LE PETIT LIVRE DE LA FORMATION EN SUISSE · CHAPITRE 9.3 · FICHE DE RÉVISION, STYLE EXAMEN



La convention de formation et le remboursement des frais

CO 327a, 323b et 341 · CO 340c par analogie Quand l'employeur paie une formation coûteuse, il veut que la personne reste un peu après ; la personne veut savoir ce qu'elle risque si elle part. La convention de formation règle tout par écrit, avant le premier cours. La loi ne prévoit pas expressément la clause de remboursement : elle est admise à des conditions précises, rappelées sur la page formation continue. Ce chapitre les approfondit avec les cas difficiles, un modèle de convention en clair et un calculateur avec les vraies dates.

1 L'essentiel à savoir par cœur

- Formation **imposée** par l'employeur ou nécessaire au poste : frais à sa charge, et tout accord qui les reporte sur le travailleur est **nul** (CO 327a al. 1 et 3).
- Formation **souhaitée** et utile aussi ailleurs : l'employeur peut la payer contre une **clause de remboursement**, écrite et signée **avant** la formation.
- Le montant doit être **dégressif** : en général au prorata des mois restants d'un engagement de **deux à trois ans** au plus.
- **Rien n'est dû** si l'employeur licencie sans motif imputable au collaborateur, ou si celui-ci part pour un motif justifié imputable à l'employeur (par analogie avec CO 340c al. 2).
- Au départ, la retenue sur salaire se limite à la **part saisissable** (CO 323b al. 2) ; une reconnaissance de dette de dernière minute ne vaut pas renonciation (CO 341).

avant
la formation : signer la clause

24 à 36
mois : durée usuelle au plus

prorata
des mois restants

0 fr.
si l'employeur licencie sans motif imputable

2 La base légale, article par article

- L'employeur peut établir des directives et donner des instructions sur l'exécution du travail ; le travailleur les observe selon la bonne foi (CO 321d) : l'employeur peut donc ordonner une formation.
- L'employeur rembourse tous les frais imposés par l'exécution du travail ; les accords en vertu desquels le travailleur supporte lui-même tout ou partie de ses frais nécessaires sont nuls (CO 327a al. 1 et 3) ; l'al. 1 ne peut pas être modifié au détriment du travailleur (CO 362).
- Le Code des obligations ne règle pas expressément la clause de remboursement des frais de formation ; la pratique l'admet pour une formation qui n'est pas nécessaire au poste et qui profite au travailleur sur le marché du travail, si elle est convenue à l'avance et que le montant diminue avec le temps.
- La prohibition de concurrence cesse si l'employeur résilie sans motif justifié donné par le travailleur, ou si le travailleur résilie pour un motif justifié imputable à l'employeur (CO 340c al. 2) : on applique le même raisonnement, par analogie, à la clause de remboursement.
- Une prohibition de concurrence ne peut excéder trois ans qu'en cas de circonstances particulières (CO 340a al. 1) : par analogie, une durée d'engagement au-delà de trois ans risque d'être jugée excessive.
- L'employeur ne peut compenser le salaire avec une créance contre le travailleur que dans la mesure où le salaire est saisissable (CO 323b al. 2).
- Le travailleur ne peut pas renoncer, pendant la durée du contrat et le mois qui suit, aux créances résultant de dispositions impératives de la loi ou d'une convention collective (CO 341 al. 1).
- Le certificat de travail porte sur la nature et la durée des rapports de travail, la qualité du travail et la conduite (CO 330a) : la formation suivie y figure, que la clause joue ou non.

