



Clause dedit formation modalités

Par **spring**, le **01/10/2009** à **13:21**

Bonjour,rnrnJe souhaiterai savoir quelles doivent être les modalités d'une clause dedit formation pour qu'elle soit valable.rnrnMon employeur souhaite qu'en cas de départ anticipé (1 an après la formation)je rembourse le coût supporté par le plan de formation ainsi que la valorisation (brut+ charges) de mes journées d'absence, en a-t-il le droit?rnl'employeur peut-il refuser le prorata-temporis, ex même montant à payer si le salarié s'en va après les 2 mois qui suivent la formation ou après 10 mois?rnQue se passe t-il s' il y a un congés maternité pendant la période qui suit la formation et qu'aucune clause ne précise le report de ce délai?rnrnMerci pour vos réponses.

Par **julius**, le **03/10/2009** à **11:25**

Bonjour,rnrnJe t'invite à te reporter à cette réponse:rnhttp://www.experatoo.com/formations/remboursement-formation_51834_1.htmrnrnBonne lecture

Par **Cornil**, le **05/10/2009** à **18:04**

Bonsoir Juliusrnrnagréablement surpris que tu te réfères à notre débat sur la validité des clauses de dédit-formation, qui effectivement fait à mon avis "le tour de la question".rnBien cordialement.

Par **julius**, le **05/10/2009** à **18:14**

Bonsoir Cornil,
Un débat d'idée n'a d'autres intérêts que d'aider chacun à se dicerner parmi les exemples.
Libre à tous d'en tirer parti et conclusion pourvu que la prudence reste de rigueur.
Un forum est un lieu d'échange , de discussions , et de débats ;
Si nos idées peuvent les mêmes , notre façon de voir , défendre et plaider une cause peut être différente.
La finalité restera néanmoins la même ;l'aide aux salariés.
Quant au répétition , je pense que Spring sera suffisamment éclairé pour nous donner son cas d'espèce , si il venait à être différent du précédent.