

Paris,
le mercredi 1 décembre 2004

Émetteur : Direction des Relations du Travail

Destinataires :

Mesdames, Messieurs les Directeurs des organismes de Sécurité sociale

Mesdames, Messieurs les Médecins-conseils régionaux

Objet : Loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle

Madame, Monsieur le Directeur,

Madame, Monsieur le Médecin conseil régional,

Par lettre circulaire n°019/04, en date du 15 juin 2004, je vous informais de la mise en œuvre de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

L'Ucanss et les organisations syndicales doivent très prochainement se rencontrer aux fins d'ouvrir des négociations sur la formation professionnelle, portant notamment sur la traduction des nouvelles dispositions législatives.

Dans l'attente de la conclusion d'un tel accord, il m'apparaît nécessaire d'apporter quelques éclaircissements sur la mise en œuvre du volet formation professionnelle de la loi du 4 mai 2004 au sein des organismes de Sécurité sociale.

Sont pris en compte dans la note jointe, les apports des trois décrets parus au 15 octobre 2004 sur le sujet.

UCANSS - MISE EN ŒUVRE DANS L'INSTITUTION DES NOUVELLES DISPOSITIONS LÉGALES SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE

1°/ Le Droit Individuel à la Formation (DIF)

- La capitalisation du DIF

La loi institue un droit individuel de 20 heures de formation par an cumulable sur 6 ans.

La Direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP) s'est déjà exprimée pour considérer que la capitalisation du DIF devait s'effectuer à terme échu.

Par conséquent, selon cette position, la notification des 20 heures acquises au titre du DIF, pour les salariés qui en réunissent les conditions, ne peut être effective qu'au 6 mai 2005.

Dès lors, l'obligation pour l'employeur de mentionner les droits au DIF dans la lettre de licenciement n'est applicable que pour les lettres de licenciements notifiées à compter du 6 mai 2005.

- DIF et contrat de travail à durée déterminée

Interrogée sur l'interprétation de l'article L.931-20-2 du code du travail, relatif à l'attribution d'un DIF prorata temporis au profit des salariés en contrat à durée déterminée, la DGEFP s'est prononcée en faveur d'une application immédiate une fois les conditions d'activité de 4 mois, consécutives ou non, remplies.

Par conséquent, selon cette position, l'employeur doit informer les salariés qui ont travaillé 4 mois, à compter du 6 mai 2004, en contrat à durée déterminée de leur droit à ce titre.

- Les actions prioritaires en matière de DIF

Dans l'attente d'un nouvel accord institutionnel, les actions, listées à l'article 1er de l'accord de branche du 24 juin 1993, peuvent être considérées comme prioritaires pour le DIF au sens de la nouvelle loi.

- DIF et allocation formation

Selon le dispositif légal, en l'absence d'accord collectif, le DIF ne peut s'exercer qu'en dehors du temps de travail.

L'employeur doit alors procéder au versement d'une allocation de formation correspondant à 50% de la rémunération horaire nette.

Il convient de préciser que le montant de l'allocation de formation, ainsi que les frais de formation, correspondant aux droits ouverts au titre du DIF, sont à la charge de l'employeur et sont imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle

Le décret n° 2004-871 du 25 août 2004 (Journal Officiel du 27 août 2004) est venu préciser les règles relatives à la détermination du salaire horaire de référence pour le calcul du montant de l'allocation de formation visée au deuxième alinéa du III de l'article L. 932-1.



1. Pour un salarié sous contrat depuis plus de 12 mois : le salaire horaire de référence servant de base à la détermination de l'allocation de formation se calcule selon le ratio suivant :

	Total de la rémunération nette versée au cours des 12 mois précédant le début de la formation	
	Nombre total d'heures rémunérées au cours de cette même période	

2. Pour un salarié en poste depuis moins de 12 mois, le calcul du salaire horaire de référence se fait sur la rémunération nette versée entre le début du contrat et le début de la formation et se calcule selon le ratio suivant :

	Total de la rémunération nette versée entre le début du contrat et le début de la formation	
	Nombre total d'heures rémunérées au cours de cette même période	

3. Pour les salariés au forfait jour, le salaire horaire de référence pour l'allocation de formation est déterminé par le ratio entre la rémunération nette annuelle et la formule suivante :

	151,67 heures	x	nombre de jours de la convention individuelle de forfait	x	12 mois	
			217 jours			

L'allocation de formation se calcule donc de la manière suivante :

	Nombre d'heures de formation hors temps de travail	x	Salaire horaire de référence	
	2			

L'allocation de formation est versée par l'employeur au salarié concerné 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 dans le cadre des dispositions du III de l'article L. 932-1 ou de l'article L. 933-4.

Un document récapitulatif retraçant l'ensemble des heures de formation effectuées et des versements de l'allocation y afférents est remis au salarié chaque année. Ce document est annexé au bulletin de paie.

2°/ Le plan de formation

La lettre circulaire n°019/04, en date du 15 juin 2004 rappelle les trois catégories d'action de formation devant désormais figurer dans le plan de formation selon la loi du 4 mai 2004 :

- actions liées à l'évolution des emplois ou qui participent au maintien dans l'emploi
- actions de développement de compétences
- actions d'adaptation au poste de travail.

Néanmoins, la loi reste muette sur les types d'actions professionnelles relevant de chacune de ces catégories.

Interrogée sur les difficultés de mise en œuvre du plan de formation dans ces conditions, la DGEFP considère que ces dispositions ne devraient pas faire l'objet d'une circulaire explicative.

Dès lors la ventilation des différentes actions de formation est laissée, en l'état actuel, à l'initiative de l'employeur.

Sur ce sujet, une note technique est en cours d'élaboration avec les caisses nationales.

