

Réformes de la formation & Allocation de formation

Création & mutation
d'une incitation financière
à la formation

A jour de la réforme
de la formation 2009

Novembre 2009



**Centre d'animation, de ressources et d'information sur la formation
Observatoire régional emploi formation Midi-Pyrénées**

Rue Carmin, BP 77331

31673 Labège Cedex

Téléphone 05 62 24 05 99

Site Internet : www.cariforef-mp.asso.fr

**Réformes de la formation & allocation de formation
création et mutation d'une incitation financière à la formation
novembre 2009**

**Etude réalisée dans le cadre du
Master II Droit et management social de l'entreprise, Université Toulouse 1 Capitole**

Rédactrice : Cécile Bazerque

Directeur de publication : Jean-Michel Gimenez

Responsable de publication : Martine Perrody

Maquette/mise en page : Stéphane Henry

Isbn : 978-2-916543-53-6

Sommaire

Introduction	4
I. Réforme de la formation, Acte I (2004) : création de l'allocation.....	6
A. Les dispositifs éligibles à l'allocation de formation	6
Droit individuel à la formation	6
Plan de formation	9
<i>Optimisation : période de professionnalisation</i>	12
B. La mise en œuvre de l'allocation de formation	14
Modalités de calcul	14
Versement et information	15
<i>Optimisation : exonération et remboursement</i>	15
II. Réforme de la formation, Acte II (2009) : mutation de l'allocation	18
A. De la transférabilité à la portabilité	18
2004 : transférabilité via l'allocation de formation	18
2009 : portabilité via l'allocation forfaitaire	20
B. Les limites de l' « allocation forfaitaire portée »	23
Effets pervers pour l'entreprise et le salarié.....	23
Questions en suspens	24
Annexes.....	25
Sigles	25
Textes de cadrage de l'allocation de formation	25
www.cariforef-mp.asso.fr	25
Récapitulatif annuel d'allocation formation (modèle)	26
Lettre de licenciement (sauf faute lourde) : clause de portabilité du DIF (modèle)	26

Introduction

Née de la réforme de la formation professionnelle mise en place par l'ANI (accord national interprofessionnel) du 20 septembre 2003 et la loi du 4 mai 2004 relatifs à la formation professionnelle tout au long de la vie, l'allocation de formation a été instaurée pour favoriser, en tant qu'incitation financière, le développement de la mise en œuvre de la formation.

En effet, celle-ci a été essentiellement positionnée comme la contrepartie de la réalisation de la formation en dehors du temps de travail, dont la réforme de 2004 se voulait être un élément dynamisant.

Jusque là, seul le Capital temps-formation, dispositif marginal et peu mis en œuvre, permettait de réaliser la formation hors temps de travail sans toutefois assortir ce co-investissement du salarié, du fait de l'emprise de la formation sur son temps personnel, de contrepartie financière particulière.

La réforme de 2004 a donc supprimé le Capital temps-formation et préféré intégrer de larges possibilités de formation hors temps de travail dans le cadre des principaux dispositifs de formation créés ou impactés par cette même réforme : DIF (droit individuel à la formation), plan de formation, période de professionnalisation.

En outre, dans ce cadre, le choix a été fait de ne pas définir le périmètre de la formation hors temps de travail (RTT, congés, pauses, arrêt maladie, congé parental...? ; soumission de la formation réalisée hors temps de travail au respect des durées légales de travail ?) afin de permettre aux acteurs de terrain (salariés, entreprises mais aussi prestataires de formation) de s'en saisir le plus largement et surtout le plus pragmatiquement possible.

Enfin, les heures de formation réalisées hors temps de travail ont été, sous certaines conditions, assorties d'une contrepartie financière : l'allocation de formation, attractive tant pour le salarié que pour l'entreprise, afin de favoriser le développement de la formation hors temps de travail, notamment dans les TPE/PME souhaitant plus particulièrement conserver leur force productive pendant le temps de travail.

Toutefois, la réforme de 2004 n'a pas restreint cette allocation de formation à la contrepartie de la réalisation de la formation hors temps de travail.

En effet, elle a également prévu son versement, sous certaines conditions, dans d'autres cadres où elle s'apparente alors davantage à une garantie financière du salarié qui n'aurait pu se former dans le cadre de son contrat de travail.

Cet autre versant de la mise en œuvre de l'allocation de formation s'opère, sous conditions spécifiques, dans le cadre de transferts financiers relativement complexes : passerelle du DIF vers le CIF (congé individuel de formation) ; transférabilité du DIF ; abondement de la CRP (convention de reclassement personnalisée).

Or, une nouvelle réforme de la formation professionnelle, initiée par l'ANI du 7 janvier 2009 relatif à la formation tout au long de la vie, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels et aboutie par la loi de fin 2009 sur l'orientation et la formation professionnelle¹, vient d'impacter ce système complexe de mise en œuvre de l'allocation de formation.

Cette rénovation de l'allocation de formation, si elle ne renvoie qu'à un pan très circonscrit de la réforme de la formation professionnelle, est toutefois malheureusement bien symptomatique de la teneur de celle-ci.

En effet, une première analyse, de fait limitée à une appréhension « à chaud » de textes en attente de précisions (décrets d'application, accords de branches, positionnement des acteurs...) et ayant donc vocation à être affinée, ne saurait garantir que la volonté affichée de simplification et d'optimisation financière du système de gestion de la formation professionnelle est bel et bien atteinte...

En effet, la réforme de 2004 a posé les bases d'un nouveau panorama des dispositifs de formation professionnelle des salariés : aménagement du plan de formation, création du DIF ou de la période de professionnalisation ; focale sur la formation hors temps de travail et le co-investissement en temps personnel contre le versement de l'allocation de formation ; prémices de l'individualisation de l'accès à la formation via le DIF...

¹ Loi n° 2009-1437 du 24.11.2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, JO du 25.11.2009.

La réforme de 2009 vise, quant à elle, non pas à refonder ce cadre global mais à l'aménager, l'orienter davantage vers la sécurisation des parcours professionnels : l'accès à la formation (et donc à son financement) y est ainsi envisagé dans une logique de parcours individuel et non plus de statut.

L'ambition est de décloisonner le système de gestion et financement de la formation pour coordonner les actions de l'ensemble des acteurs et financeurs dans un même objectif : le maintien, voire le développement, de l'employabilité, notamment grâce à la formation de l'individu envisagé comme tel et non de prime abord catégorisé comme demandeur d'emploi, salarié...

Toutefois, si l'objectif est louable, il reste que les moyens pour l'atteindre peuvent parfois s'avérer plus complexes encore que les arcanes financières et intentionnelles qu'ils sont censés vaincre, voire se révéler finalement quelque peu contre-productifs...

Cette litote vaut particulièrement pour l'allocation de formation, dispositif récent et encore peu approprié, dans toute sa complexité mais aussi dans tout son potentiel, par ses bénéficiaires (tant entreprises que salariés), qui se voit déjà largement réformé.

