



Formation professionnelle

Réforme... opportunités... **action !**

Nouveauté issue de la réforme de la formation professionnelle, l'allocation de formation est une rémunération ad hoc, versée aux salariés pour les heures de formation suivies en dehors du temps de travail, dans le cadre de l'un des trois dispositifs suivants :

- actions classées en catégorie 3 du plan de formation (actions de développement des compétences),
- droit individuel à la formation (DIF),
- période de professionnalisation,

Si ces dispositifs sont organisés pendant le temps de travail, c'est la rémunération habituelle qui doit être versée au salarié et non l'allocation de formation.

L'allocation, égale à 50 % de la rémunération nette du salarié, est calculée sur la base d'un salaire horaire de référence fixé selon la formule suivante :

- Total des rémunérations nettes versées au cours des 12 derniers mois précédant le début de la formation
- Nombre total d'heures rémunérées au cours de ces mêmes 12 derniers mois

Le salaire horaire de référence prend donc en compte les différentes sommes dont le rythme de versement est supérieur au mois (13ème mois,...).

Deux modalités particulières de calcul :

Si le salarié concerné a une ancienneté inférieure à 12 mois (nouvel embauché,...), le total des rémunérations et le total des heures rémunérées depuis son arrivée dans l'entreprise sont pris en compte.

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 dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours, le salaire horaire de référence est déterminé par le rapport :

- rémunération nette annuelle versée au salarié
- 151,67 heures x nombre de jours de la convention individuelle de forfait x 12 mois
- 217 jours

À défaut d'un accord collectif interprofessionnel, de branche ou d'entreprise prévoyant des dispositions particulières, l'allocation de formation 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.

L'allocation est :

- exonérée des cotisations sociales patronales et salariales,
- imposable au titre de l'impôt sur les revenus des personnes physiques (les salariés doivent donc la mentionner sur leur déclaration d'impôt),
- finançable sur les fonds de la formation professionnelle.

Bénéficie d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures* par an, cumulables sur six ans, soit un contingent maximal de 120 heures :

- tout salarié employé à plein temps en CDI et justifiant d'au moins un an d'ancienneté,
- tout salarié à temps partiel en CDI, le droit annuel étant calculé au prorata du temps de travail.

(* *Un accord interprofessionnel, de branche ou d'entreprise, peut comporter des dispositions plus favorables*

L'ancienneté requise pour l'accès au DIF s'apprécie au 7 mai de chaque année.

Les salariés en contrat à durée déterminée (CDD) bénéficient d'un dispositif adapté (DIF au prorata à l'issue de 4 mois – consécutifs ou non – en CDD au cours des 12 derniers mois, financé par l'OPACIF sur le 1 % CIF- CDD).

L'employeur a l'obligation d'informer chaque salarié, tous les ans et par écrit, des droits acquis au titre du DIF (voir *Relevé annuel DIF*).

C'est le salarié qui prend l'initiative de suivre une formation dans le cadre du DIF. Il doit obtenir l'accord de son employeur sur le choix de l'action de formation.

Le délai imparti à l'employeur pour répondre au salarié qui formule une demande de DIF est d'un mois. Au-delà, la demande est considérée comme acceptée.

Si pendant deux exercices civils consécutifs, un désaccord persiste entre l'employeur et le salarié, ce dernier peut présenter sa demande à l'OPACIF qui l'étudie au regard de ses priorités et critères.

Lorsque l'OPACIF accepte la demande, la prise en charge de la formation est assurée aux conditions habituelles du CIF. L'employeur est alors tenu de verser à l'OPACIF :

- le montant de l'allocation de formation correspondant au DIF,
- le coût de la formation calculé sur la base des forfaits applicables aux contrats de professionnalisation.

Le salarié peut consommer son DIF pour suivre des actions de promotion, d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ou encore des actions diplômantes ou qualifiantes.

Des priorités peuvent être définies par convention ou accord collectif interprofessionnel, de branche ou d'entreprise.

Si un accord interprofessionnel, de branche ou d'entreprise le prévoit, le DIF peut se dérouler en partie pendant le temps de travail. Le salarié perçoit alors sa rémunération normale..

A défaut d'un tel accord, les formations se déroulent hors temps de travail. Elles donnent lieu au versement d'une allocation de formation* et le salarié bénéficie de la protection contre les accidents de travail.

() L'allocation de formation versée dans le cadre des actions de formation se déroulant hors du temps de travail :*

- est égale à 50 % de la rémunération nette du salarié, calculée sur la base du nombre de jours travaillés lors des 12 derniers mois,
- n'est pas soumise aux cotisations patronales et salariales,
- est imputable sur la participation de l'entreprise au développement de la formation professionnelle continue,
- doit être versée par l'employeur à la date normale d'échéance de la paie, le mois suivant l'action de formation hors temps de travail.

Le motif du départ du salarié a une incidence sur le DIF.

Licenciement pour motif personnel (sauf faute grave ou lourde) ou économique :

- l'employeur est tenu de mentionner dans la lettre de notification de licenciement le nombre

d'heures acquises au titre du DIF non utilisées et la possibilité pour le salarié de demander à utiliser son DIF,

- si le salarié demande à utiliser son droit pendant le préavis, celui-ci peut alors suivre

ultérieurement une formation, une action de bilan de compétences ou une VAE financée grâce au DIF.

Démission : à la demande du salarié, le DIF peut être utilisé si l'action de formation, de bilan de compétences ou de VAE est engagée avant la fin du préavis.

Retraite ou licenciement pour faute grave ou lourde : le DIF est perdu.

Drôme - Ardèche

[RESPECTÉ]