

OPCAMS

▶ **infos**

SPÉCIAL RÉFORME

Avec la mise en place de la réforme de la formation professionnelle, les modalités de départ en formation s'élargissent, de **nouveaux dispositifs** sont créés, d'autres évoluent.

Le départ des salariés en formation repose désormais sur trois possibilités :

- soit à l'initiative de l'employeur dans le cadre du **plan de formation**,
- soit à l'initiative du salarié dans le cadre du **congé individuel de formation**,
- soit à l'initiative du salarié avec l'accord de l'employeur dans le cadre du **droit individuel à la formation**.

En renforçant le rôle de la négociation de branche, la loi du 4 mai 2004 permet aux différentes professions de préciser par voie d'accords la mise en œuvre de ces nouveaux dispositifs en fonction de leurs besoins et de leurs spécificités.

Ces outils sont aujourd'hui à la disposition des entreprises et de leurs salariés.

Sommaire

p. 4 ▶ LE PLAN DE FORMATION

p. 6 ▶ LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

p. 8 ▶ LA PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION

p. 10 ▶ LE DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION

LE PLAN DE FORMATION

Objectif

Le plan de formation regroupe l'ensemble des actions de formation décidées par l'employeur.

Ces actions peuvent être regroupées dans 3 catégories :

- **les actions d'adaptation au poste de travail** : elles constituent une obligation de l'employeur et sont indispensables à l'exercice de l'activité du salarié.

- **les actions d'évolution ou de maintien dans l'emploi** : elles doivent permettre au salarié d'évoluer dans son emploi ou participent au maintien de son emploi.

- **les actions de développement des compétences** : ces actions doivent participer à l'évolution de la qualification du salarié et donner lieu à une reconnaissance par l'entreprise. Dans ce cadre, l'entreprise définit avec le salarié avant son départ en formation

des engagements portant sur :

- ▶ les conditions d'accès du salarié aux fonctions disponibles à l'issue de la formation, dans un délai d'un an,
- ▶ l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé,
- ▶ la prise en compte de ses efforts.

Mise en œuvre des actions

À chaque catégorie d'action correspond un temps de formation (sur ou en dehors du temps de travail) et un régime de rémunération du salarié.

Actions	Déroulement	Rémunération
1 Adaptation au poste de travail	<ul style="list-style-type: none"> • Pendant le temps de travail. 	<ul style="list-style-type: none"> • Taux normal.
2 Évolution ou maintien dans l'emploi	<ul style="list-style-type: none"> • Pendant le temps de travail, avec possibilité de dépassement de la durée habituelle du travail. <p>LIMITE : 50h / an et par salarié et sous réserve d'un accord d'entreprise ou à défaut de l'accord écrit du salarié.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Taux normal. • Gel des heures supplémentaires ou du repos compensateur si dépassement de la durée habituelle du travail, dans la limite de 50 heures.
3 Développement des compétences	<ul style="list-style-type: none"> • Possibilité de déroulement hors temps de travail. <p>LIMITE : 80h / an et sous réserve d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Allocation de formation (voir encadré page 5).

Le total des heures réalisées en dehors du temps de travail dans les catégories 2 et 3 ne peut pas dépasser 80 heures par an et par salarié.



LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Objectif

Favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des adultes demandeurs d'emploi, par l'**acquisition d'une qualification professionnelle** : diplôme, titre à finalité professionnelle ou qualification reconnue par une branche professionnelle.

Bénéficiaires

Jeunes de 16 à 25 ans sans qualification professionnelle ou ceux souhaitant compléter leur formation initiale et demandeurs d'emploi de 26 ans et plus.

Nature et durée du contrat

Contrat à durée déterminée de 6 à 12 mois ou à durée indéterminée dont l'action de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois. Les durées peuvent être étendues à 24 mois pour des catégories de bénéficiaires et de qualifications désignées par accord de branche. L'entreprise peut désigner un tuteur pour suivre le salarié.

