

Le contrat de professionnalisation

1. LE PRINCIPE GÉNÉRAL

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle par l'acquisition d'une qualification professionnelle.

L'action de professionnalisation comporte des actions de formation et / ou d'évaluation et d'accompagnement mises en œuvre par un organisme de formation (ou l'entreprise elle-même si elle dispose d'un service de formation identifié comme tel).

2. LES CONDITIONS D'ÉLIGIBILITÉ

2.1. Le public

Le contrat de professionnalisation s'adresse :

- ▶ aux personnes de 16 à 25 ans révolus, quel que soit leur statut ou leur niveau de formation initiale,
- ▶ aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

2.2. Le contrat de travail

UN ACCORD DE BRANCHE PEUT DÉCIDER DE PORTER CETTE DURÉE JUSQU'À 24 MOIS POUR CERTAINS BÉNÉFICIAIRES ET CERTAINES QUALIFICATIONS.

Le contrat de travail peut être :

- ▶ à durée déterminée, pour une période de 6 à 12 mois,
- ▶ à durée indéterminée, l'action de professionnalisation ayant lieu au début du contrat pour une période de 6 à 12 mois maximum.

2.3. L'action de professionnalisation

■ LA QUALIFICATION VISÉE

L'action de professionnalisation doit permettre à son bénéficiaire d'acquérir une qualification :

- ▶ soit enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP),
- ▶ soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche,
- ▶ soit figurant sur une liste établie par la Commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle.

■ LA DURÉE DE L'ACTION DE PROFESSIONNALISATION

ELLE PEUT ÊTRE PORTÉE, PAR ACCORD DE BRANCHE, AU-DELÀ DE 25 % POUR CERTAINES CATÉGORIES DE BÉNÉFICIAIRES ET CERTAINES QUALIFICATIONS.

Elle est comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation en cas de contrat à durée indéterminée.

En aucun cas elle ne pourra être inférieure à 150h.

3. LA PROCÉDURE À SUIVRE

Le contrat de travail est signé entre l'employeur et le salarié. Le formulaire CERFA n° 12434-01-EJ20 en est le support.

Un dossier complet doit être transmis à Habitat-Formation dans les 5 jours suivant la date de début du contrat ; il comporte :

- ▶ le formulaire CERFA (volets 3 - 4 et 5),
- ▶ la convention de formation,
- ▶ le programme de l'organisme de formation ainsi que le calendrier de la formation,
- ▶ le curriculum-vitae du bénéficiaire et du tuteur.

I M P O R T A N T

Notre site habitat-formation.fr, rubrique formulaires, permet la saisie en ligne du formulaire CERFA.

Habitat-Formation examine le dossier, se prononce sur sa conformité avec la loi et les accords de branche puis décide du financement accordé.

Dans les 30 jours suivant la réception du dossier, Habitat-Formation transmet le contrat à la DDTEFP concernée, accompagné de son avis et de sa décision de financement.

La DDTEFP informe l'entreprise et Habitat-Formation de sa décision concernant l'enregistrement du contrat, dans un délai d'un mois à compter de la date de dépôt.

En cas de silence de la DDTEFP au-delà d'un mois, la demande est considérée comme acceptée.

Dans les deux mois qui suivent le début du contrat de professionnalisation, l'employeur examine avec le salarié l'adéquation entre le programme de formation et ses acquis. En cas d'inadéquation, l'employeur et le salarié peuvent conclure un avenant au contrat. Celui-ci sera transmis à Habitat-Formation pour dépôt auprès de la DDTEFP.

4. COÛTS ET PRISE EN CHARGE

4.1. La rémunération

Le salarié perçoit une rémunération minimale calculée en fonction de son âge et de son niveau de formation :

BÉNÉFICIAIRES	% DU SMIC	AU MOINS TITULAIRE
		D'UN DIPLOME OU D'UN TITRE PROFESSIONNEL DE NIVEAU IV
n Moins de 21 ans	55 %	65 %
n De 21 à 26 ans	70 %	80 %
n 26 ans et plus	85 % du minimum conventionnel, mais au minimum 100 % du SMIC	

CES RÉMUNÉRATIONS MINIMALES PEUVENT ÊTRE MAJORÉES PAR ACCORD DE BRANCHE OU SUR SIMPLE DÉCISION DE L'EMPLOYEUR.