Dans ce cadre, les réformes de 2004 et 2009 s'apparentent à 2 actes d'une réforme contemporaine globale du système de formation professionnelle continue dans laquelle l'allocation de formation est passée très (trop ?) rapidement du stade de la création (I) à celui de la mutation (II).

A noter

Dans une optique de gestion d'entreprise, ne seront ici traitées que les modalités de mise en œuvre de l'allocation de formation au bénéfice des salariés en CDI ou CDD du secteur privé.

Attention !

L'allocation de formation peut également bénéficier, dans certains cadres spécifiques, aux travailleurs intérimaires. Elle est alors directement gérée par l'entreprise de travail temporaire dont l'intérimaire dépend.

Pour en savoir plus, consultez le site du Fonds d'assurance formation du travail temporaire : www.faftt.fr

Elle peut également être mise en œuvre, selon des modalités particulières, dans le cadre de la fonction publique.

Pour en savoir plus, consultez www.cariforef-mp.asso.fr > espace professionnel > dispositifs formation-emploi > formation des agents publics

Pour en savoir plus sur les réformes de la formation professionnelle
2004 & 2009 :

www.cariforef-mp.asso.fr

Espace professionnel > Politiques publiques > Réforme de la formation professionnelle

I. Réforme de la formation, Acte I (2004) : création de l'allocation

Tout en définissant les modalités de mise en œuvre de l'allocation de formation (B), la réforme de la formation de 2004 créait, ou a minima impactait, les dispositifs éligibles au versement de celle-ci (A).

A. Les dispositifs éligibles à l'allocation de formation

L'allocation de formation peut être mise en œuvre dans le cadre du DIF ou du plan de formation. En outre, chacun de ces deux dispositifs peut être optimisé par son association à une période de professionnalisation, elle aussi éligible à l'allocation de formation.

Droit individuel à la formation

Tout comme l'allocation de formation, la création du DIF a été initiée par l'ensemble des partenaires sociaux dans le cadre de l'ANI du 20 septembre 2003 puis reprise par la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Ce dispositif bénéficie aux salariés en CDI justifiant d'un an d'ancienneté dans l'entreprise. Il est également ouvert aux salariés en CDD, justifiant de 4 mois, consécutifs ou non, sous CDD au cours des 12 derniers mois. Dans ce cas particulier, le financement du DIF-CDD (dont le paiement de l'allocation de formation éventuellement dû au salarié si le DIF est réalisé hors temps de travail) relève de l'Opacif auquel cotise l'entreprise.

Le DIF s'apparente à un « réservoir de temps de formation » dans lequel s'incrémentent tous les ans au minimum 20 heures pour un salarié à temps complet (volume calculé au prorata temporis pour les salariés à temps partiel ou en CDD), dans la limite de 120 heures au total.

A noter

*Un accord de branche ou d'entreprise peut prévoir des droits à DIF plus favorables.
Pour exemple, l'accord de branche Commerce de gros du 14 octobre 2004 octroie aux salariés en CDI, à temps complet et ayant un an d'ancienneté, 21 heures de DIF dans la limite de 126 heures.*

Attention !

*Tous les employeurs ont l'obligation d'informer annuellement, de façon individuelle et par écrit, chacun de leurs salariés de ses droits acquis au titre du DIF.
Pour les salariés en CDD, cette information est également obligatoire. Elle peut notamment être réalisée via le Biaf (Bordereau individuel d'accès à la formation).*

Le DIF est mis en œuvre à l'initiative du salarié, pour suivre l'action de formation de son choix (voire de bilan de compétences ou de VAE si l'accord de branche ou interprofessionnel dont dépend l'entreprise le permet). Toutefois, pour que la formation puisse être réalisée, la demande de DIF doit être acceptée par l'employeur, de façon expresse ou tacite (à défaut de réponse sous un mois, le DIF est réputé accepté).

Si l'employeur l'accepte, le DIF est en principe réalisé hors temps de travail, à moins que l'accord de branche ou d'entreprise ne prévoie qu'il puisse être réalisé en partie pendant le temps de travail.

Dans le cadre du DIF, l'entreprise peut être redevable de l'allocation de formation dans deux hypothèses distinctes :

- **accord de l'employeur pour partir en formation dans le cadre du DIF** : versement de l'allocation de formation au salarié pour les heures de formation réalisées hors temps de travail,
- **refus de l'employeur pour partir en formation dans le cadre du DIF** : versement de l'allocation de formation à l'Opacif auquel cotise l'entreprise, dans le cas où la formation donne lieu, au bout de deux exercices civils consécutifs de refus du DIF, à la prise en charge de la demande du salarié dans le cadre du congé individuel de formation (CIF).

Allocation de formation & DIF hors temps de travail

Si la mise en œuvre du DIF demandée par le salarié est acceptée par l'employeur, le DIF est en principe réalisé hors temps de travail et doit alors donner lieu à versement de l'allocation de formation. Toutefois, le DIF peut légalement être réalisé en partie durant le temps de travail.

De plus, au-delà de cette tolérance prévue par la loi, divers accords de branche prévoyant que le DIF puisse être réalisé totalement durant le temps de travail ont été étendus² et permettent donc la mise en œuvre du DIF sans formation hors temps de travail donc sans versement de l'allocation de formation.

Ainsi, en pratique, le DIF est encore essentiellement mis en œuvre durant le temps de travail : « les salariés qui se sont formés via le DIF en 2006 ont utilisé en moyenne vingt heures environ de leur crédit. Seul un sur cinq s'est formé en dehors du temps de travail »³.

De même, en Midi-Pyrénées, l'étude de la mise en œuvre du DIF jusqu'en 2007 a permis de souligner le fait qu'il soit encore essentiellement réalisé durant le temps de travail⁴, donnant alors simplement lieu à maintien de la rémunération.

Toutefois, si elle reste encore marginale, l'allocation de formation versée dans le cadre du DIF pour les heures de formation réalisées hors temps de travail peut toutefois être appelée à se développer dans la mesure où, plus globalement, le dispositif même du DIF est en constante progression.

En 2008, plus de 21 % des entreprises ont financé le DIF contre près de 19 % en 2007 et 13 % en 2006.

En nombre de salariés bénéficiaires du DIF, l'évolution est de 376 833 stagiaires en 2008 contre 303 057 bénéficiaires en 2007 et seulement 166 054 en 2006⁵.

En outre, l'allocation de formation peut également être versée à l'Opacif, intervenant alors au bénéfice indirect du salarié, en cas de passerelle du DIF vers le CIF.

² Par exemple, l'accord du 27.10.04 relatif à la formation professionnelle continue dans la branche du commerce interentreprises, étendu par arrêté du 13.04.05, dispose que « les formations suivies dans le cadre du DIF s'exercent en dehors du temps de travail, sauf accord entre le salarié et l'employeur pour qu'elle s'exerce *en tout ou partie pendant* le temps de travail ».

