

# Une clause de dédit-formation peut-elle être incluse dans un CDI ?

## Réponse courte

Au Luxembourg, la clause de dédit-formation — également appelée clause d'écolage — permet à l'employeur de récupérer tout ou partie des **frais de formation** engagés si le salarié quitte l'entreprise peu après avoir bénéficié d'une formation financée. Son régime est encadré par les **articles [L.542-15](#) et [L.542-16](#)** du Code du travail.

La loi pose un principe de base : le salarié ne peut être contraint au remboursement que dans deux cas limitatifs — en cas de **résiliation à son initiative**, sauf si cette résiliation fait suite à une faute grave de l'employeur, et en cas de **licenciement pour faute grave**. La clause est donc sans effet si l'employeur met fin au contrat pour d'autres motifs.

Le remboursement ne peut porter que sur les **quatre derniers exercices** et est dégressif : 100 % pour l'exercice en cours et le précédent, 60 % pour le deuxième exercice précédent, 30 % pour le troisième. Un **abattement de 1 240 euros** par exercice est appliqué. Ces seuils sont impératifs et ne peuvent être aggravés par une clause contractuelle défavorable au salarié.

## Définition

La **clause de dédit-formation** est une stipulation contractuelle par laquelle le salarié s'engage à rembourser à l'employeur les frais de formation professionnelle continue engagés à son profit, sous certaines conditions et dans certaines limites. Elle vise à sécuriser l'investissement de l'entreprise dans le développement des compétences.

En droit luxembourgeois, cette clause est encadrée par le **livre V du Code du travail** relatif à la formation professionnelle continue. Son champ d'application est strictement délimité par les articles [L.542-15](#) et [L.542-16](#), qui prévalent sur toute stipulation contractuelle plus restrictive pour le salarié.

## Conditions d'exercice

La clause de dédit-formation ne peut être invoquée que si plusieurs conditions cumulatives sont réunies.

Critère	Détail
<b>Formation agréée</b>	La formation doit avoir été agréée conformément aux dispositions du livre V du Code du travail
<b>Initiative de la rupture</b>	Résiliation à l'initiative du salarié (sauf faute grave de l'employeur) ou licenciement pour faute grave
<b>Exercices couverts</b>	Remboursement limité à l'exercice en cours et aux trois exercices précédents
<b>Taux de remboursement</b>	100 % pour l'exercice en cours et N-1 ; 60 % pour N-2 ; 30 % pour N-3
<b>Abattement légal</b>	Réduction de 1 240 euros par exercice avant application du taux
<b>Convention collective</b>	Les dispositions de la CCT applicable peuvent améliorer la situation du salarié

## Modalités pratiques

La mise en place d'une clause de dédit-formation valide nécessite le respect du cadre légal et une documentation rigoureuse.

Élément	Détail
<b>Agrément de la formation</b>	Vérifier l'agrément préalable de la formation selon les règles du livre V
<b>Rédaction contractuelle</b>	Insérer la clause dans le CDI ou un avenant écrit signé des deux parties
<b>Calcul du remboursement</b>	Appliquer les taux légaux et l'abattement de 1 240 euros par exercice
<b>Période de référence</b>	Limiter la récupération aux quatre derniers exercices comptables
<b>Exclusions</b>	Aucun remboursement possible en cas de démission pour faute grave de l'employeur
<b>Convention collective</b>	Vérifier si une CCT applicable prévoit des dispositions plus favorables au salarié

## Pratiques et recommandations

**Vérifier** systématiquement l'agrément de la formation avant d'envisager tout remboursement, car seules les formations agréées conformément au livre V du Code du travail ouvrent droit au mécanisme légal de récupération.

**Rédiger** la clause de dédit-formation en s'alignant strictement sur les plafonds et taux légaux des articles [L.542-15](#) et [L.542-16](#), sans tenter d'aller au-delà des seuils prévus au détriment du salarié, ce qui rendrait la clause nulle pour la partie excédentaire.

**Documenter** précisément les coûts de formation dès leur engagement : factures, convention de formation, relevés de présence, afin de calculer avec exactitude la valeur résiduelle remboursable à tout moment de la relation contractuelle.

**Inform**er le salarié dès la signature du contrat ou de l'avenant des conditions de la clause, en lui remettant un document récapitulatif du mécanisme de remboursement applicable.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Art. <u>L.542-15</u> du Code du travail</b>	Principe et conditions du remboursement des frais de formation par le salarié
<b>Art. <u>L.542-16</u> du Code du travail</b>	Calcul dégressif du remboursement et abattement de 1 240 euros par exercice
<b>Livre V du Code du travail</b>	Cadre général de la formation professionnelle continue au Luxembourg
<b>Convention collective applicable</b>	Peut prévoir des dispositions plus favorables au salarié

La clause de dédit-formation luxembourgeoise ne peut jamais imposer au salarié un remboursement supérieur aux plafonds légaux, quelle que soit la stipulation contractuelle. En l'absence d'agrément de la formation, aucun remboursement ne peut être réclamé sur cette base légale. Il est conseillé de conserver l'ensemble des justificatifs de formation pendant au moins quatre exercices.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.