Pour les jeunes de moins de 26 ans et les demandeurs d'emploi de 45 ans et plus, l'employeur est exonéré des charges patronales (assurances sociales, accidents du travail, maladies professionnelles et allocations familiales) sur la partie du salaire n'excédant pas le SMIC.

Cette exonération est effective pour la durée du CDD ou sur le temps de professionnalisation en début de CDI.

4.2. La prise en charge financière d'Habitat-Formation

UN ACCORD DE BRANCHE PEUT INSTITUER D'AUTRES MONTANTS.

Habitat-Formation prend en charge les contrats de professionnalisation sur la base réglementaire de 9,15 € par heure de formation.

Les coûts excédant la prise en charge forfaitaire d'Habitat-Formation sont imputables sur le budget du plan de formation.

I M P O R T A N T

Le forfait n'est pas destiné à l'organisme de formation mais à l'entreprise à qui il appartient de négocier le coût de la formation.

5. LE TUTORAT

Contrairement aux anciens contrats d'insertion en alternance, le contrat de professionnalisation n'oblige pas l'employeur à désigner un tuteur. Il est en revanche fortement conseillé d'en désigner un pour chaque salarié ainsi embauché.

La loi du 4 mai 2004 précise les missions dévolues au tuteur :

- Il accueille, aide, informe et guide les bénéficiaires des contrats de professionnalisation.
- Il organise l'activité des salariés concernés dans l'entreprise et contribue à l'acquisition des savoir-faire professionnels.
- Il assure la liaison avec le ou les organismes chargés des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise.

Pour mener à bien ces missions, le tuteur peut bénéficier d'une formation. Elle est prise en charge par Habitat-Formation à raison de 15 € / heure pour un maximum de 40 h (600 € maximum).

Habitat-Formation peut, en outre, prendre en charge les dépenses liées à la rémunération et au transport du tuteur dans la limite de 230 € / mois par titulaire de contrat et pour une durée maximale de 6 mois (soit 1 380 € maximum). Ces plafonds sont définis par décret.

Le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions au profit de plus de 3 salariés. Si le tuteur est l'employeur lui-même, ce nombre est ramené à 2 salariés.

6. LE RENOUVELLEMENT

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une seule fois dans l'un des 5 cas suivants :

- ◆ échec aux épreuves d'évaluation,
- ◆ maternité,
- ◆ maladie,
- ◆ accident du travail,
- ◆ défaillance de l'organisme de formation.

La période de professionnalisation

1. LE PRINCIPE GÉNÉRAL

La loi du 4 mai 2004 crée un nouveau dispositif pour certains salariés en poste dans l'entreprise : la période de professionnalisation, parcours de formation organisé en alternance. Ce dispositif vise le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée.

Mise en œuvre à l'initiative de l'entreprise ou du salarié lui-même (avec l'accord de l'employeur), la période de professionnalisation répond à 2 objectifs :

- ▶ pour l'entreprise de consolider la situation professionnelle des salariés fragilisés,
- ▶ pour les salariés, se maintenir ou évoluer dans l'emploi.

2. LES CONDITIONS D'ÉLIGIBILITÉ

2.1. Le public

Seuls les salariés en contrat à durée indéterminée peuvent bénéficier d'une période de professionnalisation.

Ils doivent, en outre, relever de l'une des catégories suivantes :

UN ÉLARGISSEMENT DU PUBLIC PEUT ÊTRE OBTENU PAR ACCORD DE BRANCHE.

- ▶ les 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**,
- ▶ les salariés qui comptent vingt ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins quarante-cinq ans, avec au moins un an d'ancienneté dans l'établissement,
- ▶ les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise,
- ▶ les femmes après un congé maternité ou femmes et hommes après un congé parental,
- ▶ travailleurs handicapés.

2.2. La qualification préparée

La période de professionnalisation doit permettre à son bénéficiaire

■ soit d'acquérir :

1 qualification enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP),

1 qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche,

1 qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle,

■ soit de participer à une action de formation dont l'objectif est défini par la commission paritaire nationale de l'emploi dont relève l'entreprise.

À N O T E R

Aucune condition légale n'est imposée pour la durée de la période de professionnalisation.