³ Le DIF, un outil pour réduire les inégalités d'accès à la formation continue, Bref Céreq n° 255, août 2008.

⁴ Le DIF en Midi-Pyrénées, 2004-2007 : point d'étape, Cécile Bazerque, CarifOref Midi-Pyrénées, novembre 2007.

⁵ Annexe Formation professionnelle des Projets de loi de finances pour 2010, 2009 et 2008. www.performance-publique.gouv.fr > [Les ressources documentaires](#) > [La documentation budgétaire](#) > Exercice 2010, 2009 ou 2008 > Projet de loi de finances

Allocation de formation & Passerelle DIF-CIF

Si le DIF est un droit à capitalisation de temps de formation, il s'apparente toutefois bien plus à un PIF (Potentiel individuel de formation) qu'à un réel droit à se former⁶.

En effet, bien que relevant l'initiative du salarié, pour réaliser l'action de formation (ou, si son accord de branche le prévoit, de bilan de compétences ou VAE) de son choix, le DIF ne saurait être mis en œuvre sans l'accord de l'employeur sur le choix de l'action de formation.

Or, en la matière, l'employeur a un véritable droit de veto puisque son refus n'a pas à être motivé et n'est aucunement limité en termes de nombre ou de durée.

Toutefois, en cas de refus durant deux exercices civils consécutifs, le salarié « déçu du DIF » pourra bénéficier d'un accès prioritaire au CIF, sous réserve des critères prioritaires de l'Opacif gérant le CIF.

A tout le moins, cette passerelle du DIF vers le CIF n'a donc rien d'automatique !

Toutefois, cette conversion de la demande de DIF refusée par l'employeur durant deux exercices civils consécutifs en demande de financement de CIF par l'Opacif est légalement un des cadres de mise en œuvre de l'allocation de formation, alors versée à l'Opacif par l'employeur.

Lorsque l'Opacif accepte de prendre en charge, dans le cadre du CIF, l'action de formation du salarié ayant essuyé durant deux exercices civils consécutifs refus de mise en œuvre du DIF, l'employeur doit alors verser à l'Opacif un forfait « frais de formation » (calculé sur la base forfaitaire applicable au contrat de professionnalisation, soit 9€15/heure) ainsi que le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par le salarié au titre du DIF.

A noter

L'avis n° 2004-F relatif à la comptabilisation du DIF rendu par le comité d'urgence du Conseil national de la comptabilité le 13 octobre 2004 précise que les dépenses engagées dans le cadre du DIF se rattachent à l'activité future et constituent, comme pour les autres dépenses de formation, des charges de période.

Ainsi, dans le cadre du DIF réalisé hors temps de travail, l'allocation de formation ne constitue pas a priori un passif provisionnable puisque l'employeur aurait pu en empêcher la réalisation.

En revanche, par exception, en cas de « passerelle DIF-CIF » au terme de deux années consécutives de refus de DIF et sous réserve de l'accord de l'Opacif pour assurer le financement du CIF, l'entreprise est tenue de verser à ce dernier le montant de l'allocation de formation, majoré des coûts de formation calculés forfaitairement.

« Dans cette situation, où l'action de formation ne relève pas du champ des décisions de gestion de l'entreprise, le Comité considère que le montant de l'allocation de formation, majoré des coûts de formation calculés forfaitairement, doit donner lieu à la constatation d'un passif dès l'accord de l'Opacif ».

⁶ DIF : des mots et des maux, Cécile Bazerque in Gazette du Midi, n° 8169 du 17 au 23.08.09.

Attention !

Dans l'hypothèse « passerelle DIF-CIF », l'allocation de formation est donc considérée, par exception, comme un passif provisionnable et ne saurait être remboursée à l'employeur par son OPCA.

L'Acte II de la réforme (2009) précise toutefois que, suite à l'accord de prise en charge du CIF par l'Opacif, la durée de l'action de formation ainsi réalisée est déduite du contingent d'heures acquises au titre du DIF.

En outre, la loi sur la réforme de la formation prévoit que Gouvernement remette au Parlement, avant le 1^{er} janvier 2011, un rapport sur le financement du DIF et le traitement comptable et fiscal des droits acquis à ce titre par les salariés et non encore mobilisés.

Pour en savoir plus sur le régime juridique applicable au DIF,
consultez la fiche technique correspondante :

www.cariforef-mp.asso.fr

Espace professionnel > Dispositifs formation-emploi
> Entreprises et formation professionnelle des salariés en Midi-Pyrénées

Si le DIF peut générer, dans les deux hypothèses suscitées, le versement de l'allocation de formation, la mise en œuvre du plan de formation peut également donner lieu, dans un cas bien précis, à versement de cette même allocation de formation.

Plan de formation

L'ANI du 20 septembre 2003 puis la loi du 4 mai 2004 relatifs à la formation professionnelle tout au long de la vie et berceaux de l'allocation de formation, ont également aménagé le plan de formation, dont l'employeur maîtrise traditionnellement la mise en œuvre.

C'est dans le cadre rénové de ce dispositif de formation que l'allocation de formation peut donner également lieu, sous certaines conditions à versement.

En effet, jusqu'en 2004, l'ensemble des actions mises en œuvre dans le cadre du plan de formation était soumis à un régime juridique unique : l'assimilation au temps de travail effectif, avec maintien de la rémunération et éventuelle majoration si la formation donnait lieu à heure supplémentaire.

L'Acte I de la réforme de la formation professionnelle va bouleverser le régime juridique du plan de formation en organisant le contenu de celui-ci en trois catégories : actions d'adaptation au poste de travail ; de maintien ou évolution des emplois ; de développement des compétences.

Or, si l'ensemble du plan reste soumis par principe au régime juridique antérieur, désormais les actions de maintien ou évolution des emplois et de développement des compétences peuvent, sous certaines conditions, donner lieu à application d'un régime juridique dérogatoire.

<p><i>Réforme : Acte I 2004</i></p>	<p>PLAN DE FORMATION : catégorisation</p> <p><i>Financement intégral par l'employeur (rémunération ; allocation de formation ; frais de formation)</i></p>
<p>Actions d'adaptation au poste de travail</p>	<p>Réalisation durant le temps de travail effectif. Maintien de la rémunération.</p>
<p>Actions de maintien ou évolution des emplois</p>	<p>Possibilité de dépassement du temps de travail (si accord d'entreprise ou du salarié) sans majoration ni imputation du contingent d'heures supplémentaires (max. 50 h/salarié/an).</p>
<p>Actions de développement des compétences</p>	<p>Possibilité de réalisation de la formation hors temps de travail (si accord écrit du salarié et dans limite de 80 h/salarié/an) avec versement de l'allocation de formation. Prise en compte de la réussite du salarié.</p>

C'est donc dans ce cadre que les actions de développement des compétences peuvent, sous réserve de l'accord écrit du salarié et de l'employeur (rétractable dans un délai de 8 jours), être réalisées hors temps de travail, dans la limite de 80 heures par an et par salarié (ou 5 % de leur forfait pour les salariés dont la durée de travail est fixée en forfait).

