



# ASSEMBLÉE NATIONALE

## 12ème législature

### congé de formation

Question écrite n° 88815

#### Texte de la question

M. William Dumas attire l'attention de M. le ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes sur le système d'aide au remplacement des salariés en formation dans les entreprises. Ce dispositif a été réformé à l'occasion de l'examen de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social. Or le décret n° 2004-1094 du 15 octobre 2004 exclut le cas du remplacement partis en congé individuel de formation, ce qui constitue une régression par rapport au système antérieur. En conséquence, il souhaite connaître les dispositions qu'il compte prendre afin de remédier à ce problème.

#### 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 est posée concernant 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. 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 entreprise, enjeu majeur pour notre pays.

#### Données clés

**Auteur :** [M. William Dumas](#)

**Circonscription :** Gard (5<sup>e</sup> circonscription) - Socialiste

**Type de question :** Question écrite

**Numéro de la question :** 88815

**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 :** 14 mars 2006, page 2685

**Réponse publiée le :** 1er août 2006, page 8128