3. L'IMPORTANCE DE LA NÉGOCIATION EMPLOYEUR / SALARIÉ

3.1. Le droit d'initiative

L'employeur peut être à l'initiative d'une période de professionnalisation pour un de ses salariés. Le salarié peut également solliciter une période de professionnalisation auprès de son employeur. Dans ce cas, l'employeur peut refuser sa demande ou la reporter.

3.2. Le temps de travail

La période de professionnalisation s'effectue sur le temps de travail et donne lieu au maintien de la rémunération.

Toutefois, la formation peut avoir lieu pour tout ou partie en dehors du temps de travail soit à l'initiative de l'employeur, avec accord écrit du salarié, soit à l'initiative du salarié, dans le cadre du DIF.

Dans ce cas :

- ▶ le salarié doit donner son accord par écrit,
- ▶ l'employeur définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit,
- ▶ lorsque la période a lieu à la demande du salarié, imputation prioritaire sur ses droits au DIF, et au-delà, possibilité de réaliser au maximum 80 heures par an hors temps de travail,
- ▶ pour la durée hors temps de travail, l'allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette est due.

4. LE FINANCEMENT

4.1. Une prise en charge financière par Habitat-Formation

UN ACCORD DE
BRANCHE PEUT
INSTITUER D'AUTRES
MONTANTS.

Les périodes de professionnalisation sont prises en charge par Habitat-Formation sur les mêmes bases que celles fixées par la loi pour les contrats de professionnalisation, soit 9,15 € par heure de formation.

I M P O R T A N T

Le forfait n'est pas destiné à l'organisme de formation mais à l'entreprise, à qui il appartient de négocier le coût de la formation.

Les coûts excédant la prise en charge forfaitaire d'Habitat-Formation sont imputables sur le budget du plan de formation

5. LE TUTORAT

Il est fortement conseillé de désigner un tuteur pour chaque salarié en période de professionnalisation. Les missions dévolues au tuteur sont les suivantes :

- Il aide, informe et guide les bénéficiaires des périodes de professionnalisation.
- Il organise l'activité des salariés concernés dans l'entreprise et contribue à l'acquisition des savoir-faire professionnels.
- Il assure la liaison avec le ou les organismes chargés des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise.

Pour mener à bien ces missions, le tuteur peut bénéficier d'une formation prise en charge par Habitat-Formation, à raison de 15 € / heure pour un maximum de 40 heures (600 € maximum).

Habitat-Formation peut, en outre, prendre en charge les dépenses liées à la rémunération et au transport du tuteur dans la limite de 230 € / mois par titulaire de contrat et pour une durée maximale de 6 mois (soit 1 380 € maximum). Ces plafonds sont définis par décret.

Le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions au profit de plus de 3 salariés. Si le tuteur est l'employeur lui-même, ce nombre est ramené à 2 salariés.

Le Droit individuel à la formation

1. LE PRINCIPE GÉNÉRAL

DES ACCORDS DE BRANCHE OU D'ENTREPRISES PEUVENT PRÉVOIR DES MODALITÉS DIFFÉRENTES (ANTICIPATION DE L'OUVERTURE DU DROIT, FORMATION SUR LE TEMPS DE TRAVAIL, DROIT ANNUEL SUPÉRIEUR À 20 HEURES...).

La loi du 4 mai 2004 crée une nouvelle modalité d'accès à la formation pour les salariés : le Droit individuel à la formation.

Ce droit permet aux salariés de se constituer un capital de 20 heures de formation par an, cumulables sur 6 ans (soit 120 heures maximum), à utiliser à leur initiative après accord de leur employeur.

À l'exception des salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, tous les salariés titulaires d'un CDI ou d'un CDD sont concernés, quelle que soit la taille de l'entreprise.

Pour les salariés à temps partiel ou en CDD, les droits ouverts annuellement au titre du DIF sont calculés au prorata de leur temps de travail, et le plafond de 120 heures leur est également applicable.

Pour être éligibles, les salariés doivent remplir des critères liés notamment à l'ancienneté. Ainsi, les salariés en CDI (à temps plein ou à temps partiel) doivent justifier d'un an d'ancienneté dans l'entreprise.