Ces heures réalisées hors temps de travail donnent alors lieu à versement de l'allocation de formation.

A noter

Pour une même année civile, les heures de formation réalisées au-delà du temps de travail (évolution des emplois ou maintien dans l'emploi ; développement des compétences) ne peuvent globalement excéder 80 heures par salarié (ou 5 % du forfait).

Attention !

Il n'existe pas de définition légale de ces catégories d'actions de formation composant désormais le plan de formation.

Il appartient à l'employeur, après avis des membres du comité d'entreprise (toutefois, cet avis ne le lie pas), de ventiler les actions de formations prévues dans le plan de formation dans une ou plusieurs catégories.

Sa décision est toutefois sous contrôle du juge prud'homal, seul admis à pouvoir requalifier ces actions de formation.

Le versement de l'allocation de formation dans le cadre du plan de formation est donc doublement subordonné à :

- la mise en place, à la discrétion de l'employeur, de la catégorie « actions de développement des compétences » dans le cadre du plan de formation,
- l'accord écrit du salarié et de l'employeur pour réaliser ce type d'action hors temps de travail, dans la limite maximale de 80 heures par salarié et par an.

A ce titre, **la mise en œuvre de l'allocation de formation dans le cadre du plan de formation reste encore marginale mais l'actuelle réforme de la formation, en simplifiant la catégorisation du plan de formation, pourrait favoriser le développement de la formation hors temps de travail ouvrant droit à allocation de formation.**

En effet, la catégorie des actions de maintien ou évolution des emplois est rattachée à celle des actions d'adaptation au poste de travail : le régime du dépassement du temps de travail sans majoration en termes de rémunération est donc désormais abandonné.

Ainsi, le régime juridique du plan de formation devient binaire et, par effet simplificateur, certaines entreprises, notamment les TPE/PME qui ont un intérêt certain à mettre en place des formations hors temps de travail pour préserver au maximum leurs capacités productives durant le temps de travail, pourraient ne plus hésiter à mettre en place des actions de formation hors temps de travail, donnant alors lieu à versement de l'allocation de formation.

<i>Réforme : Acte II 2009</i>	PLAN DE FORMATION : simplification
Actions d'adaptation au poste de travail & de maintien ou évolution des emplois	Réalisation durant le temps de travail effectif. Maintien de la rémunération.
Actions de développement des compétences	Possibilité de réalisation de la formation hors temps de travail (si accord écrit du salarié et dans limite de 80 h/salarié/an) avec versement de l' allocation de formation . Prise en compte de la réussite du salarié.

Pour en savoir plus sur le régime juridique applicable au plan de formation, consultez la fiche technique correspondante :

www.cariforef-mp.asso.fr

Espace professionnel > Dispositifs formation-emploi

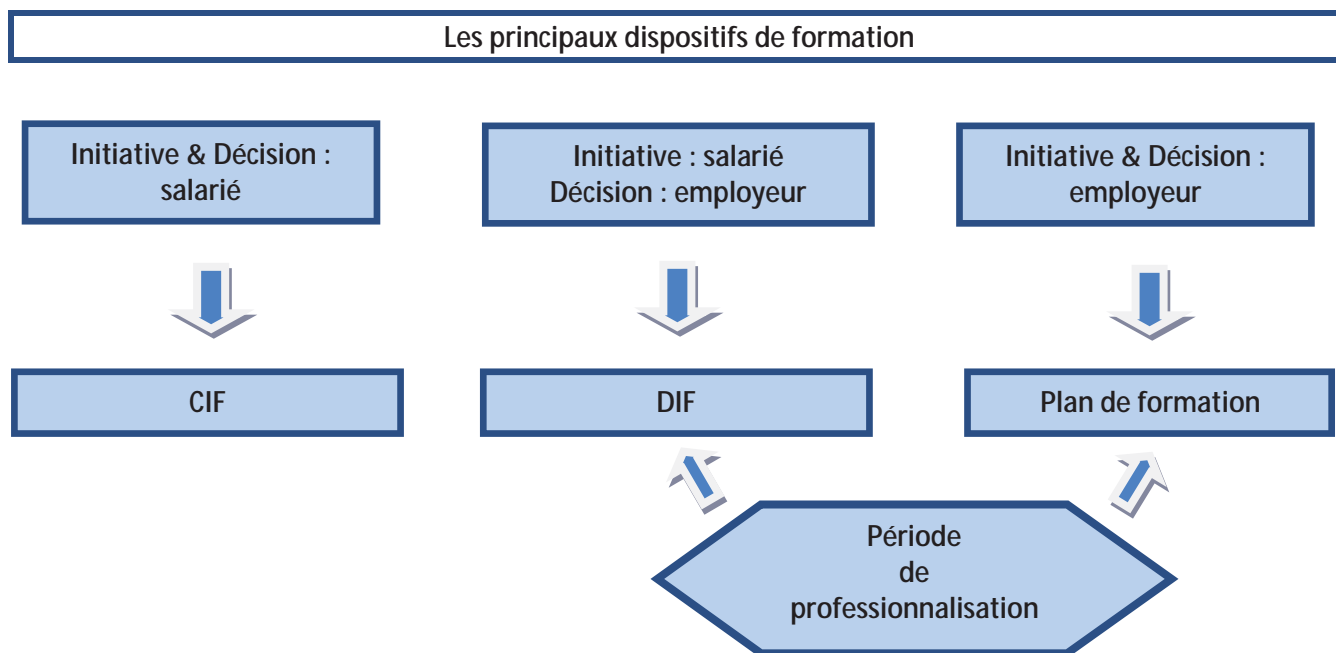
> Entreprises et formation professionnelle des salariés en Midi-Pyrénées

Potentiellement mise en œuvre depuis l'Acte I de la réforme de la formation (2004) dans le cadre du DIF et du plan de formation, dotée d'une marge de progression exponentielle (notamment du fait de l'impact de l'actuelle réforme de la formation professionnelle sur ces dispositifs), l'allocation de formation peut également être versée dans le cadre de la période de professionnalisation, levier d'optimisation des dispositifs de formation précités.

Optimisation : période de professionnalisation

Tout comme l'allocation de formation, la période de professionnalisation a été créée dans le cadre de l'Acte I de la réforme de la formation.

Ce dispositif de formation en alternance est très spécifique dans le sens où il ne peut être mis en oeuvre de façon autonome mais doit, pour se réaliser, être adossé soit, à l'initiative du salarié, au DIF, soit à l'initiative de l'employeur, au plan de formation.



