



# La période de professionnalisation

(articles L 980-1 et suivants du Code du Travail)

## DÉFINITION

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi des salariés en CDI, susceptibles de rencontrer des difficultés professionnelles.

Elle s'adresse donc à des salariés déjà en poste dans l'entreprise, et qui recevront une formation alternée.

Son bénéficiaire pourra :

- participer à une action de formation dont l'objectif est défini par la CPNE (commission paritaire nationale de l'emploi) de la branches professionnelle dont relève l'entreprise.
- acquérir une qualification de la liste déterminée par une convention ou un accord collectif de branche, ou à défaut un accord collectif interprofessionnel, ou enregistrée au Répertoire National des Certifications Professionnelles, ou bien encore reconnue dans la classification d'une convention collective nationale de branche.

## MISE EN OEUVRE

Cette disposition a pris effet à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2004.

### ► Public visé

La période de professionnalisation est ouverte :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, conformément aux priorités définies par accord de branche, ou à défaut, par accord au sein d'un OPCA interprofessionnel,
- aux salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie,
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise,
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental,
- aux handicapés.

## ► Rémunération des salariés pendant la période de professionnalisation

Ces actions réalisées pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié par l'employeur.

Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail peuvent excéder les droits ouverts au salarié par le DIF dans la limite de 80 heures par an. Une allocation formation de 50 % de la rémunération nette de référence du salarié est alors versée\*.

Avant son départ en formation, l'entreprise définit avec le salarié la nature des engagements auxquels elle souscrit :

- l'entreprise s'engage à permettre au salarié d'accéder en priorité dans un délai d'un an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé.
- le salarié s'engage à suivre avec assiduité la formation et à satisfaire aux évaluations prévues.

Ces périodes de professionnalisation peuvent se dérouler à l'initiative du salarié dans le cadre du DIF.

\* Le décret n°2004-871 du 25/08/2004 fixe le salaire horaire de référence de la manière suivante. Il s'agit du rapport entre le total des rémunérations nettes versées au salarié les 12 derniers mois précédant la formation et le nombre d'heures total rémunérées au cours de cette même période. Si le salarié n'a pas assez d'ancienneté, sont pris en compte les salaires et le nombre d'heures rémunérées depuis son arrivée dans l'entreprise.

Pour les salariés intérimaires, sont prises en compte les heures rémunérées au titre de la mission en cours ou, à défaut, de la dernière mission.

Pour les salariés au forfait, le salaire horaire de référence est fixé par le rapport entre la rémunération nette annuelle versée au salarié et la formule suivante :

$$\frac{151,67 \text{ h} \times \text{nbre de jour de la convention individuelle de forfait} \times 12 \text{ mois}}{217 \text{ jours}}$$

A défaut de dispositions particulières fixées par accord, cette allocation de formation est versée par l'employeur au salarié au plus tard à la date normale d'échéance de la paie du mois suivant celui où les heures de formation ont été effectuées en dehors du temps de travail.

Un document récapitulatif, annexé au bulletin de salaire, retraçant l'ensemble des heures de formation effectuées et des versements d'allocation y afférents sera remis au salarié chaque année.



# Le plan de formation

(articles L 930-1 et L 932-1 du Code du travail)

## DÉFINITION

Le plan de formation correspond à l'ensemble des actions de formation, de bilans de compétences et de validations des acquis de l'expérience que l'employeur décide de faire suivre à ses salariés en fonction des objectifs de développement de l'entreprise.

L'employeur n'a pas d'obligation légale de mettre en place un plan de formation, mais sa liberté de choix est encadrée par les obligations fiscales de contribution à la formation professionnelle, et d'adaptation et de formation qui peuvent s'imposer à lui, et qui sont reprises dans l'article L 930-1 nouveau du Code du travail : *“l'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences”*.

## MISE EN OEUVRE

Trois types d'actions de formation composent désormais le plan de formation, et doivent être clairement identifiées.

Ces différentes actions se distinguent par leur modalité de mise en œuvre, et notamment par l'importance donnée à la formation hors du temps de travail.

### ► Les actions d'adaptation au poste de travail

La loi de 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail avait posé le principe fondamental de l'obligation pour l'employeur d'assurer l'adaptation de ses salariés à l'évolution de leurs emplois. La loi reprend ce principe et prévoit que l'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation de ses salariés à leur poste de travail et à l'évolution de leur emploi.

