

Rupture Contrat Pro CDD

Par **Shadowsheep**, le **29/01/2010** à **13:45**

Bonjour,

Je suis actuellement en contrat pro depuis le 1er septembre 2009 et je souhaiterais changer d'école et de formation (mais pas d'entreprise). J'ai de très bonnes relations avec l'entreprise qui est d'accord pour rompre le contrat et en faire un nouveau en CDI (puisque'on ne peut pas faire deux CDD consécutifs dans la même entreprise), j'ai trouvé une nouvelle école donc jusque là tout va bien sauf que l'école me demande de rembourser la totalité des frais de scolarité (la formation est répartit sur deux ans) qui s'élèvent à un peu plus de 10 000 €... Etant en conflit avec le directeur de cette école, l'E-CML, ce dernier m'avait menacé de rompre le contrat et s'était ensuite rétracté dans sa décision.

En gros lui peut rompre comme il veut mais moi si je décide de rompre je dois payer la formation dans sa totalité ?!

Ce dernier invoque aussi un document que j'aurais signé en début d'année qui stipule qu'en cas de rupture les frais de scolarité sont à ma charge, j'avoue que je n'y ai pas prêté grande attention car ça me semblait être une simple charte comme on nous fait signer dans chaque école...

Du coup je sais plus quoi faire, aucune résolution amiable n'est possible avec cette personne qui refuse tout dialogue.

Par **Camille**, le **30/01/2010** à **10:26**

Bonjour,

Dans ce cas, je ne vois pas trop ce que vous pouvez faire. Un contrat, même de formation, est un contrat.

Si aucune clause de résiliation n'est prévue, le contrat doit se poursuivre jusqu'au bout, sauf cas de force majeure.

Dans le respect des obligations réciproques de chacun.

Par **fayevalentine**, le **01/02/2010** à **11:59**

Bonjour,

je suis d'accord avec Camille, les parties doivent honorer les obligations contenues dans le contrat. Par contre, je vous conseille de bien relire le contrat et le document annexe pour savoir en quoi consiste exactement cette obligation de remboursement. L'avez-vous relu ou

bien est-ce le directeur de l'école qui a invoqué ce document sans que vous ayez eu la possibilité d'en prendre connaissance? Il se peut, par exemple, que la clause de remboursement ne s'applique qu'en cas de rupture du contrat pendant les 3 premiers mois d'application. Si cela fait déjà un an que vous étudiez chez eux, peut être que la clause ne s'applique pas. Donc, mon conseil, relisez attentivement votre contrat et cette clause et vérifiez le caractère contractuel de ce document annexe.

Par **Camille**, le **02/02/2010** à **09:55**

Bonjour,

Moi, je suis parti de l'hypothèse :

[quote="Shadowsheep":b6fn9zdb]

Ce dernier invoque aussi un document [u:b6fn9zdb]que j'aurais signé en début d'année[/u:b6fn9zdb] qui stipule qu'en cas de rupture les frais de scolarité sont à ma charge[/quote:b6fn9zdb]

Au fait...

[quote="Shadowsheep":b6fn9zdb]

j'avoue que je n'y ai pas prêté grande attention car ça me semblait être une simple charte comme on nous fait signer dans chaque école...

[/quote:b6fn9zdb]

:roll:

Et alors ? Donc, sans grande valeur, dans votre esprit ? 

Par **Shadowsheep**, le **02/02/2010** à **10:15**

Ce document est en fait un règlement intérieur, voilà pourquoi je n'ai pas fait attention. En théorie il ne concerne que l'hygiène, la sécurité et la discipline, cette clause de remboursement est par conséquent illicite.

[quote:14grodbe]Le contenu du règlement intérieur doit impérativement se limiter aux mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité ainsi qu'aux règles générales et permanentes relatives à la discipline (C. trav., art. L. 122-34), et pour les organismes de formation les modalités de représentation des stagiaires (si plus de 500H).[/quote:14grodbe]

Par ailleurs les clauses de débits formation sont nulles pour un contrat de professionnalisation.

[quote:14grodbe]Article L981-7

Est nulle et de nul effet toute clause de remboursement par le titulaire du contrat à l'employeur des dépenses de formation en cas de rupture du contrat de travail[/quote:14grodbe]

Merci pour votre aide.

