



Philippe EIGENHEER

Avocat, associé, DGE Avocats
www.dgepartners.com



Sara GARBARSKI

Avocate, collaboratrice, DGE Avocats
www.dgepartners.com

Les accords en vertu desquels le travailleur supporte lui-même tout ou partie de ses frais de formation initiale sont nuls.

Frais de formation : qui paie ?

La présente contribution a pour but de rappeler les principes afférents à la prise en charge des frais de formation, principes souvent méconnus ou incompris dans les rapports de travail et ce, alors qu'il s'agit pourtant d'une question d'importance.

EN PRATIQUE

La prise en charge des frais qui découlent d'une telle formation est généralement réglée dans le contrat de travail ou dans un avenant à celui-ci. Le plus souvent, ces frais sont avancés par l'employeur, mais afin que celui-ci puisse les « amortir » dans la durée, les parties conviennent généralement que l'employé s'engage, *post* formation, à rester au service de l'employeur pendant une certaine durée, comprise en principe entre un à trois ans.

Quand bien même l'employé reste théoriquement libre de résilier les rapports de travail en tout temps, en respectant le délai de congé, il s'expose néanmoins, en cas de résiliation avant l'échéance de l'« amortissement », à devoir rembourser les frais de formation *pro rata temporis*.

QUESTIONS CHOISIES

■ DANS QUELLE MESURE LES FRAIS DE FORMATION PEUVENT-ILS ÊTRE MIS À LA CHARGE DE L'EMPLOYEUR ?

La loi prévoit, de manière semi-impérative – ce qui signifie qu'il ne peut y être dérogé en défaveur de l'employé – que « l'employeur rembourse au travailleur tous les frais imposés par l'exécution du travail (...) ». Par ailleurs, la loi précise que « les



accords en vertu desquels le travailleur supporte lui-même tout ou partie de ses frais nécessaires sont nuls ». Par frais « imposés par l'exécution du travail », on vise non seulement les frais de formation, mais également – et de manière plus générale – tous les frais encourus par l'employé dans l'exercice de son activité lucrative, tels que les frais de déplacement, de téléphone, de poste ou tout autre frais nécessaire lié à l'exercice de son activité professionnelle.

Ainsi et à la lecture de l'art. 327a al. 1 CO, il ressort que l'employeur doit payer tous les frais nécessaires à l'exécution du travail. Mais qu'en est-il des frais de formation ? Sont-ils tous « nécessaires » ?

Tout d'abord, il convient de distinguer entre, d'une part, les **frais de formation initiale**, qui sont indispensables à l'exécution de la nouvelle activité lucrative de l'employé et qui lui permettent de se familiariser avec son environnement de travail et d'exécuter correctement son travail au sein de l'entreprise et, d'autre part, les **frais de formation complémentaire**, qui sont destinés à améliorer la capacité professionnelle de l'employé et à lui procurer un avantage personnel durable, allant au-delà des besoins spécifiques de l'employeur et perdurant au-delà des rapports de travail, pouvant ainsi être exploité sur le marché du travail.

La jurisprudence du Tribunal fédéral et la doctrine considèrent que les frais de formation initiale – généralement imposés par l'employeur au vu du caractère indispensable de cette formation – constituent des frais nécessaires qui doivent être intégralement supportés par l'employeur. Un accord contraire serait donc nul et non avenue, en vertu de l'art. 327a al. 3 CO. Aussi, l'employeur qui se fait malgré tout rembourser les frais de formation initiale de l'employé pourrait se voir assigner en justice en restitution du montant illégitimement perçu.

■ **DANS QUELLE MESURE LES FRAIS DE FORMATION PEUVENT-ILS ÊTRE MIS À LA CHARGE DE L'EMPLOYÉ ?**

En revanche, les frais de formation complémentaire ne constituent pas des frais inhérents à l'exécution du travail, au sens de l'art. 327a CO, et ne sont ainsi pas obligatoirement à la charge exclusive de l'employeur. Les frais de formation complémentaire peuvent donc faire l'objet d'un accord de remboursement. Cet accord permet à l'employeur de rentabiliser ses dépenses, en bénéficiant des services d'un employé aux qualifications élargies, et à l'employé de profiter d'une formation complémentaire sans devoir en payer le prix, souvent très élevé.

Pour qu'un tel accord soit valable, trois conditions cumulatives doivent être remplies :

- 1 - L'accord sur les modalités de remboursement doit avoir été conclu avant le commencement de la formation ;
- 2 - Les montants à rembourser doivent avoir été précisément chiffrés et échelonnés sur une période de temps déterminée ;
- 3 - Le principe de proportionnalité doit avoir été respecté afin de ne pas empêcher l'employé de changer de travail pendant une trop longue période. La doctrine considère qu'une durée d'amortissement de trois ans est le maximum envisageable.

Ainsi, si les trois conditions cumulatives précitées sont réunies, l'employé, dont le contrat de travail prend fin avant le délai de carence contractuellement convenu, doit rembourser les frais de formation complémentaire *pro rata temporis*, sous

réserve de l'existence de motifs justifiés de résiliation au sens de l'art. 340c al. 2 CO, applicable par analogie. En revanche, si les trois conditions précitées ne sont pas réalisées, l'accord sur le remboursement des frais de formation complémentaire n'est pas valable et l'employeur ne peut pas prétendre au remboursement *pro rata temporis* des montants payés.

Enfin, si les parties ne prévoient rien sur le remboursement des frais d'une formation complémentaire suivie par l'employé, ces frais restent à l'entière charge de l'employeur.

EN CONCLUSION

Afin d'éviter des incertitudes et/ou des litiges, il est fortement recommandé, tant aux employés qu'aux employeurs, de qualifier *ab initio* la formation envisagée et d'en définir les modalités contractuelles, en respectant les principes ci-dessus, par le biais d'un accord spécifique et clair. ■