Les salariés en CDD doivent avoir travaillé au moins 4 mois consécutifs ou non au cours des 12 derniers mois.

Le salarié qui se forme dans le cadre de son DIF le fait en dehors de son temps de travail.

En contrepartie, il perçoit l'allocation de formation.

2. PROCÉDURES ET OBLIGATIONS RESPECTIVES

L'employeur doit informer annuellement chaque salarié, par écrit, des heures acquises au titre du DIF.

Pour bénéficier de son DIF, le salarié doit faire une demande écrite à son employeur.

Sur le plan pratique, il appartiendra à chaque entreprise de définir, le cas échéant, la forme que prendra la demande ainsi que les périodes de l'année au cours desquelles le salarié pourra présenter une demande au titre du DIF.

L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour répondre. Passé ce délai, la demande du salarié est considérée comme acceptée.

2.1. Si l'employeur accepte la demande du salarié

L'accord entre l'employeur et le salarié sur le choix de la formation doit être écrit.

Pendant sa formation, le salarié bénéficie de la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

■ FINANCEMENTS POSSIBLES

UN FINANCEMENT D'HABITAT-FORMATION EST MOBILISABLE SUR LES FONDS DE LA PROFESSIONNALISATION DANS LA MESURE OÙ LES DEMANDES DE DIF RÉPONDENT À DES PRIORITÉS DÉFINIES PAR ACCORD DE BRANCHE. DANS CE CAS, LES COÛTS PÉDAGOGIQUES ET LES FRAIS ANNEXES PEUVENT ÊTRE PRIS EN CHARGE.

Un DIF accepté par l'employeur génère des dépenses :

- ◆ des coûts pédagogiques,
- ◆ des coûts annexes (restauration, transport et hébergement)
- ◆ le versement de l'allocation de formation.

L'ensemble de ces dépenses est imputable sur le plan de formation de l'entreprise.

2.2. Si l'employeur refuse la demande du salarié

L'employeur peut exprimer un désaccord sur le choix de la formation et refuser le DIF. Ce refus doit faire l'objet d'une notification écrite.

■ RECOURS

En cas de désaccord sur le choix de la formation pendant 2 exercices civils consécutifs, le salarié peut présenter son projet à Habitat-Formation au titre du Congé individuel de formation.

Si la demande du salarié correspond aux critères et priorités définis par les instances paritai-

res d'Habitat-Formation, elle sera prise en charge dans le cadre du CIF.

Dans ce cas, l'employeur sera tenu de reverser à Habitat-Formation :

- ▶ le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par le salarié,
- ▶ le montant des frais pédagogiques sur la base des forfaits applicables au titre des contrats de professionnalisation.

À S A V O I R

Pour les salariés en CDD, les frais engendrés par le DIF (coût pédagogique, frais de transport et d'hébergement, allocation de formation), sont pris en charge par Habitat-Formation sur le 1% versé au titre du CIF/CDD

3. QUESTIONS DIVERSES

3.1. La transférabilité du DIF

DES ACCORDS DE BRANCHE PEUVENT PRÉVOIR DES DISPOSITIONS PARTICULIÈRES.

Le législateur n'a pas prévu de transférabilité du DIF d'une entreprise à une autre. Le salarié qui quitte son entreprise sans faire valoir ses droits au DIF avant son départ, les perd.

Toutefois, un salarié licencié ou démissionnaire peut faire valoir ses droits au DIF avant son départ de l'entreprise.

En cas de licenciement
SAUF EN CAS DE FAUTE GRAVE OU LOURDE

La lettre de licenciement doit mentionner les droits acquis au titre du DIF et de la possibilité pour le salarié de se faire financer une action de formation, de bilan de compétences ou de Validation des acquis de l'expérience.

Si le salarié souhaite bénéficier de son droit au DIF, il doit en faire la demande avant la fin de son préavis. L'allocation de formation correspondant aux droits acquis sera utilisée pour financer tout ou partie de l'action demandée par le salarié.

En cas de démission

Le salarié peut demander à bénéficier de ses droits.

Toutefois, l'action envisagée (formation, bilan de compétence, Validation des acquis de l'expérience) doit avoir débuté avant le départ du salarié.

En cas de retraite ou de licenciement
POUR FAUTE GRAVE OU LOURDE

Les droits au DIF sont perdus.

