

Annexe 4

Convention de formation

Convention de formation

entre

Madame / Monsieur

et

L'IPE

représenté par

GÉNÉRALITÉS

Se fondant sur les articles 36 à 40 de la CCCT dans le secteur de l'accueil de jour de l'enfance, la collaboratrice / le collaborateur se voit offrir la possibilité de suivre une formation de en cours d'emploi.

La formation est dispensée par l'organisme
à

Le cycle de formation débute le et se termine le

Le droit de résilier le contrat de travail n'est pas restreint par la présente convention. Toutefois, la collaboratrice / le collaborateur reste tenu d'assumer les conséquences financières pouvant résulter de l'inaccomplissement, total ou partiel, du temps convenu de mise à disposition des connaissances.

FRAIS PRIS EN CHARGE PAR L'EMPLOYEUR

La part aux coûts de formation, prise en charge par l'employeur, est définie comme suit :

➤ Frais de cours	CHF
➤ Frais découlant de l'absence du travail/salaire (yc charges sociales)	CHF
➤ Frais de déplacement	CHF
➤ Frais de repas et/ou de logement	CHF
Soit, au total	CHF	=====

TEMPS DE MISE À DISPOSITION DES CONNAISSANCES

Compte tenu de l'effort financier consenti par l'employeur, consistant à prendre en charge les frais mentionnés ci-avant, la collaboratrice / le collaborateur s'engage à rester au service de l'institution pendant une période de **mois/an** dès la fin de la formation. Par fin de la formation, on entend la délivrance d'un diplôme ou d'un certificat et pour les formations qui ne sont pas assorties d'un examen final, l'issue de la formation.

En cas d'échec à l'examen final éventuel, la collaboratrice / le collaborateur est tenu d'effectuer la période de rattrapage nécessaire à l'obtention d'un résultat positif. Dans ce cas, le coût de la formation, mentionné ci-avant, est augmenté des frais résultant du complément de formation. Par voie de conséquence, le temps de mise à disposition des connaissances est prolongé au prorata.

Une absence liée à la maladie, à l'accident ou à la grossesse prolonge d'autant la durée convenue du temps de mise à disposition des connaissances (temps de redevance).

REMBOURSEMENT DES FRAIS

Abandon de la formation, échec définitif

Lorsque la collaboratrice / le collaborateur interrompt sa formation, il doit rembourser à l'employeur les frais engagés dans leur intégralité.

L'employeur peut toutefois renoncer à tout ou partie du remboursement.

En présence d'un échec de formation définitif, la collaboratrice / le collaborateur doit rembourser à l'employeur les frais engagés dans leur intégralité.

Résiliation du contrat de travail par l'employé

Lorsque la collaboratrice / le collaborateur résilie son contrat de travail alors que la formation est en cours, il doit rembourser à l'employeur les frais engagés dans leur intégralité.

En cas de rupture du contrat de travail par la collaboratrice / le collaborateur dans **les X mois/an** suivant la fin de la formation, ce dernier doit rembourser le coût de la formation au prorata du temps non accompli.

Résiliation du contrat de travail par l'employeur

Si le contrat de travail est résilié par l'employeur durant la formation la collaboratrice / le collaborateur doit rembourser à l'employeur les frais engagés dans leur intégralité.

Si le contrat est résilié par l'employeur dans **les X mois/an** suivant la fin de la formation, la collaboratrice / le collaborateur doit rembourser à l'employeur le coût de la formation au prorata du temps non accompli.

L'obligation de remboursement s'éteint si l'employeur résilie les rapports de travail pendant et après le formation sans que le comportement de la collaboratrice / du collaborateur n'en soit la cause.

Fait le à en double exemplaire.

La collaboratrice / le collaborateur

L'employeur