

La lettre de l'ADEFIM

Association de Développement des formations des industries de la Métallurgie

AIN



Organisme Paritaire
Collecteur Agréé
des Industries
de la Métallurgie

Sommaire

- Les nouvelles modalités de consultation du comité d'entreprise en matière de formation p. 2
- Compte Personnel Formation (CPF)..... p. 3-4-5-6
- Professionalisation : durée minimale des périodes et tutorat des contrats de professionalisationp. 7
- Bonus alternancep. 8

Édito

FOAD : parution du décret sur les conditions d'organisation des formations et l'assiduité des stagiaires

La mise en œuvre des actions de formation entièrement ou partiellement à distance et la "détermination des justificatifs permettant d'établir l'assiduité d'un stagiaire" font l'objet d'un décret paru au Journal officiel du 22 août 2014.

Il précise le cadre d'application de la loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale du 5 mars 2014, qui prévoit qu'une FOAD doit mentionner :

- la nature des travaux demandés au stagiaire et le temps estimé pour les réaliser
- les modalités de suivi et d'évaluation spécifiques
- les moyens d'organisation, d'accompagnement ou d'assistance pédagogique et technique, mis à disposition du stagiaire

Destiné aux organismes dispensateurs de formation professionnelle continue, le décret porte sur les moyens d'organisation, d'accompagnement ou d'assistance pédagogique et technique, mis à disposition du stagiaire qui suit une séquence de formation ouverte ou à distance.

La FOAD proposée doit préciser dans son programme :

- les compétences et qualifications des personnes chargées d'assister le bénéficiaire de la formation
- les modalités techniques selon lesquelles le stagiaire est accompagné ou assisté, les

périodes et les lieux mis à sa disposition pour s'entretenir avec les personnes chargées de l'assister ou les moyens dont il dispose pour contacter ces personnes

- les délais dans lesquels les personnes en charge de son suivi sont tenues de l'assister en vue du bon déroulement de l'action, lorsque cette aide n'est pas apportée de manière immédiate

Concernant l'assiduité du stagiaire, qui contribue à justifier de l'exécution de l'action de formation, elle doit être établie en prenant en compte :

- les justificatifs permettant d'attester de la réalisation des travaux exigés (la nature des travaux demandés au stagiaire et le temps estimé pour les réaliser)
- les informations et données relatives au suivi de l'action, à l'accompagnement et à l'assistance du bénéficiaire par le dispensateur de la formation
- les évaluations spécifiques, organisées par le dispensateur de la formation, qui jalonnent ou terminent la formation

à savoir

Nouveau site OPCAİM :
www.opcaim.com

Les nouvelles modalités de consultation du comité d'entreprise en matière de formation

Le décret n°2014-1045 du 12 septembre 2014 précise les nouvelles modalités d'information et de consultation du CE (Comité d'Entreprise) en matière de formation professionnelle.

Il liste notamment les informations qui doivent être présentées au CE dans le cadre de cette consultation. Le décret prévoit également que le calendrier de consultation du CE en matière de formation professionnelle puisse être modifié par accord d'entreprise.

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale prévoit d'élargir la consultation du CE à l'exécution du plan de formation de l'année en cours en plus de celle de l'année précédente et du projet de plan pour l'année à venir. Le texte prend en considération la mise en œuvre du CPF (Compte Personnel de Formation) à la place du DIF (Droit Individuel à la Formation) et la suppression de la déclaration 2483, découlant de la fin de l'obligation légale de financement au titre du plan de formation.

NOUVELLES INFORMATIONS TRANSMISES AU CE

L'employeur doit transmettre au CE, dans le cadre de la consultation sur le plan de formation et en plus des pièces déjà prévues :

- "les informations relatives aux modalités d'accès à la formation professionnelle des salariés transmises par l'employeur à l'autorité administrative" et qui vont se substituer au contenu de la déclaration 2483 amenée à disparaître fin 2015
- pour les entreprises de 300 salariés et plus : "les informations sur la formation figurant au bilan social" soumis annuellement au CE
- "les conclusions éventuelles des services de contrôle faisant suite aux vérifications effectuées" par l'administration
- "le nombre des salariés bénéficiaires de l'entretien professionnel" instauré par la loi du 5 mars 2014 et défini à l'article L.6315-1 du code du travail
- "la liste des salariés bénéficiaires de l'abondement correctif attribué au CPF du salarié et dont doivent s'acquitter les entreprises le cas échéant ainsi que les sommes versées à ce titre"

Par ailleurs, les informations relatives à la nature et aux conditions d'organisation des

actions de formations, transmises par l'employeur doivent dorénavant préciser "la nature des actions de formation proposées par l'employeur en application de l'article L.6321-1 en distinguant, d'une part :

- les actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise

Et, d'autre part :

- les actions de développement des compétences des salariés".