3.2. Le provisionnement comptable du DIF

Un avis du Conseil national de la comptabilité indique que le DIF n'est pas provisionnable à 2 exceptions près :

- En cas de désaccord persistant sur 2 exercices civils successifs entre le salarié et l'employeur, si le salarié présente son projet auprès d'Habitat-Formation, le montant de l'allocation + coûts de formation calculés forfaitairement doit donner lieu à la constatation d'un passif dès l'accord de prise en charge au titre du CIF donné par Habitat-Formation.
- Dans le cas d'un licenciement ou d'une démission, si le salarié demande à bénéficier de son DIF avant la fin de son préavis.

Le plan de formation

1. LE PRINCIPE GÉNÉRAL

Le plan de formation de l'entreprise est constitué de l'ensemble des actions de formation mises en œuvre à l'initiative de l'employeur. C'est un outil essentiel au service de la stratégie de l'entreprise ; il est soumis, pour avis, aux instances représentatives du personnel : Comité d'entreprise ou, à défaut, délégués du personnel.

Le plan de formation n'est soumis à aucun formalisme particulier.

Toutefois, la loi du 4 mai 2004 impose de classer chaque action de formation dans l'une des 3 catégories suivantes :

- ▶ actions d'adaptation au poste de travail (**catégorie 1**)
- ▶ actions liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi (**catégorie 2**)
- ▶ actions liées au développement des compétences (**catégorie 3**)

Cette distinction peut avoir des incidences sur le mode de réalisation des actions.

	TEMPS DE FORMATION / TEMPS DE TRAVAIL	R É M U N É R A T I O N
CATÉGORIE 1 ADAPTATION AU POSTE DE TRAVAIL	Ces actions de formation se déroulent sur le temps de travail	<i>Le temps de formation est rémunéré au taux normal</i>
CATÉGORIE 2 EVOLUTION DES EMPLOIS OU MAINTIEN DANS L'EMPLOI	Ces actions de formation se déroulent sur le temps de travail.	<i>Le temps de formation est rémunéré au taux normal.</i>
	Toutefois, possibilité de déroger, dans la limite de 50 heures / an, à l'horaire légal ou conventionnel du travail par accord d'entreprise ou, à défaut, après accord écrit du salarié.	<i>Les heures effectuées au-delà de la durée légale ou conventionnelle ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. Elles sont rémunérées au taux normal.</i>
CATÉGORIE 3 DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES	Ces actions de formation se déroulent sur le temps de travail.	<i>Le temps de formation est rémunéré au taux normal.</i>
	Par accord écrit entre l'employeur et le salarié, il est possible d'effectuer la formation hors temps de travail dans la limite de 80 heures / an.	<i>Les heures effectuées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement de l'allocation de formation.</i>

À N O T E R

■ Le refus du salarié de suivre une formation en dehors de son temps de travail ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

■ La formation hors temps de travail envisagée dans la catégorie 3 doit faire l'objet d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié qui peut être dénoncé dans les 8 jours suivant sa conclusion.

Cet accord doit préciser la nature des engagements pris par l'employeur si le salarié suit avec assiduité la

formation et réussit les épreuves d'évaluation. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai d'un an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé.

Ils portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

2. QUELQUES REPÈRES POUR CLASSER LES ACTIONS DU PLAN DE FORMATION

La loi ne propose pas de méthode particulière pour classer les actions au sein des 3 catégories.

Il n'est d'ailleurs pas obligatoire que le plan de formation comporte des actions se classant dans chaque catégorie.

Chaque entreprise est donc libre de choisir sa propre méthode de classement. Elle devra en justifier devant les élus du personnel.

Ce qui suit n'est donné qu'à titre indicatif.

Pour déterminer de quelle catégorie relève une action de formation, l'employeur s'appuiera éventuellement sur 2 critères :

- ▶ les activités professionnelles du salarié au moment où la formation est envisagée,
- ▶ l'objectif visé par la formation.

Ainsi, on trouverait en **catégorie 1** (adaptation au poste) toutes les formations qui sont directe-

ment en relation avec le poste de travail du salarié, qui visent à une adéquation entre les compétences du salarié et celles requises par le poste, par exemple, la formation pour les nouveaux embauchés dans l'entreprise.