Les actions d'adaptation au poste de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

### ► Les actions de formation liées à l'évolution des emplois et participant au maintien dans l'emploi

Ces actions sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

## **ATTENTION :**

- si un accord d'entreprise le prévoit ou si le salarié exprime son accord par écrit

Cette action de formation peut se réaliser en dehors du temps de travail, dans la limite de 50 heures par an et par salarié.

Ce dépassement ne s'impute alors pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires et il ne donne pas lieu ni à un repos compensateur, ni à une majoration salariale.

## **► Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés**

Ces actions peuvent se réaliser en dehors du temps de travail sous réserve de deux conditions :

- 1) l'existence d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur qui peut être dénoncé dans les 8 jours après sa conclusion. Le refus du salarié de participer à de telles actions ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement
- 2) ces actions peuvent se dérouler hors temps de travail dans la limite de 80 heures par an et par salarié.

Avant le départ en formation, l'employeur et le salarié définissent des engagements mutuels :

- le salarié s'engage à suivre avec assiduité la formation et à satisfaire aux évaluations prévues
- l'employeur s'engage dans le délai d'un an à permettre au salarié d'accéder en priorité aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances nouvellement acquises et sur la classification correspondant à l'emploi occupé.

Concernant les types d'actions de formation pouvant se dérouler hors temps de travail, une allocation de formation dont le montant est égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié est versée\*.

\* Le décret n°2004-871 du 25/08/2004 fixe le salaire horaire de référence de la manière suivante. Il s'agit du rapport entre le total des rémunérations nettes versées au salarié les 12 derniers mois précédant la formation et le nombre d'heures total rémunérées au cours de cette même période. Si le salarié n'a pas assez d'ancienneté, sont pris en compte les salaires et le nombre d'heures rémunérées depuis son arrivée dans l'entreprise.

Pour les salariés intérimaires, sont prises en compte les heures rémunérées au titre de la mission en cours ou, à défaut, de la dernière mission.

Pour les salariés au forfait, le salaire horaire de référence est fixé par le rapport entre la rémunération nette annuelle versée au salarié et la formule suivante :

$$\frac{151,67 \text{ h} \times \text{nbre de jour de la convention individuelle de forfait} \times 12 \text{ mois}}{217 \text{ jours}}$$

A défaut de dispositions particulières fixées par accord, cette allocation de formation est versée par l'employeur au salarié au plus tard à la date normale d'échéance de la paie du mois suivant celui où les heures de formation ont été effectuées en dehors du temps de travail.

Un document récapitulatif, annexé au bulletin de salaire, retraçant l'ensemble des heures de formation effectuées et des versements d'allocation y afférents sera remis au salarié chaque année.



# Le contrat de professionnalisation

(articles L 930-1 et L 932-1 du Code du travail)

## DÉFINITION

Le contrat de professionnalisation se substitue, notamment, aux contrats d'insertion en alternance (qualification, adaptation, orientation).

Ce contrat est ouvert aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle, ou qui souhaitent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, ainsi qu'aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

Il a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou une qualification référencée par la convention collective dont relève l'entreprise.

## MISE EN OEUVRE

Les contrats de professionnalisation peuvent être conclus à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2004 (les contrats d'insertion en alternance peuvent être quant à eux conclus jusqu'au 15 novembre 2004).

### ► Durée du contrat de professionnalisation

Ce dispositif peut correspondre à un contrat à durée déterminée (actuels contrats d'insertion) ou prendre la forme d'une action de professionnalisation s'intégrant dans un contrat à durée indéterminée (disposition novatrice). La durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois, avec une possibilité d'extension à 24 mois par accord de branche en fonction de la spécificité des publics ou de la nature de la formation.

### ► Durée de la formation

La durée de la formation doit représenter de 15 % à 25 % du contrat ou de l'action de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Par accord de branche ou au sein d'un OPCA interprofessionnel, cette durée peut être étendue au delà de 25 % pour certains publics (notamment les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel) ou formations diplômantes.

## ► Rémunération des salariés en contrat de professionnalisation

**Pour les salariés âgés de moins de 26 ans**, et sauf dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables, la rémunération est calculée en fonction du SMIC. Elle varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et du niveau de la formation.

### **Pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus**

- le salaire est supérieur ou égal à 55 % du SMIC pour les jeunes de moins de 21 ans , et supérieur ou égal à 65 % si le jeune possède le baccalauréat professionnel ou équivalent.
- le salaire est égal ou supérieur à 70 % du SMIC pour les jeunes de 21 ans et plus, et supérieur ou égal à 80 % si le jeune possède le baccalauréat professionnel ou équivalent.

