

Frais de formation Prise en charge

Durant leur parcours professionnel, les collaborateurs et collaboratrices peuvent être amenés à effectuer diverses formations pour se perfectionner, rafraîchir leurs connaissances ou acquérir de nouvelles compétences (langue, management, informatique, permis de conduire, sécurité, etc.). Dans certaines situations, l'employeur a l'obligation de supporter les coûts d'une formation. Lorsque tel n'est pas le cas, un accord peut être conclu pour une prise en charge de tout ou partie de ces frais à certaines conditions. Celle-ci peut concerner les frais directs de la formation (frais d'inscription, matériel, supports de cours, frais d'examens) et/ou les frais indirects (temps mis à disposition pour suivre la formation).

Cadre légal

Le Code des obligations contient une règle générale concernant le remboursement des frais (art. 327a CO). Conformément à cette disposition légale, l'employeur doit rembourser au travailleur tous les frais imposés par l'exécution du travail et, lorsque le travailleur est occupé en dehors de son lieu de travail, les dépenses nécessaires pour son entretien. Les accords en vertu desquels le travailleur supporte lui-même tout ou partie de ses frais nécessaires sont nuls. L'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail (art. 13 al. 4 OLT 1) indique quant à elle que le temps qu'un travailleur consacre à une formation complémentaire ou continue, soit sur ordre de l'employeur, soit en vertu de la loi, parce que son activité professionnelle l'exige, est réputé temps de travail.

Formation continue

Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, les frais de formation continue ne sont pas des frais indispensables à l'exécution du travail. Une telle formation est destinée à améliorer la capacité professionnelle du travailleur et n'est pas liée à un employeur déterminé ou à un produit spécifique. Elle est effectuée principalement dans l'intérêt du travailleur. Elle lui permet généralement de bénéficier d'un salaire plus élevé et lui confère un avantage durable sur le marché du travail qui subsiste au terme des rapports de travail au cas où il devrait chercher un nouvel emploi.

Contrairement aux frais d'une formation imposée par l'exécution du travail, ceux en relation avec une formation continue n'incombent pas à l'employeur. Cependant, comme il est parfois également dans son intérêt d'encourager son personnel à acquérir de nouvelles connaissances et compétences, l'employeur peut décider de prendre en charge tout ou partie des coûts directs engendrés par une telle formation (frais d'inscription, d'examen et/ou de matériel) et/ou d'accorder du temps pour y participer. Les parties peuvent se mettre d'accord pour un congé non payé (voir notre fiche juridique à ce sujet) ou une réduction du taux d'activité. Elles peuvent aussi convenir que le temps consacré à la formation durant les heures de travail devra être compensé à un autre moment ou que celui-ci sera comptabilisé, en totalité ou en partie, comme temps de travail.



Convention de formation

Lorsque l'employeur consent à prendre à sa charge tout ou partie des frais d'une formation continue, il est recommandé de conclure, avant le début de cette formation, une convention qui prévoit les modalités d'exécution de la formation (jours d'absence pour les cours, les révisions et les examens), de la participation financière aux frais directs et/ou indirects de la formation ainsi que du remboursement. Dans le cadre de cette convention, il est possible d'exiger du travailleur un engagement à rester au sein de l'entreprise pendant une certaine durée et à rembourser, de manière dégressive et échelonnée dans le temps, les frais de formation assumés par l'employeur en cas de résiliation des rapports de travail avant l'échéance de la période convenue. Celle-ci correspond à la durée d'amortissement de l'investissement effectué par l'entreprise. La durée de l'engagement ne devrait en principe pas excéder trois ans à partir de la fin de la formation, sauf circonstances particulières (par exemple, formation très coûteuse).

Si l'employeur accepte de considérer le temps consacré à la formation comme du temps de travail, il est préférable d'indiquer dans la convention quels types d'activités (trajets, cours, révisions, examens, etc.) sont couverts et lesquels ne le sont pas. De plus, il devrait être précisé, cas échéant, que le temps consacré à la formation qui excède la durée habituelle de la semaine de travail n'est pas comptabilisé comme temps de travail (exclusion des heures et du travail supplémentaires).

Clause de remboursement

Une telle clause doit être conclue avant le début de la formation et stipuler le montant à rembourser ainsi que la durée de l'obligation de remboursement, qui ne doit pas entraver de manière excessive la liberté personnelle du travailleur. Comme c'est le cas pour la clause de non-concurrence, le juge a la faculté de réduire la durée de cet engagement.

La clause de remboursement ne trouve pas application si le travailleur démissionne en raison de violations graves par l'employeur de ses obligations contractuelles qui rendent la continuation des rapports de travail impossible (art. 156 CO). De l'avis de certaines autorités judiciaires cantonales et d'une partie de la doctrine, l'obligation de remboursement tombe également si les rapports contractuels sont résiliés par l'employeur sans motif justifié imputable au travailleur ou si ce dernier résilie son contrat de travail pour un motif justifié imputable à l'employeur (application par analogie de l'art. 340c CO relatif à la prohibition de concurrence). Dans un arrêt rendu en 2011, le Tribunal fédéral a laissé cette question ouverte.

Juin 2023