Si les actions envisagées visent à maintenir les salariés dans leur emploi ou à les préparer à l'évolution de leur emploi, tout en restant dans la même qualification, il pourrait s'agir d'actions relevant de la **catégorie 2** (évolution des emplois ou maintien dans l'emploi), par exemple :

- ▶ formations visant à accroître la polyvalence des salariés,
- ▶ à réorganiser un ou plusieurs services,
- ▶ gérer la pyramide des âges,
- ▶ développer de nouvelles activités...

Enfin, les actions de formation de la **catégorie 3** (développement des compétences) seraient celles qui permettent au salarié d'évoluer professionnellement, soit en changeant de poste ou de métier, soit en prenant de nouvelles responsabilités.

L'allocation de formation

1. LE PRINCIPE GÉNÉRAL

La loi du 4 mai 2004 reconnaît la possibilité pour le salarié de se former en dehors de son temps de travail et instaure, en contrepartie, le versement d'une allocation de formation.

Cette allocation de formation est due par l'employeur au salarié dans les 3 cas suivants :

- Action de formation classée en catégorie 3 dans le plan de formation (développement des compétences) avec accord écrit du salarié pour qu'elle se déroule en tout ou partie en dehors de son temps de travail.
- Départ en formation hors temps de travail dans le cadre du Droit individuel à la formation.
- Période de professionnalisation à l'initiative de l'employeur se déroulant en tout ou partie hors temps de travail, avec accord écrit du salarié ou bien à l'initiative du salarié dans le cadre de son DIF.

2. CALCUL ET VERSEMENT

L'allocation, égale à 50 % de la rémunération nette du salarié, est calculée sur la base d'un salaire horaire de référence égal au rapport entre le total des rémunérations nettes versées au cours des 12 derniers mois précédant le début de la formation et le nombre total d'heures rémunérées au cours de ces mêmes 12 derniers mois.

Lorsque le salarié ne dispose pas de l'ancienneté suffisante pour ce calcul, on prend en compte le total des rémunérations et le total des heures rémunérées depuis l'arrivée du salarié dans l'entreprise.

L'allocation est versée par l'employeur au salarié concerné 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.

L'employeur doit remettre chaque année au salarié un document récapitulatif retraçant l'ensemble des heures de formation effectuées et des versements de l'allocation y afférents. Ce document est annexé au bulletin de paie.

3. RÉGIME SOCIAL ET FISCAL

L'allocation de formation est :

■ Imposable au titre de l'impôt sur les revenus des personnes physiques

Les salariés doivent l'intégrer dans leur déclaration de revenus.

■ Exonérée des cotisations patronales et salariales

Une lettre, en date du 20 décembre 2004, adressée au ministère de l'Emploi par la Direction de la sécurité sociale (DSS) indique que l'allocation formation versée au salarié quand il se forme en dehors de son temps de travail « ne revêt pas le caractère de rémunération... Elle est donc exclue de l'assiette des cotisations sociales ».

Enfin, la DSS précise que si l'allocation de formation n'a pas le caractère de rémunération, elle n'a pas davantage celui de revenu de remplacement. Elle n'est donc soumise à aucun prélèvement à ce titre (donc non soumise à la CSG et à la CRDS).

Les thèmes de négociation

1. LE PRINCIPE GÉNÉRAL

La loi du 4 mai 2004 stipule à plusieurs reprises que des accords collectifs (de branches ou d'entreprises) peuvent aménager les dispositions légales et réglementaires.

Il est apparu légitime au législateur de laisser aux branches, voire aux entreprises, le soin de cadrer plus finement les dispositifs originaux introduits par la réforme.