Le décret n° 2004-870 du 25 août 2004 (Journal Officiel du 27 août 2004) modifie les articles D. 932-1 et D. 932-2 du code du travail relatifs à la consultation du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle aux fins d'intégrer dans le cadre de la consultation du comité d'entreprise, les actions de bilan de compétence, de validation des acquis de l'expérience ainsi que les dispositions relatives au droit individuel à la formation, au contrat de professionnalisation et aux périodes de professionnalisation.

3°/ La professionnalisation

Je vous rappelle qu'à compter du 1er octobre 2004, les contrats de professionnalisation remplacent les contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation. Toutefois, ceux en cours au 30 septembre 2004 seront valables jusqu'à leur terme.

Les périodes de professionnalisation peuvent également être mises en oeuvre à compter du 1er octobre 2004.

Ces dispositifs sont applicables même en l'absence d'accord collectif. Le formulaire Cerfa, joint en annexe, est téléchargeable sur le site du Ministère : http://www.travail.gouv.fr/infos_pratiques/pdf/12434-01.pdf

Le décret n°2004-968 du 13 septembre 2004 (Journal Officiel du 15 septembre 2004) est venu préciser les dispositions relatives aux conditions de mise en oeuvre du contrat et de la période de professionnalisation.

- Concernant la rémunération des bénéficiaires du contrat de professionnalisation, et en l'absence de dispositions contractuelles plus favorables, il convient de faire référence au tableau ci-après :

	moins de 21 ans	21 à 25 ans	au moins 26 ans
Qualification inférieure à celle d'un baccalauréat professionnel ou, d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau	55 % du SMIC	70 % du SMIC	Smic ou, 85% de la rémunération minimale prévue par la Convention Collective
Qualification égale ou supérieure à celle d'un baccalauréat professionnel ou, d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau	65% du SMIC	80% du SMIC	

Les montants de ces rémunérations sont calculés à compter du premier jour du mois suivant le jour où le titulaire du contrat de professionnalisation atteint l'âge indiqué.

- Concernant le tutorat (art L 981-3 du Code du travail) :

Il convient de souligner qu'il ne s'agit que d'une simple possibilité et non d'une obligation telle qu'elle était prévue pour les contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation.

◇ Les conditions de tutorat :

L'employeur peut choisir un tuteur, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation.

Le tuteur a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le bénéficiaire du contrat ou de la période de professionnalisation pendant la durée de l'action ou de la période de professionnalisation et de veiller au respect de son emploi du temps. Il assure la liaison avec l'organisme ou le service de formation chargé de mettre en oeuvre les actions ou les périodes de professionnalisation et participe à l'évaluation du suivi de la formation.

L'employeur lui permet de disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.

◇ La prise en charge des dépenses liées à la formation des tuteurs et à l'exercice de la fonction tutorale :

Les dépenses exposées pour la formation d'un tuteur peuvent être prises en charge par les organismes collecteurs dans la limite d'un plafond de 15€ par heure de formation et d'une durée maximale de 40 heures.

Sont concernés : les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles, les frais de transport et d'hébergement.

Les organismes collecteurs peuvent également prendre en charge les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale (rémunérations, cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles, ainsi que les frais de transport) dans la limite d'un plafond de 230€ par mois et par bénéficiaire, pour une durée maximale de six mois.

- Concernant la prise en charge des actions de professionnalisation :

En l'absence d'accord de branche, le forfait horaire de prise en charge par les organismes collecteurs des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation s'établit sur la base de 9,15 € par heure.

Les dépenses exposées par les employeurs au-delà des montants forfaitaires sont imputables sur la participation au financement de la formation professionnelle continue.

4°/ Dispositions financières

La loi n°2004-391 du 4 mai 2004 précise qu'à compter du 1er janvier 2004, les organismes de plus de 10 salariés, doivent consacrer au financement des actions de formation professionnelle continue une part minimale de 1,60% du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours.

L'article 4 du Protocole d'accord du 17 avril 1987, portant constitution du Fonds d'assurance formation des organismes de Sécurité sociale du régime général (Faf), précise les sources de financement du fonds.

Il est ainsi notamment prévu que les organismes, membres du fonds, versent chaque année une cotisation spécifique égale à la moitié de la contribution visée à l'article L.951-1 du code du travail restant à la charge de l'employeur après déduction des contributions prévues à l'article L.951-1 1° et 2° du même code.

Le même article précise en outre que « les contributions versées par les organismes au titre du présent article évoluent dans les conditions légales relatives aux taux de participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue ».

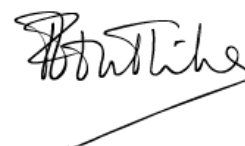
Ces versements doivent être effectués auprès du Faf Sécurité sociale avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle la participation financière est due.

Dès lors, il résulte de l'ensemble de ces dispositions que les contributions sur l'année 2004 doivent être appelées, conformément à la loi du 4 mai 2004, aux taux de :

- 0,50 % au titre des actions de formation liées au contrat ou périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation (article L.951-1 2° du code du travail).
- 0,20 % au titre du congé individuel de formation, des congés de bilan de compétence ou de validation des acquis de l'expérience (article L.951-1 1° du code du travail).
- 0,45 % au titre de la formation professionnelle continue.

En ce qui concerne la participation au financement des congés individuels de formation des titulaires de contrats à durée déterminée, la contribution versée au Faf reste fixée à 1% des salaires soumis à cotisation de Sécurité sociale.

Vous en souhaitant bonne réception, je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur le Directeur, Madame, Monsieur le Médecin-conseil régional, l'expression de mes sentiments distingués.



Martine Fontaine
Directeur