De plus, toutes les informations relatives à l'utilisation du DIF qui devaient être soumises au CE, devront être remplacées par les informations équivalentes mais relatives à l'utilisation du CPF.

CONSULTATION DU CE SUR LA FORMATION DES MAÎTRES D'APPRENTISSAGE

Les éléments que l'employeur doit communiquer au CE dans le cadre de la consultation sur le plan de formation sont listés à l'article D.2323-5 du code du travail.

Remarque : possibilité de fixer les dates de consultation par accord d'entreprise.

Comme le prévoit la loi, le décret ouvre également la possibilité de modifier par accord d'entreprise les dates avant lesquelles doivent se tenir les deux réunions de consultation du CE en matière de formation professionnelle. À défaut d'un accord d'entreprise, ces deux réunions doivent "intervenir respectivement avant le 1^{er} octobre et avant le 31 décembre".

Pour rappel, la première réunion porte sur la présentation et la discussion des documents présentés par l'employeur, tandis que la seconde est consacrée "au plan de formation, aux conditions de mise en œuvre des périodes et des contrats de professionnalisation et à la mise en œuvre" du CPF.

ENTRÉE EN VIGUEUR

La majeure partie des dispositions inscrites dans ce décret entrent en vigueur dès le 15 septembre 2014. Seules les dispositions relatives au CPF voient leur entrée en vigueur différée au 1^{er} janvier 2015, date de la mise en œuvre effective du compte personnel de formation.

Dossier



Compte Personnel Formation (CPF) : le décret relatif à la mobilisation et l'alimentation du compte publié au JO modifie les modalités d'alimentation

Le décret n°2014-1120 du 2 octobre 2014 relatif aux modalités d'alimentation et de mobilisation du CPF (Compte Personnel de Formation) est publié au Journal officiel.

Outre les modalités d'alimentation et de mobilisation du compte, le texte définit les conditions et modalités de prise en charge des frais de formation au titre du CPF ainsi que de la rémunération des salariés en formation pendant le temps de travail. Comme le CPF, les dispositions de ce décret entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2015.

Le Conseil d'État précise que, "pour les salariés dont la durée de travail à temps plein est fixée en application d'un accord d'entreprise ou de branche, le nombre d'heures de travail de référence pour le calcul de l'alimentation du CPF est égal à la durée conventionnelle de travail". La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale prévoit que le CPF est plafonné à 150 heures, acquises à raison de 24 heures par an jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures puis de 12 heures par année de travail à temps complet.

FORMATIONS ACCESSIBLES VIA LE CPF

Le CPF donne principalement accès à des formations qualifiantes (inscrites au RNCP, CQP...), aux formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences et à l'accompagnement à la VAE (Validation des Acquis de l'Expérience). Ces formations sont référencées selon trois listes établies par les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel national, au niveau régional et au niveau des branches professionnelles.

Ces listes des formations éligibles au CPF seront accessibles au public via le site dédié au CPF actuellement en cours de développement

par la Caisse des Dépôts. Il doit être mis en ligne en fin d'année 2014.

Le décret du 2 octobre 2014 est donc pris en application de la loi du 5 mars 2014, qui détaille les principes du CPF, mais aussi de la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, qui a créé le dispositif. Les dispositions qu'il comprend entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2015, soit à la mise en œuvre effective du CPF qui se substituera au DIF (Droit Individuel à la Formation) à cette date. Il est à noter que le décret n°2014-1119 du 2 octobre 2014 relatif aux listes de formations éligibles au titre du CPF est également publié au Journal officiel du 4 octobre.

Dans le détail, voici les dispositions précisées par le décret n°2014-1120 relatif aux modalités d'alimentation et de mobilisation du CPF :

ALIMENTATION DU COMPTE

- salariés à temps plein : "pour les salariés dont la durée de travail à temps plein est fixée en application d'un accord d'entreprise ou de branche, le nombre d'heures de travail de référence pour le calcul de l'alimentation du CPF est égal à la durée conventionnelle de travail". Pour les autres salariés, "le nombre d'heures de travail de référence pour le calcul de l'alimentation du CPF est égal à 1 607 heures".

