assurer son adaptation au poste de travail constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération ». L'analyse juridique qui s'ensuivit était alors évidente. Le salarié ne peut être amené à rembourser des heures qui constituent un temps de travail effectif. La Cour de cassation en déduisit fort logiquement la nullité d'une telle clause.

**Bacaly n° 7 - janvier-juin 2015**

Comme nous pouvons le constater l'action de formation et son régime juridique ont été propulsés au centre du débat sur la validité des clauses de dédit-formation.

Sans établir de lien avec la clause de dédit-formation, les lois du 4 mai 2004 et du 24 novembre 2009 ont simplement imposé aux entreprises qui élaborent des plans de formation d'opérer des classifications entre les différentes actions de formation qu'elles insèrent dans le plan. Deux catégories d'action doivent être distinguées, chacune obéissant à un régime juridique propre. L'action de type I ou de catégorie I se décline elle-même de deux manières. Elle comprend les actions d'adaptation au poste de travail et les actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi. Elles sont obligatoirement suivies pendant le temps de travail et constituent un temps de travail effectif donnant lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération. L'action de type II ou de catégorie II qui est une action de développement des compétences offre plus de souplesse dans son régime.

La qualification de l'action de formation est alors cruciale. C'est manifestement sur ce terrain que s'est placée l'entreprise devant la cour d'appel de Lyon. Elle mettait en avant que l'action de formation en cause ne constituait pas une action de formation visant à l'adaptation du salarié à son poste de travail mais qu'il s'agissait d'une formation de « qualification » ne relevant pas des dispositions de l'article L 6321-2 du Code du travail. La catégorie action de « qualification » n'existant pas en tant que telle dans les actions relevant du plan de formation, nous pouvons en déduire que l'entreprise visait apparemment la deuxième action admise par le code du travail à l'article L 6321-6, à savoir l'action de développement des compétences.

Si le rattachement des actions à l'une ou l'autre des catégories appartient à l'employeur lors de l'établissement du plan, en fonction des objectifs de la formation et des besoins des salariés, après un échange avec les représentants du personnel et avec le salarié, la cour d'appel de Lyon s'est employée dans cette décision à qualifier le type d'action de formation suivie par le salarié. Relevant que l'entreprise reconnaissait que la formation dispensée était nécessaire pour exercer les fonctions de pilote en son sein, et que le stage d'adaptation sur les appareils de la compagnie relevait de ce type de formation, elle en déduisit que l'action de formation en cause constituait une action de formation destinée à l'évolution et/ou maintien dans l'emploi réalisée pendant le temps de travail, c'est-à-dire l'action de type I déclinée dans sa deuxième branche. Partant de là, elle retint que l'action de formation constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération au salarié. Le lien fut ensuite établi avec la clause de dédit. Le dédit ne pouvait dès lors pas englober la rémunération versée au salarié. La cour d'appel, sans grande surprise, confirma la nullité de la clause dans sa totalité en mettant en avant que ses conditions de validité n'étaient pas remplies.

La solution aurait-elle été différente si l'action de formation en cause, avait constitué une action de développement des compétences (action de type II) ? Il ne nous le semble pas. Le code du travail offre une option à l'entreprise lorsque l'action de formation vise à faire acquérir au salarié des com-

pétences qui vont au-delà de sa qualification professionnelle et nécessite pour être utilisée un changement de qualification. L'employeur peut choisir de faire suivre la formation pendant le temps de travail mais dans ce cas, l'action obéit au même régime juridique que l'action I, c'est-à-dire que les heures accomplies au titre de la formation constituent du temps de travail effectif et sont rémunérées comme tel. La solution aurait donc été inchangée. La deuxième option offerte par le code du travail n'était à l'évidence pas applicable dans cette affaire. Elle aurait supposé que la formation ait lieu hors temps de travail, et que le salarié ait donné son accord exprès. Aurait-elle conduit à une autre solution si elle avait été choisie ? Les heures accomplies au titre de la formation ne constituent pas dans ce cas du travail effectif, elles donnent simplement droit à une allocation de formation à la charge de l'entreprise. L'argument de droit utilisé précédemment par les juges de la Cour de cassation et ceux de la cour d'appel de Lyon n'aurait pas eu de place ici. Pour autant comment admettre que soit incluse dans le coût réel de la formation à rembourser, une indemnisation compensant des sujétions particulières auxquelles le salarié est soumis du fait de l'exercice de sa formation hors temps de travail ?

Arrêt commenté :

CA Lyon, chambre sociale A, 5 janvier 2015, n° 14/01276