



ASSEMBLÉE NATIONALE

11ème législature

formation professionnelle

Question écrite n° 29139

Texte de la question

Mme Marie-Jo Zimmermann attire l'attention de Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité sur le fait que certaines entreprises, et notamment dans le secteur du bâtiment, sont amenées à financer des formations très qualifiantes pour des membres de leur personnel. Fréquemment, ces formations ont un coût très élevé que l'entreprise n'est pas obligée de prendre en charge. Lorsque, malgré tout l'entreprise accepte d'assumer la dépense, elle souhaiterait qu'elle lui indique s'il est alors possible de passer un contrat avec le salarié concerné afin que celui-ci s'engage à rester salarié de l'entreprise pendant deux ou trois ans après qu'il a obtenu sa formation qualifiante.

Texte de la réponse

L'attention de Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité est appelée sur la possibilité pour une entreprise, ayant financé une formation coûteuse et qualifiante, d'obtenir du salarié concerné l'engagement de rester à son service pendant une durée de deux ou trois ans. Il est en effet possible de prévoir dans le contrat de travail une clause communément appelée « dédit-formation » par laquelle le salarié s'engage à rester un certain temps dans l'entreprise à l'issue de sa formation. Si le salarié part avant le terme de la période prévue, il devra rembourser tout ou partie des frais de formation. La clause de dédit-formation est prévue par l'article L. 933-2 7° du code du travail parmi les sujets de la négociation de branche. La jurisprudence, notamment par un arrêt de la Cour de cassation du 17 juillet 1991, a fixé les modalités d'application de cet article. Cet arrêt considère que les clauses de dédit-formation sont licites dans la mesure où elles constituent la contrepartie d'un engagement pris par l'employeur d'assurer une formation entraînant des frais réels au-delà des dépenses imposées par la loi et la convention collective et qu'elles n'ont pas pour effet de priver le salarié de sa faculté de démissionner. La loi ne précise pas la durée pendant laquelle le salarié s'engage à rester au service de son employeur. Cette dernière varie en fonction du coût et de la durée de la formation suivie. La jurisprudence a également admis que la clause pourrait s'appliquer en cas de licenciement pour faute grave du salarié. La clause de dédit-formation ne s'applique pas si la démission du salarié est due à un manquement de l'employeur. La loi interdit enfin la clause de dédit-formation dans certains cas tels que les formations dans le cadre du coinvestissement (sauf pour les salariés dont la rémunération est supérieure à trois fois le SMIC) ou dans le cadre des contrats d'insertion en alternance (contrat d'adaptation, contrat de qualification et contrat d'orientation).

Données clés

Auteur : [Mme Marie-Jo Zimmermann](#)

Circonscription : Moselle (3^e circonscription) - Rassemblement pour la République

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 29139

Rubrique : Entreprises

Ministère interrogé : emploi et solidarité

Ministère attributaire : emploi et solidarité

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 3 mai 1999, page 2590

Réponse publiée le : 27 décembre 1999, page 7443