Ce dispositif n'est ouvert qu'à certains salariés en CDI :


- salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, selon les priorités définies par accord de branche (ou, à défaut, par accord interprofessionnel),
- salariés justifiant de 20 ans d'activité professionnelle ou salariés âgés d'au moins 45 ans et justifiant d'un an d'ancienneté dans l'entreprise,
- salariés envisageant la création ou la reprise d'une entreprise,
- salariés qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou parental,
- travailleurs handicapés.

Il leur permet de suivre, dans le cadre du DIF ou du plan de formation, et en tout ou partie hors temps de travail, une action de formation listée par accord de branche (ou interprofessionnel).

La période de professionnalisation s'analyse en un dispositif d'optimisation, pour les publics et actions de formation éligibles, du DIF ou du plan de formation.

En effet, si elle est associée :

- au DIF à l'initiative du salarié avec l'accord écrit de l'employeur : les heures de formation réalisées hors du temps de travail peuvent, sous réserve d'accord écrit entre salarié et employeur, excéder les droits à DIF dans la limite de 80 heures par an.
- au plan de formation à l'initiative de l'employeur avec l'accord écrit du salarié : le coût de l'action peut alors être pris en charge sur l'enveloppe budgétaire dédiée à la professionnalisation et non au plan de formation, ce qui permet ne pas grever celui-ci et d'en optimiser la gestion financière. Seule l'allocation de formation doit alors être financée sur le budget dédié au plan de formation.

<i>Contribution minimale obligatoire à la formation : répartition</i>	Moins de 20 salariés 0,55 ou 1,05 % Masse salariale brute	20 salariés et + 1,6 % Masse salariale brute
CIF		
Professionnalisation & DIF (hors allocation de formation)	0,15 % Versement obligatoire à l'Opca	0,5 % Versement obligatoire à l'Opca
Autres (Plan de formation & <u>Allocation de formation</u>)	Solde (0,4 ou 0,9 %) Versement obligatoire à l'Opca sauf pour les entreprises de plus de 10 salariés : possibilité d'imputabilité directe	

Ainsi, la période de professionnalisation peut permettre d'optimiser le DIF en termes de volume horaire tandis qu'elle peut également permettre une optimisation du plan de formation en termes financier. Dans ce cadre, la mise en œuvre de la période de professionnalisation peut donner lieu, en étant associée à la réalisation de ces deux dispositifs hors temps de travail, à versement de l'allocation de formation.

Pour en savoir plus sur le régime juridique applicable à la période de professionnalisation, consultez la fiche technique correspondante :

www.cariforef-mp.asso.fr

Espace professionnel > Dispositifs formation-emploi

> Entreprises et formation professionnelle des salariés en Midi-Pyrénées

Qu'elle soit versée dans le cadre du DIF ou du plan de formation, associée ou pas à une période de professionnalisation, l'allocation de formation se caractérise par des modalités de mise en œuvre identiques, quelque soit le dispositif dans lequel elle se réalise.

B. La mise en œuvre de l'allocation de formation

La mise en œuvre de l'allocation de formation renvoie à des modalités de calcul, versement et information spécifiques.

Celle-ci peut être optimisée dans le cadre d'exonération et remboursement.

Modalités de calcul

L'allocation de formation est égale à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié.

Ainsi, pour calculer le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits à DIF utilisés, il faut en premier lieu identifier la rémunération nette de référence du salarié.

Celle-ci est différemment calculée selon la catégorie à laquelle appartient le salarié en question.

Catégories de salariés	Rémunération nette de référence
Cas général	$\frac{\text{Rémunération nette des 12 derniers mois précédant le début de la formation}}{\text{Nombre total d'heures rémunérées au cours des 12 derniers mois précédant le début de la formation}}$
Salariés ayant moins de 12 mois d'ancienneté	$\frac{\text{Rémunération nette du salarié depuis son arrivée dans l'entreprise}}{\text{Nombre total d'heures rémunérées depuis son arrivée dans l'entreprise}}$
Salariés en forfait jours	$\frac{\text{Rémunération nette annuelle du salarié}}{151,67 \text{ h x jours de la convention individuelle de forfait} / 218 \text{ jours x } 12}$

Par exemple, dans le cas général, un salarié qui aurait perçu sur les 12 derniers mois 24 000 € nets pour 1 800 heures travaillées soit un salaire horaire net de référence de 13 € 33 (24 000/ 1800) percevrait donc une allocation de formation de 6 € 66 de l'heure (50 % de 13 € 33).

A noter

*La loi n°2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances dispose qu'un accord de branche puisse prévoir la **majoration d'au moins 10 % de l'allocation de formation** si le salarié bénéficiaire engage des **frais supplémentaires de garde d'enfant** pour pouvoir suivre sa formation hors temps de travail.*

Cette majoration est soumise au même régime fiscal et social que l'allocation de formation.

Attention !

Selon le décret n° 2009-763 du 22 juin 2009, si l'allocation de formation est due au titre d'une action de formation réalisée durant une période de chômage partiel, son versement ne peut avoir pour effet de porter la rémunération nette du salarié à un niveau supérieur à celle dont il aurait bénéficié s'il n'avait pas relevé, durant cette période, du chômage partiel.

Versement et information

Sauf accord interprofessionnel, de branche ou d'entreprise prévoyant des dispositions particulières en la matière, l'allocation de formation est versée par l'employeur au salarié bénéficiaire au plus tard à la date normale d'échéance de la paie du mois suivant celui où les heures de formation ont été réalisées hors temps de travail.

Si nous reprenons l'exemple précédent, en octobre 2009, un salarié a suivi 21 heures de formation hors temps de travail. Il avait perçu sur les 12 derniers mois 24 000 € nets pour 1 800 heures travaillées soit un salaire horaire net de référence de 13 € 33 (24 000/ 1800) et donc une allocation de formation de 6 € 66 de l'heure (50 % de 13 € 33).

Ce salarié percevra donc au titre des heures de formation réalisées hors temps de travail en octobre 2009 une allocation de formation de 139 € 89 (21 x 6,66), qui lui sera versée avec la paie du mois de novembre.

Un document récapitulatif retraçant l'ensemble des heures de formation effectuées et des versements de l'allocation de formation correspondant est remis au salarié chaque année, en annexe au bulletin de paie (cf. **modèle en Annexe**).

Optimisation : exonération et remboursement

Le régime de l'allocation de formation est très intéressant pour l'entreprise. En effet, « pour l'application de la législation de sécurité sociale, l'allocation de formation et, le cas échéant, sa majoration ne revêtent pas le caractère de rémunération »⁷.

A noter

Dans un courrier de la Direction de la Sécurité Sociale adressé à l'administration du contrôle national de la formation professionnelle du ministère de l'Emploi le 20 décembre 2004, la DSS précise que l'allocation de formation est exclue de l'assiette des cotisations de sécurité sociale, CSG et CRDS. Enfin, 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 ».


