



ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

congé de formation

Question écrite n° 83448

Texte de la question

M. Michel Heinrich souhaite appeler l'attention de M. le ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes sur le remplacement des salariés en congé individuel de formation. L'article 6 de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, complétée par le décret n° 2004-1094 du 15 octobre 2004 a bien prévu des aides au remplacement des salariés en formation, mais la catégorie des salariés en congé individuel de formation est exclue de ce dispositif alors que ces aides existaient avant la loi du 4 mai 2004. Il propose que soit étudiée la possibilité d'inclure cette catégorie dans la procédure prévue à l'article 6 de la loi, éventuellement en réduisant le versement de l'aide à six mois au lieu de douze prévus précédemment pour éviter un trop gros surcoût.

Texte de la réponse

L'attention du Gouvernement a été appelée sur l'aide de l'État au remplacement des salariés en formation et sur ses modalités d'application. Ce dispositif est régi par les articles L. 322-9 et R. 322-10-10 à R. 322-10-17 du code du travail, issus respectivement de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social et du décret n° 2004-1094 du 15 octobre 2004 relatif à l'aide considérée. La question posée concerne la possibilité d'étendre cette aide aux cas de remplacements de salariés en congé individuel de formation (CIF), cas qui étaient éligibles au titre du dispositif en vigueur antérieurement mais ne le sont pas dans le cadre de la réglementation applicable à compter de 2005. Le remplacement d'un salarié en formation constitue pour l'entreprise une dépense qui vient s'ajouter à celle effectuée pour le paiement de la formation et le maintien du salaire du salarié absent. L'aide de l'État au remplacement vise à réduire cette charge supplémentaire et, ainsi, à faciliter les départs en formation pour les petites et moyennes entreprises. En revanche, dans le cas du congé individuel de formation, le remplacement du salarié partant en formation représente pour l'entreprise une charge limitée, dans la mesure où les coûts salariaux et de formation du salarié ayant obtenu ce congé sont supportés par le dispositif lui-même. Le remplacement dans de telles situations n'est en conséquence pas éligible à l'aide considérée et il n'apparaît pas souhaitable de procéder à une modification de la réglementation en la matière. Par ailleurs, il convient de noter que la définition du dispositif dans sa forme nouvelle, effectuée en 2004, a été l'occasion d'une adaptation de celui-ci aux besoins des petites et moyennes entreprises. En effet, il n'est pas spécifié de durée minimale pour les formations donnant lieu à remplacement, alors que cette durée était antérieurement fixée à cent vingt heures. L'employeur peut ainsi solliciter l'aide dès la première heure de départ en formation remplacé et pour des formations de courte durée correspondant mieux à la durée moyenne des stages financés dans le cadre des dépenses de formation des entreprises (un peu plus de trente-et-une heures, tous secteurs d'activité économique et toutes tailles d'entreprises confondus, en 2003). Cette évolution devrait faciliter l'accès à cette aide et ainsi favoriser le développement des compétences dans les petites et moyennes entreprises, enjeu majeur pour notre pays.

Données clés

Auteur : [M. Michel Heinrich](#)

Circonscription : Vosges (1^{re} circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 83448

Rubrique : Formation professionnelle

Ministère interrogé : emploi, travail et insertion professionnelle des jeunes

Ministère attributaire : emploi, travail et insertion professionnelle des jeunes

[Date\(s\) clé\(e\)s](#)

Question publiée le : 17 janvier 2006, page 433

Réponse publiée le : 25 avril 2006, page 4485