De même, le nombre d'heures de travail de référence pour le calcul de l'alimentation du CPF est également fixé à 1 607 heures pour "les salariés dont la durée de travail est déterminée par une convention de forfait en jours".

Le décret précise également la situation des salariés dont la rémunération n'est pas établie en fonction d'un horaire de travail. Pour eux, "le montant de référence pour le calcul de l'alimentation du CPF est fixé à 2 080 fois le montant du SMIC (Salaire Minimum Horaire de Croissance)". L'alimentation du compte de ces salariés est ensuite calculée "au prorata du rapport entre la rémunération effectivement perçue et ce montant de référence".



Dossier

- **salariés à temps partiel** : "l'alimentation du compte est calculée au prorata du rapport entre le nombre d'heures effectuées et la durée conventionnelle du temps annuel de travail ou **1 607 heures** travaillées annuellement". Dans le cas où le calcul aboutit à "un nombre d'heures de formation comportant une décimale, ce chiffre est arrondi au nombre entier immédiatement supérieur". Par ailleurs, lorsque des dispositions "plus favorables" sont prévues par "un accord d'entreprise, de groupe ou de branche pour l'alimentation du CPF" des salariés à temps partiel, l'entreprise doit effectuer "annuellement le calcul du nombre d'heures venant abonder le compte personnel".

Le montant forfaitaire pour la somme due par l'entreprise pour l'alimentation des CPF des salariés à temps partiel ne peut "être inférieur à 13 euros". Cette somme s'ajoute, le cas échéant, aux abondements prévus par accord d'entreprise.

TRANSMISSION D'INFORMATION

Dans tous les cas, **les entreprises doivent informer leur OPCA "avant le 1^{er} mars de chaque année**, de la durée de travail à temps plein applicable à leurs salariés", y compris "la liste des salariés bénéficiaires des dispositions plus favorables" que les dispositions réglementaires.

ABONDEMENTS SUPPLÉMENTAIRES CORRECTIFS

De même, les entreprises concernées doivent adresser, **chaque année et avant le 1^{er} mars de chaque année à leur OPCA**, la liste des salariés bénéficiaires de l'abondement supplémentaire correctif⁽¹⁾, "ainsi que le nombre d'heures de formation attribuées selon que le salarié exerce une activité à temps plein ou à temps partiel au moment de l'entretien professionnel".

La somme que l'entreprise doit verser à son OPCA au titre du financement de cet abondement supplémentaire correctif "correspond au nombre d'heures ainsi ajoutées multiplié par un montant **forfaitaire de 30 euros**".

MOBILISATION DU COMPTE

- **calendrier des demandes** : la loi du 5 mars 2014 indique, pour les salariés, que si la formation au titre du CPF est effectuée en tout ou partie sur le temps de travail, l'accord de l'employeur, sur le contenu et le calendrier de la formation est nécessaire (l'absence de réponse valant acceptation). Le décret précise que cet accord doit être demandé "au minimum 60 jours avant le début de celle-ci en cas de durée inférieure à 6 mois et au minimum 120 jours dans les autres cas". Le délai pour que l'absence de réponse vaille acceptation est pour sa part fixé à "trente jours calendaires" à compter de la réception de la demande.

Pour les formations suivies pour acquérir le socle de connaissances et de compétences ou pour une mobilisation du CPF dans le cadre d'un accompagnement à la VAE (Validation des Acquis de l'Expérience) ou "des cas prévus par accord de branche, d'entreprise ou de groupe", "la demande d'accord préalable de l'employeur ne porte que sur le calendrier de la formation".

- **mobilisation du DIF dans le cadre du CPF** : le décret précise que "les employeurs doivent informer par écrit, **avant le 31 janvier 2015**, chaque salarié du nombre total d'heures acquises et non utilisées au titre du DIF (Droit Individuel à la Formation) au 31 décembre 2014".

"Lorsqu'une personne bénéficie d'une formation dans le cadre de son CPF, les heures acquises et non utilisées au titre du DIF sont mobilisées en premier lieu et, le cas échéant, sont complétées par les heures inscrites sur le CPF de l'intéressé dans la limite d'un plafond total de 150 heures." Ces heures de formation sont prises en charge par les financements affectés au CPF et peuvent bénéficier d'abondements à ce titre.