⁷ Article L 6321-12 du Code du travail.

Attention !

Si elle est intégralement exonérée de charges sociales du fait qu'elle ne soit pas considérée comme une rémunération, l'allocation de formation est traitée comme tout revenu au titre de l'imposition et doit donc être considérée comme un revenu imposable.

Outre le fait qu'elle soit exonérée de toute charge, l'allocation de formation est imputable sur les fonds de la formation professionnelle continue.

A ce titre, elle peut être remboursée par l'Opca dans le cadre de l'enveloppe budgétaire correspondant au plan de formation ou, éventuellement, être directement imputée, uniquement pour les entreprises de plus de dix salariés, sur le montant de leur contribution minimale légale au développement de la formation professionnelle continue.

<i>Contribution minimale obligatoire à la formation : répartition</i>	<i>Moins de 20 salariés 0,55 ou 1,05 % Masse salariale brute</i>	<i>20 salariés et + 1,6 % Masse salariale brute</i>
CIF		<i>0,2 % Versement obligatoire à l'Opacif</i>
Professionnalisation & DIF (hors allocation de formation)	<i>0,15 % Versement obligatoire à l'Opca</i>	<i>0,5 % Versement obligatoire à l'Opca</i>
Autres (Plan de formation & Allocation de formation)	<i>Solde (0,4 ou 0,9 %) Versement obligatoire à l'Opca sauf pour les entreprises de plus de 10 salariés : possibilité d'imputabilité directe</i>	

Attention !

Dans l'hypothèse de la « passerelle DIF-CIF » (acceptation du CIF d'un salarié en CDI ayant essuyé durant deux ans refus de la mise en œuvre de son DIF), l'allocation de formation versée par l'employeur à l'Opacif a le caractère de dépenses provisionnable dès acceptation du CIF par l'Opacif.

A ce titre, elle ne saurait donc être remboursée par l'Opca ni imputée au titre des dépenses de formation professionnelle continue.

A noter

Chaque Opca est maître de ses propres critères et priorités de financements : le remboursement de l'allocation de formation par ce dernier à l'employeur n'est donc pas automatique.

Pour les salariés en CDD bénéficiant de l'allocation de formation dans le cadre du DIF, le financeur est l'Opacif dont auquel cotise l'entreprise.

Comme les Opca, chaque Opacif est maître de ses propres critères et priorités de financements : le remboursement de l'allocation de formation dans le cadre du DIF-CDD n'est donc pas non plus automatique.

Ce financement du DIF-CDD est d'autant plus aléatoire que, contrairement eu DIF-CDI, aucune enveloppe financière n'a été prévue par les partenaires sociaux ou le législateur pour financer ce dispositif.

Celui-ci vient donc s'ajouter aux diverses mesures (CIF-CDD, congé VAE et bilan de compétences CDD) prises en charge par l'Opacif dans le cadre de l'enveloppe budgétaire du 1% CIF-CDD, financée par les entreprises employant des CDD de droit commun.

Créée par l'Acte I de la réforme de la formation professionnelle de 2004, le régime de l'allocation de formation a été fortement impacté par l'Acte II de la réforme finalisé fin 2009.

En effet, si les dispositions précitées demeurent suite à cette nouvelle réforme, l'allocation de formation a toutefois été sujette à forte mutation puisque, en cas de rupture du contrat de travail, celle-ci est désormais remplacée par une valorisation forfaitaire.

II. Réforme de la formation, Acte II (2009) : mutation de l'allocation

L'Acte II de la réforme de la formation professionnelle a profondément modifié le régime de l'allocation de formation dans le cadre spécifique de la transférabilité des droits à DIF, désormais englobée dans la portabilité des droits (A).

Or, cette nouvelle « allocation portée » présente d'ores et déjà certaines limites (B).

A. De la transférabilité à la portabilité

Si la réforme de la formation de 2003-2004 a créé la transférabilité des droits à DIF en prévoyant leur liquidation en fin de contrat, sous certaines conditions, via l'allocation de formation, la réforme de 2009 (préfigurée par la portabilité des droits à DIF originellement envisagée par l'ANI du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail) rénove ce système en procédant à une profonde mutation de la transférabilité en portabilité.

En outre, l'allocation alors versée est totalement réformée puisqu'elle devient forfaitaire.

2004 : transférabilité via l'allocation de formation

Durant la période de mise en œuvre de la réforme de la formation de 2004 jusqu'à celle de 2009, l'allocation de formation pouvait non seulement être mise en œuvre durant la relation contractuelle, notamment dans le cadre de la contrepartie des heures de formation réalisées hors temps de travail (cf. supra), mais aussi aux portes de la relation contractuelle c'est-à-dire, sous certaines conditions bien spécifiques, durant le préavis de licenciement ou de démission dans le cadre de la transférabilité du DIF.

Cette transférabilité renvoyait à la liquidation automatique des droits à DIF en allocation de formation (calculée sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise) pour financer une action de formation, VAE, bilan de compétences sous certaines conditions :

- licenciement, sauf pour faute grave ou lourde.

Le salarié doit ici demander à bénéficier de la liquidation de son DIF avant la fin du préavis. A défaut, l'employeur n'est pas redevable de l'allocation de formation.

Toutefois, en cas de **licenciement économique donnant lieu à mise en œuvre de la CRP** (convention de reclassement personnalisée) dans les entreprises de moins de 1 000 salariés (ou les entreprises en redressement ou liquidation judiciaire quelque soit leur effectif), l'allocation de formation, correspondant aux heures acquises au titre du DIF et non utilisées, est recouvrée par Pôle emploi auprès de l'employeur ou de son Opcva pour financer les prestations d'accompagnement mises en place dans le cadre de la CRP au bénéfice du salarié⁸.

Pour en savoir plus sur le régime juridique applicable à la CRP,
consultez la fiche technique correspondante :

www.cariforef-mp.asso.fr

Espace professionnel > Dispositifs formation-emploi
> Entreprises et formation professionnelle des salariés en Midi-Pyrénées

⁸ Circulaire Unedic n° 2009-13 du 6.05.09 sur la mise en œuvre de la convention du 19.02.09 relative à la CRP.

A noter

*L'employeur doit mentionner, dans la **lettre de licenciement**, les droits acquis par le salarié au titre du DIF et les modalités particulières de transférabilité de celui-ci, c'est-à-dire de sa liquidation en allocation de formation.*

Attention !

A défaut d'une telle mention dans la lettre de licenciement, le juge prud'homal peut condamner l'employeur à dommages et intérêts.

La Cour d'appel d'Orléans a précisé le 6 novembre 2008 (pourvoi n° 08-00539) qu'en n'informant pas le salarié de ses droits à DIF, l'employeur prive celui-ci de la chance d'obtenir une formation. Cette perte de chance cause un préjudice devant être réparé sans avoir à être prouvé.

