

**Cour de cassation
Chambre sociale**

5 juin 2002
n° 00-44.327

Sommaire :

1° Les clauses de dédit-formation sont licites si elles constituent la contrepartie d'un engagement pris par l'employeur d'assurer une formation entraînant des frais réels au-delà des dépenses imposées par la loi ou la convention collective, si le montant de l'indemnité de dédit est proportionné aux frais de formation engagés et si elles n'ont pas pour effet de priver le salarié de la faculté de démissionner.

2° La circonstance que la rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié soit intervenue en cours de période d'essai ne prive pas l'employeur de son droit au dédit-formation contractuellement prévu.

*
**

Texte intégral :

Cour de cassation Chambre sociale 5 juin 2002 N° 00-44.327

Rejet.

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Sur les trois moyens réunis :

Attendu que M. X... a été engagé le 4 octobre 1999 par la société MCT en qualité de technicien de contrôle ; que son contrat de travail prévoyait une période d'essai d'un mois renouvelable une fois ; qu'il prévoyait également le suivi d'une formation sur machine payée par l'employeur, en contrepartie de laquelle le salarié s'engageait à rester au service de la société pendant deux ans, à défaut de quoi il serait redevable d'un dédit-formation ; que la période d'essai d'un mois a été renouvelée le 3 novembre 1999 ; que le 12 novembre 1999, le salarié a démissionné de son emploi ; que contestant devoir une somme au titre de la clause de dédit-formation, le salarié a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que le salarié fait grief au jugement attaqué (conseil de prud'hommes de Poitiers, 9 juin 2000) d'avoir déclaré fondée la demande de son employeur au titre du dédit-formation alors, selon les moyens :

1° que le salarié pouvait librement mettre fin au contrat de travail au cours de la période d'essai, stipulée dans l'intérêt des deux parties, et ce, sans devoir d'indemnité ;

2° que s'il est vrai que la validité d'une clause de dédit-formation est en principe admise, encore faut-il que ladite clause ne renforce pas abusivement la subordination à l'employeur ; que s'il est incontestable que la formation envisagée contractuellement a bien été menée à son terme, la clause de dédit-formation insérée dans la période d'essai n'en demeure pas moins léonine ; que l'application pure et simple de cette clause en cours de période d'essai prive manifestement le salarié de la possibilité de démissionner librement sans risque financier ;

3° que le conseil de prud'hommes a fixé le montant du dédit sur la base du coût d'une formation suivie par deux salariés ;

Mais attendu que les clauses de dédit-formation sont licites dans la mesure où elles constituent la contrepartie d'un engagement pris par l'employeur d'assurer une formation entraînant des frais réels au-delà des dépenses imposées par la loi ou la convention collective, que le montant de l'indemnité de dédit soit proportionné aux frais de formation engagés et qu'elles n'ont pas pour effet de priver le salarié de la faculté de démissionner ;

Et attendu que la circonstance que la rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié soit intervenue en cours de période d'essai ne prive pas l'employeur de son droit au dédit-formation contractuellement prévu, dont le conseil de prud'hommes a fixé le montant en tenant compte du coût de la formation du seul salarié ;

Qu'il s'ensuit que les moyens ne sont pas fondés ;

Par ces motifs :

REJETTE le pourvoi.

Composition de la juridiction : Président : M. Merlin, conseiller doyen faisant fonction. „Rapporteur : M. Soury,„Avocat général : M. Lyon-Caen.
Décision attaquée : Conseil de prud'Hommes de Poitiers 2000-06-09 (Rejet.)