



13^{ème} législature

Question N° :
76590

de M. Le Fur Marc (Union pour un Mouvement Populaire -
Côtes-d'Armor)

Question
écrite

Ministère interrogé > Travail, solidarité et fonction
publique

Ministère attributaire > Travail, emploi et santé

Rubrique > travail

Tête d'analyse > droit du travail

Analyse > droit individuel à la
formation. portabilité. mise en oeuvre

Question publiée au JO le : **13/04/2010** page : **4189**

Réponse publiée au JO le : **01/03/2011** page : **2077**

Date de changement d'attribution : **14/11/2010**

Texte de la question

M. Marc Le Fur attire l'attention de M. le ministre du travail, de la solidarité et de la fonction publique sur la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie qui crée un mécanisme de portabilité du DIF, en cas de rupture (sauf faute lourde) ou d'échéance à terme du contrat de travail, ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage. Les mentions obligatoires du certificat de travail ont été modifiées en conséquence. Ce mécanisme de portabilité concerne ainsi indifféremment les CDI et les CDD. Or, le mécanisme d'acquisition du DIF par les salariés en CDD est problématique au regard des nouvelles obligations imposées à l'employeur. Le salarié doit justifier d'une ancienneté minimum de quatre mois, consécutifs ou non, en CDD au cours des douze derniers mois pour acquérir un DIF *prorata temporis*. L'ancienneté requise pouvant être acquise dans différentes entreprises, l'information donnée par l'employeur dans le certificat de travail pourrait s'avérer erronée, ce qui risque d'engendrer un préjudice tant pour les salariés que pour les employeurs (par exemple, l'employeur indiquera que le droit à DIF n'est pas ouvert pour un CDD d'un mois, alors que le salarié avait bénéficié d'un CDD de trois mois dans une autre entreprise). Aussi, il souhaite savoir si l'établissement du certificat de travail pour un CDD pourrait être aménagé, et dans cette hypothèse, quelle formule devra être mentionnée par l'employeur dans ledit certificat.

Texte de la réponse

Le ministre du travail, de l'emploi et de la santé a pris connaissance avec intérêt de la question relative à la portabilité du droit individuel à la formation des salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée et des difficultés que ce dispositif engendrerait pour les employeurs lors de l'établissement du certificat de travail. Dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels, la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie a prévu de nouveaux dispositifs de portabilité du droit individuel à la formation. Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée peuvent bénéficier du droit individuel à la formation à l'issue d'une ancienneté acquise dans la même entreprise de quatre mois, consécutifs ou non, au cours des douze derniers mois. Lorsque le salarié qui remplit les conditions requises n'a pas utilisé son droit individuel à la formation au sein de l'entreprise, il peut bénéficier de la portabilité de son droit lorsqu'il est demandeur d'emploi ou auprès d'un nouvel employeur. À cet effet, à l'expiration du contrat de travail, l'employeur mentionne sur le certificat de travail les droits acquis par le salarié dans l'entreprise et non utilisés. Il convient de considérer que l'employeur est redevable des droits des salariés au titre du droit individuel à la formation au regard de l'ancienneté acquise dans l'entreprise et non chez un autre employeur. Il lui appartient d'inscrire ces droits dans le certificat de travail mais il ne peut en revanche inscrire des droits qui résulteraient de l'ancienneté acquise par le salarié chez un autre employeur. Un aménagement du certificat de travail n'est dès lors pas nécessaire au cas d'espèce.