



Se faire rembourser les frais de formation continue

L'employeur ne doit payer les frais de formation continue à un employé que s'il l'a lui-même imposée ou si un accord préalable a été signé.

Le remboursement par l'employeur des frais imposés par l'exécution du travail n'implique pas les frais de formation, si cette dernière n'est pas obligatoirement imposée. Le remboursement des frais de formation doit éventuellement être effectué conformément à un accord entre les parties.

Eric, ainsi que trois de ses collègues demandent à leur employeur de pouvoir entreprendre une formation continue en travail social auprès de l'Université, en vue d'obtenir un diplôme. L'employeur, enthousiaste, convoque les quatre personnes intéressées par la présente formation à une séance, dans le but de leur indiquer les conditions. Ainsi, il est établi que le temps accordé par l'employeur à la formation continue serait de 10 jours par an et que la participation aux frais serait de 70% de ces 10 jours. Un document est signé en ce sens par Eric et ses trois collègues.

Toutefois, au cours de sa formation, Eric se plaint de ce que son employeur ne lui rembourse que les 70% des frais encourus pour les dix jours de formation accordés et non l'entier de celle-ci. Il fait valoir que par le passé, son employeur avait adopté une attitude plus généreuse. La loi prévoit que l'employeur rembourse 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.

Il est toutefois communément admis que les frais de formation continue ne sont pas des "frais imposés par l'exécution du travail" et que l'employeur ne doit les supporter que dans la mesure où un accord le prévoit ou que la formation a été clairement imposée au travailleur par l'employeur.

La formation continue profite d'abord au travailleur

En effet, la formation continue se distingue du travail qui est exécuté directement dans l'intérêt de l'employeur et qui constitue la contrepartie au salaire. Certes, l'employeur peut avoir intérêt à encourager la formation continue, afin de disposer d'un personnel bien formé dont les connaissances sont tenues à jour. Il n'en demeure pas moins que la formation est aussi et principalement dans l'intérêt du travailleur, puisqu'elle lui permet souvent de prétendre à un salaire supérieur et qu'elle constitue un avantage sur le marché du travail au cas où il devrait chercher un nouvel emploi. Il appartient en principe au travailleur de se former à ses frais pour fournir à l'employeur des services correspondant au salaire.

En l'espèce, le juge a constaté que la formation avait été proposée par Eric et une partie de ses collègues. Il n'existe aucun indice d'où il ressortirait que les personnes qui ont suivi les cours avaient reçu des injonctions personnelles spéciales. On ne peut donc pas dire qu'Eric était obligé de suivre cette formation continue et qu'il s'exposait, en cas de refus, à un licenciement. Le juge a également estimé qu'Eric n'avait pas prouvé qu'il avait reçu l'assurance que l'employeur assumerait une participation supérieure à celle prévue dans l'accord signé. Par ailleurs, le juge souligne que l'on voit mal pourquoi il aurait été le seul auquel des conditions plus favorables auraient été promises.

Ainsi, Eric n'aura droit qu'au remboursement de ses frais à concurrence du montant qui avait été prévu dans l'accord qu'il a signé avec son employeur.