



ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

formation continue

Question écrite n° 32045

Texte de la question

M. Jean Tiberi demande à M. le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité de lui rappeler les principales mesures retenues par le Gouvernement en matière de formation professionnelle, notamment celles qui concernent le droit individuel à la formation et le plan de formation. - Question transmise à M. le ministre délégué aux relations du travail.

Texte de la réponse

L'attention du Gouvernement est appelée sur les principales mesures retenues par le Gouvernement en matière de formation professionnelle, notamment celles qui concernent le droit individuel à la formation et le plan de formation. Il est apparu nécessaire que la négociation interprofessionnelle sur l'accès des salariés à la formation professionnelle continue, interrompue en octobre 2001, puisse être reprise afin de contribuer à l'évolution du système dans le sens d'une meilleure efficacité pour les personnes qui souhaitent développer leurs compétences dans le cadre de la formation tout au long de la vie. La négociation s'est ouverte le 22 janvier 2003 et a abouti à l'Accord national interprofessionnel du 20 septembre relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle. Le Gouvernement a pris toutes les dispositions nécessaires pour que les solutions proposées par les partenaires sociaux soient mis en oeuvre et a procédé aux modifications législatives nécessaires (loi du 4 mai 2004). Les principales mesures concernent la mise en place d'un droit individuel à la formation, l'articulation des temps de travail et de formation dans le cadre du plan de formation, les contrats et les périodes de professionnalisation destinés à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle ou le maintien dans l'emploi. Le droit individuel à la formation permettra à chaque salarié de bénéficier chaque année de vingt heures de formation cumulables dans la limite de cent vingt heures. Il relèvera de l'initiative du salarié et sera mis en oeuvre en accord avec son employeur. A défaut d'un accord collectif de branche ou d'entreprise en la matière, les actions de formation se dérouleront en dehors du temps de travail mais les salariés concernés bénéficieront d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette. En ce qui concerne les actions de formation organisées à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation, elles pourront se dérouler pendant ou en dehors du temps de travail selon leur nature. Les formations proposées par l'employeur se feront dans le cadre de la consultation et de la délibération du comité d'entreprise. Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donneront lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence des salariés concernés et l'entreprise devra définir avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit notamment en termes d'emploi et de classification. En outre, le refus du salarié de participer à des actions de formation réalisées en dehors du temps de travail ne constituera en tout état de cause ni une faute ni un motif de licenciement.

Données clés

Auteur : [M. Jean Tiberi](#)

Circonscription : Paris (2^e circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 32045

Rubrique : Formation professionnelle

Ministère interrogé : affaires sociales, travail et solidarité

Ministère attributaire : relations du travail

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 20 janvier 2004, page 411

Réponse publiée le : 13 juillet 2004, page 5379