3 Les règles, cas par cas

Situation	Règle	Article
Cours de sécurité ordonné, clause de remboursement signée	Clause nulle : frais imposés par le travail	CO 327a al. 3
Brevet souhaité par la collaboratrice, clause signée avant l'inscription	Clause valable si le montant est dégressif et la durée raisonnable	Pratique ; formation-continue.html
Clause présentée après le début des cours	Contestable : à signer avant la formation	Pratique
Démission au 10e mois d'un engagement de 24 mois, 12 000 francs	12 000 × 14 ÷ 24 = 7 000 francs	Clause au prorata
Licenciement pour restructuration au 6e mois	Rien n'est dû	CO 340c al. 2 par analogie
Engagement de 60 mois	Risque d'être jugé excessif au-delà de 36 mois	CO 340a al. 1 par analogie

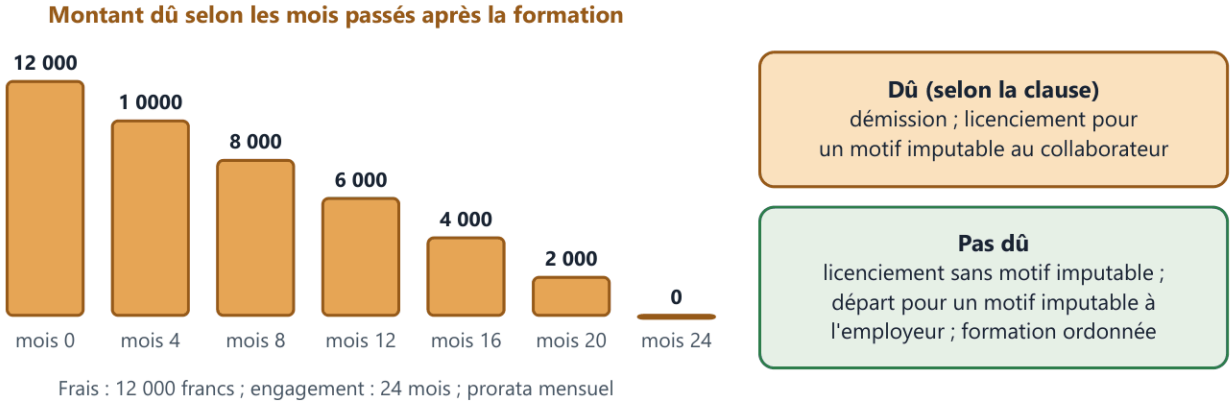
Situation	Règle	Article
Retenue de tout le montant sur le dernier salaire	Seulement la part saisissable ; le solde se facture	CO 323b al. 2
Reconnaissance de dette signée le dernier jour pour un cours ordonné	Sans effet : pas de renonciation aux droits impératifs	CO 327a al. 3 et 341

4 La méthode, dans l'ordre

1. Qualifier la formation : ordonnée ou souhaitée.
2. Rédiger la convention avant l'inscription.
3. Chiffrer les frais et la durée, prévoir le prorata.
4. Prévoir les cas de départ.
5. Au départ : calculer, compenser dans la part saisissable, facturer le solde.

> **« Imposée, c'est l'employeur qui paie ; souhaitée, on signe avant, on dégresse, et l'on regarde qui part et pourquoi. »**

5 Le schéma



Lire le schéma. Le montant baisse chaque mois passé dans l'entreprise après la fin de la formation, jusqu'à zéro au terme de l'engagement. Exemple : départ au 10e mois, il reste 14 mois sur 24 : 12 000 × 14 ÷ 24 = 7 000 francs. Le motif du départ décide ensuite si la clause s'applique (par analogie avec l'art. 340c al. 2 CO).

6 Les pièges

Mettre dans la clause tout ce que la formation a coûté, salaire des heures de cours compris, sur cinq ans. Une clause trop large ou trop longue risque d'être réduite ou écartée par le juge : limitez-la aux frais effectifs (écolage, examen, matériel), sur deux à trois ans, au prorata.