FINANCEMENT

- **frais de formation** : le décret précise que l'Opca, ou l'employeur⁽²⁾, prend en charge "les frais pédagogiques et les frais annexes, composés des frais de transport, de repas, et d'hébergement occasionnés par la formation" suivie dans le cadre du CPF, que ce soit hors ou pendant le temps de travail. "Les frais de garde d'enfant ou de parent à charge" occasionnés par la formation suivie "en tout ou partie hors temps de travail" peuvent également être pris en charge par l'Opca ou par l'employeur.

Dans tous les cas, cette prise en charge "est effectuée au regard du coût réel de la formation", mais "peut faire l'objet d'un plafond déterminé par le conseil d'administration de l'Opca" ou, dans le cas d'une prise en charge par l'employeur, par accord d'entreprise.

Par ailleurs, la prise en charge par un OPCA de la rémunération des salariés en formation pendant le temps de travail au titre du CPF s'effectue "dans la limite, pour chaque salarié concerné, de **50 % du montant total pris en charge** par cet organisme pour le financement de la formation des heures inscrites sur le compte" et à condition qu'il existe "un accord express du CA de cet organisme".

Dans le cas d'une gestion du CPF par l'employeur, la prise en charge de la rémunération des salariés en formation pendant le temps de travail au titre du CPF s'effectue "dans la limite de **50 % des fonds affectés** par l'entreprise au financement des heures inscrites sur le CPF" et à la condition que cette possibilité soit expressément prévue par accord d'entreprise.

- **dépenses directes des entreprises au titre du CPF** : le décret précise par ailleurs les conditions selon lesquelles la dépense des entreprises au titre du CPF doit être envisagée pour celles qui choisissent, par accord d'entreprise, de gérer le compte personnel en interne. À l'issue de la période de trois ans couverte par cet accord, l'employeur doit justifier d'une dépense au titre du CPF au moins égale à "**0,2 % de la masse salariale**" de ces trois années.

Les dépenses effectuées par l'employeur au titre du CPF doivent prendre en compte les frais pédagogiques et les frais annexes au regard du coût réel de la formation, éventuellement en tenant compte d'un plafond fixé par accord. De plus, la prise en charge de la rémunération des salariés en formation pendant le temps de travail au titre du CPF est prise en compte "**dans la limite de 50 % des fonds affectés par l'entreprise au financement des heures inscrites sur le CPF**".

.../...





CPF ET CIF

La loi du 5 mars 2014 prévoit que, "lorsque le salarié mobilise son CPF à l'occasion d'un CIF (Congé Individuel de Formation), le FPSPP (Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels) prend en charge le financement des frais pédagogiques associés au CIF" et que le Fonds paritaire finance aussi "**les frais pédagogiques et les frais annexes afférents à la formation du demandeur d'emploi qui mobilise son CPF**". Le décret précise alors que ces financements prennent "en considération les modalités de financement appliquées d'une part par les Opacif, d'autre part par Pôle Emploi et les régions". Ce niveau de prise en charge peut être plafonné.

(1) dans les entreprises de plus de 50 salariés, un abondement supplémentaire correctif de 100 heures est accordé au salarié à temps complet, et de 130 heures au salarié à temps partiel, qui n'a pas bénéficié, au cours des six ans précédant son dernier entretien professionnel relatif au bilan de parcours professionnel dans l'entreprise, des entretiens professionnels auxquels il a droit, ou n'a pas bénéficié d'au moins deux des trois mesures suivantes : action de formation ; progression salariale ou professionnelle ; acquisition d'éléments de certification, par la formation ou par la VAE.

(2) en cas d'accord d'entreprise permettant de déroger à la règle du versement de la contribution destinée au financement du Compte Personnel de Formation à un seul organisme collecteur paritaire agréé.



Tour d'horizon

Professionnalisation : durée minimale des périodes et tutorat des contrats de professionnalisation

Le décret n°2014-969 publié au JO le 27 août 2014 porte sur les périodes et contrats de professionnalisation : il fixe à 70 heures la durée minimale de la formation reçue dans le cadre de la période de professionnalisation et impose aux entreprises la désignation d'un tuteur pour les salariés en contrat de professionnalisation. Ces dispositions entreront en vigueur au 01/01/2015.

