

NDLR : ce modèle est donné à titre d'exemple. Un accord de branche ou d'entreprise peut ajouter des conditions supplémentaires d'application aux clauses de dédit-formation. L'entreprise doit respecter les conditions générales de validité des clauses de dédit-formation avant de les mettre en application (voir FICHE 24-12). Les juges peuvent modifier le contenu d'une clause de dédit-formation et la jurisprudence n'est pas unanime quant à son application. Dès lors la clause de dédit-formation proposée ci-dessous est susceptible d'être réduite ou annulée en cas de contentieux. D'autres éléments peuvent éventuellement être ajoutés à la clause proposée.

**AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL
CLAUSE DE DÉDIT-FORMATION**

Lieu, date (indiquer le lieu et la date de signature de la clause)

Nom des parties au contrat de travail

Vous allez participer à l'action de formation suivante :
(Indiquer le nom, la nature de l'action, son lieu de déroulement, le nom et les coordonnées de l'organisme de formation)
.....

Cette action de formation va se dérouler aux dates suivantes : du au (indiquer les dates de l'action de formation).

La durée de l'action de formation correspond à (indiquer la durée de l'action en heures ou en jours).

Son coût pédagogique est de : euros (indiquer le coût réel de l'action de formation).

Pour rappel, il est entièrement pris en charge par votre employeur, ainsi que les frais de transport et d'hébergement. Votre salaire est maintenu durant la durée de l'action de formation.

En contrepartie de cette action de formation, vous vous engagez à rester au service de votre employeur (préciser le nom de l'employeur) pendant une durée minimale de ans, (indiquer la durée choisie, pour rappel elle doit être proportionnée au coût de l'action de formation et varie généralement entre trois et cinq ans) à compter de la fin de l'action de formation.

Par la présente clause, vous vous engagez en cas de démission (il serait aussi possible d'ajouter à cet engagement le cas de faute grave*) à rembourser la somme suivante :

- Remboursement intégral : euros (indiquer le montant, il doit correspondre aux frais réels engagés et supportés par l'employeur. Il peut s'agir des coûts pédagogiques et éventuellement du salaire*. S'il y a plusieurs postes de dépenses, bien préciser chacun d'entre eux) si la démission intervient dans les mois suivant l'action de formation (indiquer la durée).

- Remboursement proportionnel : au-delà de mois/trimestre (choisir entre mois et trimestre, indiquer la durée), une démission entraînera un remboursement proportionnel au nombre de mois/trimestres (choisir entre mois et trimestre) restant à courir jusqu'à l'expiration du délai fixé ci-dessus, chacun de ces mois/trimestres représentant du coût du stage (indiquer un pourcentage).

Cette somme est payable en (indiquer le nombre de versements) sous forme de (indiquer les modalités du remboursement, par exemple un chèque).

Fait en deux exemplaires

A **Le** (indiquer le lieu et la date)

Signatures des parties

* Pour rappel, sur ces deux points, la jurisprudence n'est pas unanime (voir FICHE 24-12).