- démission.

Dans le cadre d'une démission, le salarié doit demander à bénéficier de la liquidation de son DIF mais également engager la réalisation de celui-ci dans le délai de son préavis.

A défaut, l'employeur n'est pas redevable de l'allocation de formation.

A noter

Un accord de branche peut prévoir des modalités de transférabilité plus favorables, permettant au-delà de la liquidation des droits à DIF en allocation de formation, un réel transfert des droits à DIF d'une entreprise à une autre, sous certaines conditions, essentiellement au sein du même groupe ou de la branche.

Tel est le cas notamment des accords de branche relatifs à la formation professionnelle dans les secteurs de l'agriculture (accord du 2 juin 2004, étendu le 10 novembre 2004), BTP (accord du 13 juillet 2004, étendu le 28 décembre 2004), métallurgie (accord du 20 juillet 2004, étendu le 20 décembre 2004)...

Attention !

L'avis n° 2004-F relatif à la comptabilisation du DIF rendu par le comité d'urgence du Conseil national de la comptabilité le 13 octobre 2004 précise que les dépenses engagées dans le cadre du DIF se rattachent à l'activité future et constituent, comme pour les autres dépenses de formation, des charges de période.

Toutefois, par exception, en cas de transférabilité du DIF, l'entreprise est tenue de verser le montant de l'allocation de formation qui doit alors « donner lieu à constatation d'un passif dès la demande du salarié (formulée avant la fin du délai congé) ».

En revanche, en cas de licenciement pour faute grave ou lourde, rupture conventionnelle ou départ à la retraite, aucun dispositif de transférabilité n'est légalement prévu. Dans ces hypothèses, les droits à DIF ne seront donc pas valorisés en allocation de formation.

Qu'elle soit mise en œuvre dans le cadre d'un licenciement ou d'une démission, la réforme de 2009 aménage cette transférabilité, notamment en modifiant la nature de l'allocation versée et en l'englobant dans un système plus large de portabilité.

2009 : portabilité via l'allocation forfaitaire

Initiée par l'ANI du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail puis reprise par l'ANI du 7 janvier 2009 sur la formation, la portabilité des droits à DIF est validée et élargie par la loi de 2009 portant réforme de la formation professionnelle.

Cette portabilité, qui englobe désormais la transférabilité créée en 2004, s'analyse en deux étapes pouvant successivement co-exister :

- l'aménagement de la portabilité dans le cadre de l'entreprise.

La portabilité du DIF maintient l'ancienne transférabilité, l'inclut sous le terme générique de portabilité et l'élargit au cas de licenciement pour faute grave, désormais éligible à la portabilité alors qu'il n'ouvrait jusque là pas droit à transférabilité des droits à DIF.

La loi précise également que l'action qui aura lieu dans ce cadre sera, si elle est réalisée pendant l'exercice du préavis, mise en œuvre pendant le temps de travail.

- la création de la portabilité en dehors du cadre de l'entreprise.

En cas de rupture non consécutive à une faute lourde ou d'échéance à terme du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage⁹, la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées, peut, dans deux hypothèses, être mobilisée pour financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation.

En premier lieu, **l'ex-salarié devenu demandeur d'emploi peut en faire la demande auprès de Pôle emploi.**

La mobilisation de la somme a alors lieu en priorité pendant la période d'indemnisation au titre de l'assurance chômage, après avis du conseiller Pôle emploi (ou assimilé) de l'intéressé.

⁹ Licenciement sauf faute lourde ; rupture conventionnelle ; démission légitime ; échéance d'un CDD.

Le paiement de la somme est alors assuré par l'Opca dont relève la dernière entreprise dans laquelle il a acquis des droits. Elle est imputée au titre de la section "professionnalisation", sauf dispositions spécifiques prévues par accord de branche ou interprofessionnel.

En second lieu, le salarié peut en faire la demande auprès d'un nouvel employeur, au cours des deux années suivant son embauche.

La somme permet alors de financer, avec ou sans l'accord de l'employeur, tout ou partie d'une action de bilan de compétences, VAE ou formation.

Le paiement de la somme est alors assuré par l'Opca dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié est embauché. Elle est imputée au titre de la section "professionnalisation", sauf dispositions spécifiques prévues par accord de branche ou interprofessionnel.

A noter

Si le salarié et l'employeur sont en désaccord, l'action doit correspondre aux priorités définies au titre du DIF par accord de branche.

Elle se déroulera alors hors temps de travail sans toutefois, par exception, donner lieu à versement de l'allocation de formation au salarié par l'employeur.

Attention !

En fin de contrat, l'employeur doit désormais mentionner sur le certificat de travail (selon des modalités à préciser par décret), les droits acquis par le salarié au titre du DIF ainsi que l'Opca compétent pour financer la portabilité.

En outre, concernant plus spécifiquement le licenciement, l'employeur doit dorénavant, s'il y a lieu, mentionner dans la lettre de licenciement l'ensemble des droits à portabilité du DIF (en rapport avec l'entreprise - ancienne transférabilité aménagée – mais aussi en dehors de l'entreprise, c'est-à-dire vis-à-vis de Pôle emploi ou d'un nouvel employeur).

En sus de créer un nouveau système de portabilité des droits à DIF, la réforme de 2009 a fortement impacté le financement correspondant.

En effet, l'allocation de formation versée, depuis 2004, dans le cadre de la transférabilité du DIF, laisse place, à compter de la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle de 2009, à une somme forfaitaire versée dans le cadre de la portabilité du DIF.

Ainsi, ce système ne prévoit plus la liquidation des droits à DIF par l'allocation de formation mais par une somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées, multiplié par le montant forfaitaire appliqué, par défaut d'accord de branche, au financement des actions de formation par l'Opca. Ce montant, fixé par décret, est actuellement de 9 € 15 de l'heure¹⁰.

Ainsi, cette somme ne dépend plus désormais du salaire du salarié mais uniquement de son reliquat de droits au titre du DIF au moment de la rupture du contrat de travail multiplié par le montant fixe de 9 € 15.

¹⁰ Décret n° 2004-968 du 13.09.04. JO du 13.09.04.

Réformes de la formation & Allocation de formation	2004 De la transférabilité...	2009 ... à la portabilité
Champs d'application (<i>sous conditions</i>)	<ul style="list-style-type: none"> - Licenciement (sauf faute grave ou lourde) - Démission 	<ul style="list-style-type: none"> - Dans le cadre de l'entreprise : licenciement (sauf faute lourde) ou démission - En dehors de l'entreprise : cas de rupture du contrat (sauf faute lourde) ou arrivée à terme du contrat ouvrant droit à indemnisation chômage
Versement	Allocation de formation (droits à DIF x 50 % du salaire au départ de l'entreprise)	Somme forfaitaire (droits à DIF x 9 € 15)

Instauré par la réforme de la formation de 2009, ce système de portabilité englobe et se substitue donc à la transférabilité existant depuis 2004.