### **Pour les titulaires de 26 ans et plus**

- le salaire est supérieur ou égal au SMIC ou, si elle est plus élevée à 85 % de la rémunération minimale prévue par la convention ou l'accord collectif de la branche dont relève l'entreprise.
- pour les salariés âgés de 26 ans et plus, la rémunération ne peut être inférieure ni au SMIC, ni à 85 % de la rémunération conventionnelle minimale.

Dans tous les cas, des dispositions conventionnelles ou contractuelles peuvent être plus favorables.

## ► Exonération

- l'entreprise est exonérée des cotisations relatives aux assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, vieillesse - décès), d'accident du travail et d'allocations familiales lorsque le contrat est conclu avec un jeune de moins de 26 ans ou un demandeur d'emploi de 45 ans et plus.
- cette exonération s'applique sur la partie du salaire qui n'excède pas le SMIC, jusqu'à la fin du contrat si le contrat est un CDD, ou jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation si le contrat est un CDI.
- les titulaires d'un contrat de professionnalisation ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif de l'entreprise, sauf pour la tarification des risques d'accident du travail et de maladies professionnelles.

Cette disposition s'applique jusqu'au terme du contrat s'il s'agit d'un CDD ou jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation s'il s'agit d'un CDI.





# Le Droit Individuel à la Formation (DIF)

(articles L 933-1 et suivants du Code du Travail)

## DÉFINITION

Le DIF permet aux salariés en contrat à durée indéterminée, ayant une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise à temps plein (avec une proratisation pour ceux à temps partiel) de bénéficier chaque année d'un droit à la formation (dont ils sont informés par écrit) de 20 heures cumulables sur six ans au maximum (soit 120 heures), sauf dispositions d'un accord de branche ou d'entreprise prévoyant une durée supérieure.

## MISE EN OEUVRE

Ce droit est applicable pour l'ensemble des salariés ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise à compter du 7 mai 2005 sauf dispositions d'un accord de branche plus favorable.

Ce droit est utilisable à l'initiative du salarié, conformément aux dispositions de l'accord de branche ou d'entreprise dont il relève, en liaison avec son employeur pour des formations :

- en principe en dehors du temps de travail ; il fait l'objet d'une allocation de formation de 50 % de la rémunération nette de référence imputable sur le plan de formation,
- pendant le temps de travail, si un accord collectif le prévoit.

Des décrets fixeront :

- les modalités de détermination du salaire horaire de référence,
- les conditions de recours par les entreprises à un titre spécial de paiement (émis par des entreprises spécialisées), afin de s'acquitter de leur frais de formation.

### ► Imputabilité

Les frais de formation, d'accompagnement, de transport et de repas sont imputables sur la contribution formation continue.

### ► Objectifs

Le DIF concerne :

- des actions de promotion, d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances,
- des formations ayant pour objectif l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, d'une qualification professionnelle établie par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) ou reconnue par une convention collective,
- avec une limitation résultant des priorités définies par les accords de branche ou d'entreprise (ou par un accord au sein d'un OPCA interprofessionnel).

## ► Désaccord salarié / employeur

En cas de désaccord durant deux années consécutives entre le salarié et l'employeur sur le choix de l'action de formation du DIF, le salarié bénéficie de la part de l'OPACIF d'une priorité d'instruction et de prise en charge financière de son Congé individuel de formation (CIF), sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par l'organisme.

## ► Transférabilité

La transférabilité du DIF est prévue en cas de licenciement sauf pour faute grave ou lourde, mais correspond au financement d'une action de bilan de compétence, de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) ou de formation demandée par le salarié durant son préavis. En cas de démission celui-ci peut demander à bénéficier de son DIF.

Le DIF n'est pas transférable lors d'un départ en retraite.

Des dispositions plus favorables peuvent être prévues par les accords de branche.

## ► Salarié en CDD

Enfin, tout salarié en contrat à durée déterminée peut, à l'issue du délai de 4 mois, bénéficier d'un DIF (dont il est informé) calculé prorata temporis dans le cadre du CIF. Les frais de formation, de transport et d'hébergement, ainsi que l'allocation de formation sont pris en charge par l'OPACIF.