Côté RH et paie : La convention de formation, modèle en clair

- **1. Objet** : « Pharma-Rives SA prend en charge les frais du cours préparatoire au brevet fédéral de spécialiste RH (écolage et taxe d'examen : 12 000 francs). La formation est souhaitée par la collaboratrice ; elle n'est pas nécessaire à son poste actuel. »
- **2. Temps** : « Les cours ont lieu le vendredi après-midi ; la moitié des heures de cours est accordée sur le temps de travail, l'autre moitié sur le temps libre. » Pour le temps et l'AVS, voir l'employeur et la formation.
- **3. Remboursement** : « Si la collaboratrice résilie le contrat dans les 24 mois qui suivent la fin des cours, ou si le contrat est résilié pour un motif qui lui est imputable, elle rembourse les frais au prorata des mois restants. Aucun remboursement n'est dû si l'employeur résilie sans motif imputable à la collaboratrice, ou si elle résilie pour un motif justifié imputable à l'employeur. »
- **4. Subvention et compensation** : « La subvention fédérale éventuelle revient à la collaboratrice ; [sort convenu]. Le montant dû peut être compensé avec le dernier salaire dans la limite de la part saisissable ; le solde est facturé. » Signée par les deux parties **avant** l'inscription.
- Paie : la retenue apparaît après le salaire net ; le brut, l'AVS et le certificat de salaire ne changent pas. Conserver la convention avec le contrat de travail.

7 Le cas type du chapitre

Le brevet de Leïla. Leïla, assistante RH chez Pharma-Rives SA, souhaite le brevet fédéral de spécialiste en ressources humaines. L'employeur paie 12 000 francs de cours, directement à l'école, et lui fait signer avant l'inscription une convention : si elle quitte l'entreprise dans les 24 mois suivant la fin du cours, elle rembourse au prorata des mois restants ; rien n'est dû si l'employeur résilie sans motif qui lui soit imputable. Le cours finit le 31 mars 2027. Leïla démissionne ; son contrat prend fin le 31 janvier 2028.

a. Combien doit-elle rembourser ?

b. Et si c'était l'employeur qui l'avait licenciée pour réorganiser le service ?

c. Comment l'employeur peut-il encaisser le montant, et que dire de la subvention fédérale ?

Corrigé en fin de fiche.

8 Le coin de l'expert

- Formation nécessaire au poste : si le collaborateur a été engagé à condition d'obtenir une qualification exigée pour exercer (permis, titre réglementé), la formation sert l'exécution du travail ; la reporter sur lui par une clause tombe sous CO 327a al. 3. La limite se tranche au cas par cas : ce qui profite surtout à l'entreprise ou au poste ne se rembourse pas.
- Prorata mensuel ou annuel : le prorata par mois restant est le plus sûr ; un remboursement par paliers annuels (100 %, puis 50 %) peut produire un montant disproportionné juste avant un palier.
- Point de départ : la clause doit dire si l'engagement court dès la fin des cours, dès l'examen ou dès l'obtention du titre ; à défaut, retenir la date la plus favorable au travailleur et s'en tenir au texte.
- Une clause contraire à CO 327a reste nulle même si elle figure dans une reconnaissance de dette signée au départ : le travailleur ne peut renoncer, pendant le contrat et le mois qui suit, aux créances découlant de dispositions impératives (CO 341 al. 1 ; CO 362 pour l'art. 327a al. 1).

10 Questions d'examen

1. Vrai ou faux ? Une clause de remboursement est nulle pour une formation ordonnée par l'employeur.

2. Vrai ou faux ? La clause peut être signée à la fin de la formation, avant le départ.

3. Vrai ou faux ? Si l'employeur licencie sans motif imputable au collaborateur, le remboursement est en principe dû.

4. Vrai ou faux ? L'employeur peut retenir tout le montant dû sur le dernier salaire.

5. Vrai ou faux ? Le travailleur ne peut pas renoncer à ses droits impératifs pendant le contrat et le mois qui suit.

6. Vrai ou faux ? Un engagement de quatre ans est usuel pour un brevet.

7. Cas express : 12 000 francs, 24 mois, départ au 18e mois après la formation : montant ?

8. Cas d'examen, « La formation exigée à l'engagement » : Transports Nyffeler SA engage Daniel comme chauffeur à condition qu'il obtienne le permis poids lourd, payé 8 500 francs par l'entreprise, avec une clause de remboursement sur 24 mois. Daniel démissionne après 8 mois. Doit-il rembourser 5 667 francs ?