Durée de la formation

Entre **15%** (minimum 150 heures) et **25%** de la durée totale du contrat. Un accord de branche peut porter la durée de la formation au-delà de 25% pour certaines catégories de bénéficiaires. La formation doit être dispensée dans un organisme de formation.

Exonération

Exonération des charges (assurances sociales, accidents du travail, maladies professionnelles et allocations familiales) applicable aux CDD et aux CDI (pendant la période de formation) lorsque le bénéficiaire du contrat est âgé de moins de 26 ans ou de 45 ans et plus.

Modalités de prise en charge

- Formation du bénéficiaire du contrat : 9,15€/heure de formation.
- Formation du tuteur : 15€/heure de formation (dans la limite d'un plafond de 40 heures).
- Exercice de la fonction tutorale : 230€/mois pendant 6 mois.



Est-il possible de renouveler le contrat de professionnalisation ?

Lorsqu'il est conclu pour une durée déterminée, le contrat peut être renouvelé une fois et dans les cas suivants :

échec à l'examen, maladie, congé de maternité, de maladie ou accident de travail du salarié, défaillance de l'organisme de formation.



Rémunération

Niveau	16 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et plus
<ul style="list-style-type: none"> • Inférieur au niveau 4 (Bac Pro ou titre ou diplôme professionnel de même niveau) • Bac général 	55 % du SMIC	70 % du SMIC	85% du minimum conventionnel sans être inférieur au SMIC pendant la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation
<ul style="list-style-type: none"> • Bac Pro ou titre ou diplôme professionnel de même niveau • Supérieur au niveau 4 	65 % du SMIC	80 % du SMIC	

LA PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION

Objectif

Favoriser par des actions de formation en alternance, le **maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée.**

Publics concernés

Salariés en activité dans le cadre de contrats à durée indéterminée :

- ceux dont la qualification est inadaptée à l'évolution des technologies et à l'organisation du travail,
- ayant au moins 45 ans ou comptant 20 ans d'expérience professionnelle,
- reprenant leur activité à l'issue de certains congés (maternité, parental),
- envisageant une création ou une reprise d'entreprise,
- travailleurs handicapés.

Un accord de branche peut définir d'autres catégories.

Formations éligibles

- actions visant à acquérir un diplôme ou un titre professionnel,
- actions dont l'objectif est défini par une CPNE (Commission Paritaire Nationale de l'Emploi) de la branche,

L'ALLOCATION DE FORMATION

- Elle est versée lorsque les actions sont réalisées en dehors du temps de travail.
- Elle est égale à 50 % du salaire net du salarié, calculée sur les 12 derniers mois.
- Elle ne revêt pas le caractère de rémunération et n'est donc pas soumise aux cotisations patronales et salariales.

- actions visant à acquérir une qualification professionnelle établie par une CPNE ou reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche.

Un accord de branche peut définir des priorités de formation.

Modalités de prise en charge de la formation

Les demandes de financement sont examinées par le Comité Technique Paritaire (financement plafonné à 9,15€ par heure de formation).

Un dossier de demande de remboursement est adressé à la demande de l'entreprise. Il doit être retourné à OPCAMS au plus tard 30 jours après la fin de l'action de formation.

Mise en œuvre

La formation est réalisée pendant ou en tout ou partie sur le temps de travail :

- pendant le temps de travail : maintien de la rémunération.
- en dehors du temps de travail (80h par an maxi) : versement d'une allocation de formation (voir encadré).



Le principe de la formation en alternance est-il obligatoire dans le cadre de la période de professionnalisation ?

La mise en œuvre de ce dispositif nécessite d'organiser une alternance entre des séquences de formation dans un organisme et une activité dans l'entreprise au cours de laquelle le bénéficiaire acquiert un savoir-faire. L'entreprise peut désigner un tuteur pour encadrer le salarié.



