

## Allemagne : nouvelle limite aux clauses de dédit-formation

Arbeitsrecht



Fabian Neugebauer

Dans son arrêt du 25 avril 2023, la Cour fédérale du travail ([Bundesarbeitsgericht, 25.04.2023 – 9 AZR 187/22](#)) poursuit sa jurisprudence sur les clauses de remboursement des frais de formation et confirme les exigences strictes de validité de ces clauses.

### Faits :

En l'espèce, une comptable avait entamé une formation de conseiller fiscal financée par son employeur à hauteur de 8.000 euros. Un accord avait été conclu entre la salariée et son employeur, qui prévoyait une obligation de remboursement si la salariée ne se présentait pas à l'examen à plusieurs reprises ou si elle démissionnait dans les deux ans suivant l'examen. Cette clause devait permettre à l'employeur d'exiger une participation aux frais de la part de la salariée si celle-ci n'achevait pas sa formation. La salariée ne s'est pas présentée à l'examen de 2018 et de 2020 et a démissionné en 2020. L'employeur l'a poursuivie en justice pour obtenir le remboursement du montant versé au paiement de la formation.

### Décision :

Rappelant qu'une clause de dédit-formation est, en principe, valable et qu'elle n'est pas par nature excessivement désavantageuse pour le salarié, la Cour fédérale du travail précise que cette clause ne peut prévoir une obligation générale pour le salarié de rembourser les frais de formation si celui-ci ne se présente pas, de manière répétée, à l'examen final ou encore s'il ne réussit pas l'examen. En effet, la clause doit différencier selon que la situation est ou non imputable au salarié et définir précisément dans quel cas le salarié sera ou ne sera pas tenu de rembourser l'employeur. Ainsi, si la non-participation à l'examen est liée à des problèmes de santé du salarié ou à un comportement fautif de l'employeur, l'obligation de rembourser ne pourra s'appliquer



La Kanzlei

En l'espèce, les juges, constatant que la clause de remboursement ne procédait pas à cette distinction, ont rejeté la demande de remboursement de l'employeur au motif que la clause était nulle.

**Recommandation pratique :**

La jurisprudence allemande mettant l'accent sur la protection du salarié face aux clauses de dédit-formation, nous vous recommandons de vous assurer de la validité de votre clause avant de l'appliquer au cas d'espèce.

Contactez-nous

2023-10-18

Qivive  
Rechtsanwalts GmbH

qivive.com

Köln<sup>D</sup>

Konrad-Adenauer-Ufer 71  
D – 50668 Köln  
T + 49 (0) 221 139 96 96 - 0  
F + 49 (0) 221 139 96 96 - 69  
koeln@qivive.com

Paris<sup>F</sup>

50 avenue Marceau  
F – 75008 Paris  
T + 33 (0) 1 81 51 65 58  
F + 33 (0) 1 81 51 65 59  
paris@qivive.com

Lyon<sup>F</sup>

10 –12 boulevard Vivier Merle  
F – 69003 Lyon  
T + 33 (0) 4 27 46 51 50  
F + 33 (0) 4 27 46 51 51  
lyon@qivive.com