9. Cas d'examen, « L'échec à l'examen et l'abandon en cours de route » : Sofia échoue au diplôme fédéral, puis démissionne trois mois après la fin des cours. Sa clause prévoit un remboursement « en cas de départ dans les 24 mois suivant la fin des cours », sans rien dire de l'échec. Les frais pris en charge s'élèvent à 18 000 francs.

10. Résolvez le cas type de la section 7, « Le brevet de Leïla », questions a à c.

11. Citez les étapes de la méthode, dans l'ordre, et la base légale du chapitre.

11 Corrigés

1. Vrai : CO 327a al. 3.

2. Faux : Elle doit être convenue avant le début.

3. Faux : Pas dû, par analogie avec CO 340c al. 2.

4. Faux : Seulement la part saisissable (CO 323b al. 2).

5. Vrai : CO 341 al. 1.

6. Faux : Deux à trois ans au plus sont usuels ; au-delà de 36 mois, risque d'excès (CO 340a par analogie).

7. 3 000 francs. 12 000 × 6 ÷ 24.

8.

Très probablement non. Le permis est la condition du poste pour lequel Daniel a été engagé : la formation est nécessaire à l'exécution du travail, ses frais sont à la charge de l'employeur, et la clause qui les reporte sur lui tombe sous l'art. 327a al. 3 CO. L'argument contraire (le permis profite aussi à Daniel sur le marché) existe, mais le risque est élevé pour l'employeur. Mieux vaut prévoir, à l'engagement, un salaire et une période d'essai adaptés plutôt qu'une clause de remboursement.

9.

L'échec ne change rien au calcul : la clause est liée au départ, pas au résultat. Trois mois passés : il reste 21 mois sur 24 : 18 000 × 21 ÷ 24 = **15 750 francs**, si la clause a été signée avant et que la formation était souhaitée. Sofia peut demander la subvention fédérale pour les frais qu'elle a payés elle-même, car il suffit d'avoir passé l'examen, réussi ou non (subventions fédérales).

10.

1. D'avril 2027 à janvier 2028, elle a passé 10 mois dans l'entreprise après le cours. Il reste 24 − 10 = 14 mois : 12 000 × 14 ÷ 24 = **7 000 francs**. La clause remplit les conditions : écrite avant, formation souhaitée et utile ailleurs, montant dégressif, durée de deux ans.

2. Rien : licenciement sans motif imputable à Leïla. La convention le dit, et c'est la règle appliquée par analogie avec l'art. 340c al. 2 CO.

3. Par compensation avec le dernier salaire, mais seulement dans la limite de la part saisissable (CO 323b al. 2) ; le solde se facture. La subvention fédérale de 50 % est versée à la personne qui a payé le cours, jamais à l'employeur : ici, l'école a été payée par l'employeur, ces frais ne comptent donc pas pour la subvention de Leïla (subventions fédérales). Il aurait été plus avantageux que Leïla paie l'école et que l'employeur la rembourse selon la convention.

11. 1) Qualifier la formation : ordonnée ou souhaitée. ; 2) Rédiger la convention avant l'inscription. ; 3) Chiffrer les frais et la durée, prévoir le prorata. ; 4) Prévoir les cas de départ. ; 5) Au départ : calculer, compenser dans la part saisissable, facturer le solde. Base : CO art. 321d, 323b, 327a, 330a, 340a et 340c (par analogie), 341, 362 ; OLT 1 art. 13 al. 4 ; OFPr art. 66c ; page formation continue (formation-continue.html#le-remboursement).