2. LES THÈMES ET LES LIEUX DE NÉGOCIATION

2.1. Le contrat de professionnalisation

	ACCORD DE BRANCHE	ACCORD D'ENTREPRISE	C O M M E N T A I R E S
■ DURÉE MAXIMALE DU CONTRAT (SI CDD) OU DE LA PÉRIODE PENDANT LAQUELLE ONT LIEU LES ACTIONS DE FORMATION (SI CDI)	X		La durée maximale (légalement de 12 mois) peut-être portée jusqu'à 24 mois pour certains bénéficiaires et certaines qualifications qui sont définis par accord de branche.
■ LE TEMPS PASSÉ EN FORMATION	X		La durée de la formation peut être portée au-delà de 25 % de la durée totale du contrat ou de la période pendant laquelle ont lieu les actions de formation (si CDI) par accord de branche, pour certaines catégories de bénéficiaires.
■ LES FORMATIONS ÉLIGIBLES	X		La Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) d'une branche professionnelle peut établir une liste de qualifications accessibles (au-delà de celles qui figurent au Répertoire national des certifications professionnelles et de celles qui sont reconnues dans les classifications des conventions collectives nationales des branches).
■ LE (S) TAUX DE PRISE EN CHARGE PAR L'OPCA	X		À défaut de forfait (s) horaire (s) fixé (s) par accord de branche, Habitat-Formation applique le forfait réglementaire de 9,15 / heure.
■ RÉMUNÉRATION	X	X	Les minima réglementaires de rémunération peuvent être relevés par accord de branche ou d'entreprise, ou sur simple décision de l'employeur.

2.2. La période de professionnalisation

	ACCORD DE BRANCHE	ACCORD D'ENTREPRISE	C O M M E N T A I R E S
■ LES CATÉGORIES DE PUBLICS BÉNÉFICIAIRES	X		Parmi les catégories de bénéficiaires, les salariés " dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ", peuvent être bénéficiaires d'une période de professionnalisation si la branche dont ils relèvent a fixé des priorités à cet égard.
■ LES FORMATIONS ÉLIGIBLES	X		Formations visant les qualifications accessibles par le contrat de professionnalisation (cf. ci-dessus) et actions de formation dont l'objectif est défini par la CPNE de la branche dont relève l'entreprise.
■ LE TAUX DE PRISE EN CHARGE PAR L'OPCA	X		À défaut de forfait (s) horaire (s) fixé (s) par accord de branche, Habitat-Formation ^A applique le forfait réglementaire de 9,15 / heure.

2.3. Le Droit individuel à la formation (DIF)

	ACCORD DE BRANCHE	ACCORD D'ENTREPRISE	C O M M E N T A I R E S
■ NOMBRE D'HEURES ACQUISES / AN	X	X	Possibilité de prévoir un droit annuel au-delà de 20 heures.
■ DATE D'OUVERTURE DU DROIT	X		Possibilité de modifier la date légale de première mise en oeuvre (7 mai 2005).
■ LE TEMPS DE TRAVAIL	X	X	Possibilité de prévoir que les actions au titre du DIF se déroulent en partie sur le temps de travail.
■ DIF PRIORITAIRE	X	X	Possibilité de prévoir des types d'actions prioritaires.

Les Congés individuels

1. LE PRINCIPE GÉNÉRAL

Il existe 3 types de congés relevant d'une démarche individuelle du salarié, indépendamment du plan de formation :

■ Le Congé individuel de formation

d'une durée maximum d'un an à temps plein ou 1 200 heures à temps partiel.

■ Le congé bilan de compétences

(24 heures maximum) qui permet d'analyser les compétences, les aptitudes et les motivations afin de définir un projet professionnel et (ou) un projet de formation.

■ Le congé pour Validation des acquis de l'expérience

(24 heures maximum) destiné aux salariés qui souhaitent faire valider les acquis de leur expérience en vue de l'obtention d'une certification professionnelle enregistrée dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

2. LE CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION (CIF)

2.1. L'autorisation d'absence

Le salarié demande une autorisation d'absence.

Son employeur ne peut la refuser, mais peut reporter le congé dans 2 cas :

- ◆ pour raison de service,
- ◆ ou du fait du nombre de salariés simultanément absents au titre du CIF.

2.2. Conditions d'ancienneté

◆ **Salariés en CDI** : vingt-quatre mois consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs dont douze mois dans l'entreprise.

◆ **Salariés en CDD** : vingt-quatre mois consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été

la nature des contrats successifs, au cours des cinq dernières années, dont quatre mois consécutifs ou non en CDD au cours des douze derniers mois.

2.3. La formation dans le cadre du Congé individuel de formation

HABITAT-FORMATION PRIVILÉGIE LES FORMATIONS DIPLOMANTES ET, DE CE FAIT, INSCRITES AU RNCP.