Initiative du salarié	Initiative de l'employeur
La formation est réalisée dans le cadre du droit individuel à la formation (avec accord de l'employeur) : 80h maximum par année civile.	L'accord écrit du salarié est nécessaire si la formation se déroule en dehors du temps de travail.
<p>Dans les 2 cas, l'employeur définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les conditions d'accès du salarié aux fonctions disponibles à l'issue de la formation, dans un délai d'un an, • l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé, • la prise en compte de ses efforts. 	

LE DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION (DIF)

Objectif

Permettre à tout salarié de bénéficier, chaque année, de **20 heures de formation, cumulables dans la limite de 120 heures sur six ans.** Il relève de l'initiative du salarié mais le choix de l'action est arrêté avec l'employeur.

Publics concernés

- salariés en CDI depuis au moins 1 an dans l'entreprise,
- salariés à temps partiel et ceux en CDD depuis 4 mois dans l'entreprise (la durée de la formation est calculée au prorata du temps de travail).

Formations éligibles

En l'absence de précisions apportées par un accord de branche, les actions de formation ont pour objet de suivre des actions de promotion, d'acquisition, d'entretien et de perfectionnement des connaissances ou de qualification.

Mise en œuvre

- L'employeur informe chaque salarié par écrit annuellement du total des heures acquises,
- le salarié formule une demande de formation mais le choix de l'action est arrêté par un accord écrit entre le salarié et l'employeur. L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse,
- les actions de formation se déroulent en principe en dehors du temps de travail mais un accord de branche peut prévoir une réalisation en tout ou partie sur le temps de travail,
- l'employeur doit verser une allocation de formation (voir encadré) si l'action se déroule en dehors du temps de travail.

En cas de désaccord entre le salarié et l'employeur sur le choix de la formation durant 2 exercices civils consécutifs sur le choix de l'action de formation :

- le salarié présente sa demande au FONGECIF (sous réserve que l'action corresponde aux priorités définies par le FONGECIF).

- si le FONGECIF accepte la demande, l'entreprise lui verse :
 - le montant de l'allocation de formation au prorata des heures acquises au titre du DIF,
 - les frais de formation correspondant aux droits acquis par le salarié au titre du DIF.

Modalités de prise en charge de la formation

Les demandes de financement sont examinées par le Comité Technique Paritaire. Un dossier de demande de remboursement est adressé à la demande de l'entreprise. Il doit être retourné à OPCAMS au plus tard 30 jours après la fin de l'action de formation.

L'ALLOCATION DE FORMATION

- Elle est versée lorsque les actions sont réalisées en dehors du temps de travail.
- Elle est égale à 50% du salaire net du salarié, calculée sur les 12 derniers mois.
- Elle ne revêt pas le caractère de rémunération et n'est donc pas soumise aux cotisations patronales et salariales.



Que se passe-t-il en cas de départ du salarié de l'entreprise ?

- En cas de licenciement : le salarié peut demander pendant le préavis à bénéficier d'une formation (sauf en cas de faute lourde ou grave).
- En cas de démission : la formation doit être engagée avant la fin du préavis.
- En cas de retraite : pas d'utilisation possible du DIF.

Les différents congés (maternité, maladie, parental, congé formation) sont-ils pris en compte dans le calcul des droits au DIF ?

En cas de suspension de contrat de travail, les droits au DIF continuent à courir car le droit est attaché à l'existence du contrat de travail. Le congé parental à plein temps est pris en compte au titre du décompte du DIF.



SPÉCIAL RÉFORME

OPCAMS ▶ **infos**

Directeurs de la publication :
Michel Pillot et Bruno Lefebvre

Rédactrice en chef :
Michèle Devinante

A participé à ce numéro :
Leïla Benozène

Réalisation : additiv

OPCAMS
13, rue Saint-Marc 75002 Paris
Tél. : 01 44 88 33 33 - Fax : 01 40 39 02 90
www.opcams.fr