\* Le décret n°2004-871 du 25/08/2004 fixe le salaire horaire de référence de la manière suivante. Il s'agit du rapport entre le total des rémunérations nettes versées au salarié les 12 derniers mois précédant la formation et le nombre d'heures total rémunérées au cours de cette même période. Si le salarié n'a pas assez d'ancienneté, sont pris en compte les salaires et le nombre d'heures rémunérées depuis son arrivée dans l'entreprise.

Pour les salariés intérimaires, sont prises en compte les heures rémunérées au titre de la mission en cours ou, à défaut, de la dernière mission.

Pour les salariés au forfait, le salaire horaire de référence est fixé par le rapport entre la rémunération nette annuelle versée au salarié et la formule suivante :

$$\frac{151,67 \text{ h} \times \text{nbre de jour de la convention individuelle de forfait} \times 12 \text{ mois}}{217 \text{ jours}}$$

A défaut de dispositions particulières fixées par accord, cette allocation de formation est versée par l'employeur au salarié au plus tard à la date normale d'échéance de la paie du mois suivant celui où les heures de formation ont été effectuées en dehors du temps de travail.

Un document récapitulatif, annexé au bulletin de salaire, retraçant l'ensemble des heures de formation effectuées et des versements d'allocation y afférents sera remis au salarié chaque année.



# Montant de la participation à la formation professionnelle

(articles L 950-1 et L 951-1 du Code du Travail)

## Entreprise de dix salariés et plus

<b>Ancien dispositif</b> Avant le 1 <sup>er</sup> janvier 2004	<b>Nouveau dispositif</b> A compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2004 (collecte 2005)
Contribution totale égale à 1,5 % de la masse salariale	Contribution totale égale à 1,6 % de la masse salariale
Contribution au titre du Congé Individuel de Formation (CIF) de 0,2 % de la masse salariale avec, le cas échéant, un versement au titre du Capital de Temps de Formation (CTF) limité à 0,1 % de la masse salariale	Contribution CIF de 0,2 % de la masse salariale et suppression des contributions relatives au CTF
Contribution alternance de 0,4 % de la masse salariale (ou 0,3 % si l'entreprise n'est pas redevable de la taxe d'apprentissage) servant au financement des contrats d'insertion en alternance (contrats de qualification, d'orientation et d'adaptation)	Contribution de 0,5 % minimum de la masse salariale versée obligatoirement à un OPCA, pour financer les contrats de professionnalisation ou périodes de professionnalisation, le Droit Individuel à la Formation (DIF), les actions de préparation à la fonction tutorale, ainsi que les dépenses de fonctionnement des Centres de Formation d'Apprentis (CFA)
0,9 % de la masse salariale au titre du plan de formation (ou 1 % si l'entreprise n'est pas redevable de la taxe d'apprentissage) pour le financement des actions de formation, des bilans de compétences, ainsi que des actions de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)	Le solde de la contribution (0,9 %) au titre du plan de formation, servant notamment au financement des actions de formation et de leurs frais annexes et aux dépenses engagées dans le cadre des congés de bilans de compétences et de validation des acquis de l'expérience, du Droit Individuel à la Formation (DIF) et de l'allocation formation

## Entreprise de moins de dix salariés

<b>Ancien dispositif</b> Avant le 1 <sup>er</sup> janvier 2004	<b>Nouveau dispositif</b> A compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2004 (collecte 2005)
Contribution totale : 0,25 % de la masse salariale	Contribution totale : 0,40 % de la masse salariale pour l'année 2004, et 0,55 % pour l'année 2005
Contribution alternance de 0,1 % de la masse salariale (pour les entreprises redevables de la taxe d'apprentissage) servant au financement des contrats d'insertion en alternance (contrats de qualification, d'adaptation, d'orientation), versée obligatoirement à l'OPCA dont relève l'entreprise	Contribution de 0,15 % de la masse salariale destinée au financement des nouveaux contrats et périodes de professionnalisation, et du Droit individuel à la Formation (DIF), versée obligatoirement à l'OPCA dont relève l'entreprise
Contribution de 0,15 % de la masse salariale pour le financement des actions de formation des salariés de l'entreprise, versée obligatoirement à l'OPCA dont relève l'entreprise	Le solde de la contribution (0,25 % pour l'année 2004, et 0,40 % pour l'année 2005) pour le financement des actions de formation des salariés, versé obligatoirement à l'OPCA dont relève l'entreprise

Mise à jour : 26/10/2004