Les actions de formation doivent permettre aux salariés de changer d'activité, de profession, ou de s'ouvrir plus largement à la culture ou à la vie sociale et à l'exercice des responsabilités associatives bénévoles, ou d'accéder à un niveau supérieur de qualification.

2.4. Le financement

Le financement du Congé individuel de formation est assuré par Habitat-Formation, qui s'est doté d'une méthode pour instruire les demandes qui lui parviennent trop nombreuses pour être toutes prises en charge.

Les décisions prennent en compte les critères ci-dessous qui ont été déterminés par les instances paritaires :

- ◆ l'âge du salarié,
- ◆ son ancienneté dans l'entreprise,
- ◆ sa catégorie socio-professionnelle,
- ◆ son niveau de formation initiale,
- ◆ le niveau de la formation visée,
- ◆ l'écart entre le niveau de la formation initiale et celui de la formation visée dans le cadre du CIF,
- ◆ l'objectif de mobilité professionnelle.

Quelques éléments complémentaires sont également pris en compte :

- ◆ la réalisation préalable d'un bilan de compétences ou d'une action de Validation des acquis de l'expérience,
- ◆ la présentation d'un dossier refusé par Habitat-Formation lors d'une précédente session,
- ◆ la date d'envoi du dossier.

Les règles de prise en charge ont été instituées pour ne pas pénaliser les salariés aux revenus les plus modestes.

Le niveau de prise en charge des frais de formation et de la rémunération varient en fonction du niveau de rémunération.

Il subsiste assez souvent une part non prise en charge qui reste à la charge du salarié, sauf à en négocier la couverture par l'employeur.

3.4. La procédure à suivre

Il est conseillé à tout salarié intéressé de prendre contact le plus tôt possible avec le service compétent d'Habitat-Formation qui lui indiquera la marche à suivre pour présenter sa demande de prise en charge :

LES DATES DES SESSIONS PERMETTENT LES DÉPARTS EN FORMATION PAR SEMESTRE. ELLES FIGURENT DANS "LA LETTRE" D'HABITAT-FORMATION ET SUR NOTRE SITE.

- ↳ 2 sessions par an pour les salariés en CDI (printemps – automne),
- ↳ tout au long de l'année pour les salariés en CDD.

3. LE CONGÉ BILAN DE COMPÉTENCES

3.1. Conditions d'ancienneté

- ↳ **Salariés en CDI** : ancienneté d'au moins cinq ans, consécutifs ou non, en qualité de salarié, qu'elle qu'ait été la nature des contrats de travail, dont douze mois dans l'entreprise.
- ↳ **Salariés en CDD** : les conditions d'ancienneté sont identiques à celles qui permettent l'accès au CIF/CDD (cf. 2.2 au recto).

3.2. Le choix du prestataire de bilan

Le salarié doit s'adresser à un organisme prestataire figurant sur la liste arrêtée par Habitat-Formation (voir notre site Internet).

3.3. L'autorisation d'absence

La demande du salarié doit indiquer les dates et la durée des actions du bilan, ainsi que l'organisme prestataire choisi.

3.4. Le financement

Habitat-Formation prend en charge le coût de la prestation respectant la charte de qualité (plafond 1 100 TTC) ainsi que la rémunération dans la limite de 24 h (consécutives ou non).

4. LE CONGÉ VAE

4.1. Durée de l'expérience

Pour faire valoir son droit à la VAE, le salarié doit justifier d'une expérience professionnelle ou bénévole d'une durée d'au moins trois ans en rapport direct avec la certification visée.

4.2. Conditions d'ancienneté

Il n'existe pas de conditions d'ancienneté pour les salariés en CDI.
En revanche, les salariés en CDD doivent justifier de conditions d'ancienneté identiques à celles qui permettent l'accès au CIF/CDD (cf. 2.2. au recto).

4.3. L'autorisation d'absence

La demande du salarié doit préciser la certification demandée et indiquer les dates, la nature et la durée des actions de validation, ainsi que l'autorité qui délivre la certification.

4.4. Le financement

Habitat-Formation prend en charge les dépenses d'accompagnement dans la limite de 1 100 TTC (800 TTC pour les diplômés de l'Éducation nationale), ainsi que la rémunération dans la limite de 24 h (consécutives ou non).