La loi du 5 mars 2014 réforme les périodes de professionnalisation et définit les conditions de mise en œuvre des contrats de professionnalisation. En particulier, le texte précise l'objet des périodes de professionnalisation, les actions de formation délivrées devant être qualifiantes, certifiantes et/ou permettre l'acquisition du socle de compétences défini par le législateur. Pour atteindre cet objectif, la loi prévoit que la période de professionnalisation ait une durée minimale fixée à **70 heures**, réparties sur une période maximale de **12 mois calendaires**.

Cette durée minimale ne s'applique pas :

- aux actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience
- aux formations financées dans le cadre de l'abondement du compte personnel de formation
- aux formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire du RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles)

OBLIGATION DE TUTORAT DU SALARIÉ EN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Par ailleurs, le décret met en œuvre l'obligation de tutorat du salarié en contrat de professionnalisation. L'employeur peut assurer lui-même le tutorat, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions définies à l'article D.6325-6 du code du travail.

Ces conditions sont d'être volontaire et de justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

L'obligation de désigner un tuteur s'applique également lorsque le contrat de professionnalisation est conclu avec une entreprise de travail temporaire ou un groupement d'employeurs : l'entreprise utilisatrice et l'entreprise de travail temporaire ou le groupement d'employeurs doivent tous deux procéder à la désignation d'un tuteur.

Les missions du tuteur restent inchangées. Il doit notamment : accueillir, aider, informer et guider le bénéficiaire du contrat de professionnalisation, organiser son activité dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels, ou encore participer à l'évaluation du suivi de la formation.

DIF

S'agissant du Droit Individuel à la Formation, conformément aux dispositions de la loi du 5 mars 2014, les droits acquis à ce titre peuvent s'exercer jusqu'au 31 décembre 2014, et les droits non utilisés à cette date pourront ensuite être mobilisés dans le cadre du compte personnel de formation.

L'OPCAIM pourra prendre en charge au titre des engagements financiers 2014, les sommes relatives au financement des droits à DIF des salariés concernés pour lesquelles un accord de financement aura été donné **jusqu'au 31 décembre 2014, même si la formation se déroule en tout ou partie au cours de l'année 2015.**

Les droits acquis et non-utilisés dans le cadre de la portabilité du DIF seront également mobilisables, à compter du 1^{er} janvier 2015, dans le cadre des dispositions relatives au compte personnel de formation.

Bonus alternance

La contribution supplémentaire à l'apprentissage CSA est fondée sur une logique de " bonus-malus ". Ainsi, le taux de cette contribution est dégressif, inversement proportionnel au pourcentage de salariés de l'entreprise en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage et de jeunes accomplissant un volontariat international en entreprise ou bénéficiant d'une convention industrielle de formation par la recherche.

Lorsqu'un certain pourcentage (4 % actuellement, 5 % en 2015) de salariés en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage ou de jeunes susvisés (quota d'alternants) est dépassé par l'entreprise, la contribution n'est plus due et un " bonus " lui est attribué sous la forme d'une aide.

L'article 60 de la loi de finances rectificative pour 2013 avait prévu de remplacer l'aide dite " bonus " par une créance imputable sur la fraction " hors quota et hors fraction régionale " de la taxe d'apprentissage.

Cette créance sera accordée aux entreprises entrant dans le champ de la CSA (entreprises

redevables de la taxe d'apprentissage ayant un effectif annuel moyen supérieur ou égal à 250 salariés). Son montant sera égal au pourcentage de l'effectif qui dépasse le seuil précité, retenu dans la limite de 2 points, multiplié par l'effectif annuel moyen de l'entreprise au 31 décembre de l'année et divisé par 100 puis multiplié par un montant, compris entre **250 et 500 €**, défini par arrêté des ministres chargés du budget et de la formation professionnelle.

Les nouvelles dispositions s'appliquent aux impositions dues au titre des rémunérations versées à compter du 1^{er} janvier 2014 (soit à compter de la taxe d'apprentissage due en 2015 au titre des rémunérations versées en 2014).

Toutefois, le texte prévoit expressément que les exonérations attachées aux dépenses libératoires engagées, au titre de ces mêmes impositions, du 1^{er} janvier 2014 jusqu'au jour de la publication de la présente loi de finances rectificative sont maintenues sur le fondement des dispositions en vigueur à la date du versement effectif de ces dépenses.



ADEFIM 01

1 bis, allée des Tyrandes - BP16 - 01960 Peronnas
Tél. 04 74 32 02 59 - Fax 04 74 32 86 25 - e-mail : adefim01@adefim.com



Organisme Paritaire
Collecteur Agréé
des Industries
de la Métallurgie