Par **fayevalentine**, le **02/02/2010** à **15:08**

Attention à ne pas confondre le contrat qui vous lit à votre école de formation et celui qui existe entre vous et l'entreprise qui vous embauche. La deuxième disposition que vous citez ne concerne, il me semble, que le contrat qui vous lie avec l'entreprise. Elle concerne "le titulaire du contrat" (comprenez le salarié) lié à un "employeur" en cas de rupture du "contrat de travail". Autrement dit, cet article ne concerne nullement votre relation avec l'école.

Mais s'agissant de l'article du code du travail que vous citez en premier lieu, le règlement intérieur ne peut comporter en effet que des dispositions de nature informationnelle, concernant l'hygiène, la sécurité, voire certaines dispositions d'ordre éthique. A priori donc, et selon cet article, une telle clause de remboursement ne devrait pas figurer dans ce règlement intérieur. Elle ne peut donc vous être opposée

Après, je ne suis pas très à l'aise avec ce type de contrat, donc je ne peux malheureusement pas plus vous aider.

Avez-vous essayer de contacter les anciens élèves de l'école ou de parler avec un professeur qui vous apprécie? La situation connaît peut être un précédent dans l'école.

Par **Lorella**, le **03/02/2010** à **10:36**

Bonjour

C'est curieux : c'est l'OPCA qui finance la formation.
Rapprochez vous de cet organisme pour savoir ce qu'il en est.

Par **Camille**, le **03/02/2010** à **16:47**

Bonjour,

[quote="Shadowsheep":q247u0on]Ce document est en fait un règlement intérieur, voilà pourquoi je n'ai pas fait attention. En théorie il ne concerne que l'hygiène, la sécurité et la discipline, cette clause de remboursement est par conséquent illicite.

[/quote:q247u0on]

Admettons. Cette clause-là, dans le règlement intérieur, si c'en est bien un, est "illicite". Mais le contrat de formation que vous avez signé n'en a pas besoin : c'est un contrat (synallagmatique) à durée définie avec un objet défini : lui/l'école, s'engage à vous former jusqu'au terme, vous, vous vous engagez à payer ce qu'il/elle vous demande jusqu'au terme pour exécuter sa prestation de formation. Celui qui rompt [u:q247u0on]le contrat signé[/u:q247u0on] (avant le terme normal, donc) sans respecter le [u:q247u0on]contrat signé [u:q247u0on] ou les clauses de résiliation (s'il y en a et a fortiori s'il n'y en a pas) se met en tort. Peu importe ce qui est écrit dans le règlement intérieur et peu importe qu'il rappelle, peut-être à tort, une conséquence [u:q247u0on]du contrat[/u:q247u0on].

Contrat qui n'a rien à voir, puisque vous n'êtes pas salarié de l'école, avec celui que vous avez signé en parallèle avec un employeur, qui n'a effectivement pas le droit de vous

demander de lui rembourser les frais qu'il a lui-même supporté pour vous former, même si cette formation est interrompue.

Par **Lorella**, le **03/02/2010** à **17:09**

Je n'arrive pas à suivre.

En tant que salarié en alternance, vous n'avez rien à payer. C'est l'OPCA dont dépend l'entreprise qui supporte les charges.

Voici ce qu'on peut lire sur le site du ministère de l'emploi :

[quote:2zkddb4s]Les actions de formation sont financées par les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) au titre des contrats et périodes de professionnalisation : le financement s'effectue sur la base des forfaits horaires fixés par accord conventionnel ou à défaut d'un tel accord sur la base de 9,15 € de l'heure. Les forfaits comprennent les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles ainsi que les frais de transport, etc[/quote:2zkddb4s]

[quote:2zkddb4s]De son côté, le titulaire du contrat s'engage à travailler pour le compte de cet employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Dans les deux mois qui suivent le début du contrat de professionnalisation, l'employeur examine avec le titulaire du contrat l'adéquation du programme de formation au regard des acquis du salarié. En cas d'inadéquation, en cas de modification d'un élément du contrat, l'employeur et le salarié doivent conclure un avenant au contrat de professionnalisation, dans les limites de la durée de ce contrat. Cet avenant est transmis à l'organisme paritaire collecteur agréé qui finance la formation (OPCA) puis déposé par ce dernier auprès de la direction départementale du travail et de la formation professionnelle -DDTEFP-

[/quote:2zkddb4s]