Dans ce cadre, l'actuelle réforme de la formation substitue également au versement de l'allocation de formation celui d'une somme forfaitaire versée dans les diverses hypothèses de portabilité.

Or, l'analyse de ce dispositif émergent permet d'ores et déjà d'y déceler certaines limites ainsi que diverses questions qui devront trouver réponse pour une gestion optimisée de ce nouveau dispositif d'« allocation forfaitaire portée ».

B. Les limites de l' « allocation forfaitaire portée »

Bien que cette analyse reste à confirmer par la pratique à venir, la mutation de l'allocation de formation transférable en « allocation forfaitaire portée » pourrait entraîner des effets pervers tant pour le salarié que pour l'entreprise.

En outre, cette mutation laisse certaines questions en suspens, qui seront, espérons-le, éclaircies par les divers textes précisant la mise en œuvre de ce pan de la réforme.

Effets pervers pour l'entreprise et le salarié

D'une part, le versement de l' « allocation forfaitaire portée » dans le cadre de la portabilité hors de l'entreprise (reliquat de DIF actionné par le salarié après son départ de l'entreprise en tant que demandeur d'emploi ou salarié embauché depuis moins de 2 ans dans une nouvelle entreprise) sera de prime abord transparente et indolore pour l'ancienne entreprise puisque réglé directement par l'Opca de l'ancienne ou de la nouvelle entreprise selon le cas.

Or, cette gestion mutualisée de l' « allocation forfaitaire portée » (qui n'était jusque là pas prévue pour l'allocation de formation versée directement par l'entreprise en cas de transférabilité) risque de déresponsabiliser certaines entreprises dans la gestion de leur politique de formation menée au titre du DIF. En effet, certaines pourraient refuser les demandes de DIF posées par le salarié durant le contrat de travail, usant ainsi de leur droit de veto d'autant plus aisément que les droits à DIF seraient alors perçus comme davantage liés à l'individu qu'à l'entreprise.

Toutefois, ce sentiment d'individualisation des droits à DIF portables serait bien fallacieux dans la mesure où, pour l'entreprise, le fait de ne pas payer cette somme forfaitaire de façon directe ne doit pas masquer le fait que cette prise en charge de la portabilité du DIF par l'Opca grèvera d'autant les fonds de la formation professionnelle continue.

Or, dans le cadre de la réforme de la formation de 2009, ces fonds sont par ailleurs largement sollicités, et ce à contribution obligatoire constante : versement obligatoire au Fpspp (Fonds de sécurisation des parcours professionnels) pour la formation des salariés « à risque » et des demandeurs d'emploi ; élargissement des champs de prise en charge au niveau de l'alternance, du tutorat, du remplacement des salariés en formation dans les TPE...

En outre, pour le salarié, ces droits à DIF portables ne sont pas, malgré les apparences, rattachés à l'individu de façon parfaitement autonome.

En effet, le droit de veto de l'employeur originel est en réalité, dans le cadre de la portabilité hors entreprise, transféré à un tiers (conseiller Pôle emploi, nouvel employeur ou, à défaut de l'accord de ce dernier, Opca via les priorités de branche) vis-à-vis duquel nul recours n'est prévu.

Ainsi, hors portabilité dans le cadre de l'entreprise (c'est-à-dire l'ex-transférabilité), le salarié ne saurait user de ses droits à DIF comme il l'entend, en toute autonomie...

Le DIF, y compris dans le cadre de la portabilité hors entreprise, s'apparente donc bien plus à un PIF (potentiel individuel de formation) !

Enfin, de façon très mathématique et pragmatique, les salariés ayant un salaire horaire net supérieur ou égal à 18 € 30 (9 € 15 x 2) sont évidemment perdants, la somme forfaitaire à laquelle ils pourront prétendre au titre de la portabilité étant moins importante que l'allocation de formation (50 % de 18 € 30)....

Outre les effets potentiellement pervers de cette « allocation forfaitaire portée », l'actuelle réforme de la formation professionnelle (tant au niveau de l'ANI du 7 janvier 2009 que de la loi qui vient d'être finalisée) laisse certaines questions en suspens qui mériteraient d'être tranchées rapidement.

Questions en suspens

Tout d'abord, la réforme de 2009 ne précise toujours pas si la somme versée au salarié licencié (sauf faute lourde), qui fait sa demande de DIF durant le préavis mais réalise son action après son départ de l'entreprise, doit être versée, par anticipation, à ce dernier dans le cadre du solde de tout compte ou à l'organisme de formation dans le cadre d'une convention de formation professionnelle ou encore à l'Opcv de l'entreprise.

Cette question reste donc en suspens alors qu'elle se pose depuis 2004 sans qu'aucun texte ou jurisprudence ne vienne l'éclaircir....

En outre, la création de cette « somme forfaitaire portée » pose question quant à son régime social et fiscal : est-elle soumise à CSG, CRDS, imposable, imputable au titre de la formation professionnelle continue et donc remboursable par un Opcv... ?

Mais encore, les droits à DIF portables sont soumis à péremption ?

Ainsi, un ex-salarié n'ayant pas usé de ses droits à DIF portables durant sa période d'indemnisation chômage peut-il demander à s'en servir suite à son embauche dans une entreprise 5 ou 6 ans après la fin de son précédent contrat ?

Quant à l'élargissement de la portabilité aux échéances de CDD ouvrant droit à assurance chômage, ce système ne risque-t-il pas de transférer aux Opcv la charge du DIF-CDD relevant jusque là des Opacif ?

Et pour ce qui est du maintien de la valorisation des droits acquis au titre du DIF en allocation de formation dans le cadre spécifique de la CRP, n'est-ce pas un anachronisme alors même que les autres modes de ruptures du contrat de travail (sauf faute lourde) ouvrent droit à la « somme forfaitaire portée » ?

Dans ce sens, cette mutation de l'allocation de formation en « somme forfaitaire portée », si elle est aujourd'hui bien circonscrite au périmètre de la portabilité, pose tout de même, dans un souci de cohérence, la question de la pérennité de l'allocation de formation versée au salarié dans le cadre de la formation réalisée hors temps de travail (plan de formation, DIF, période de professionnalisation) ou à l'Opacif dans le cadre de la « passerelle DIF-CIF »....

Le glas de l'allocation de formation sonnerait-il bientôt ?

Tant de questions qui sauront, espérons-le, trouver réponses avant l'annonce d'une prochaine réforme, sous peine de constituer davantage un frein qu'une incitation au développement de la formation....

Annexes

Sigles

ANI	Accord national interprofessionnel
BIAF	Bordereau individuel d'accès à la formation
CIF	Congé individuel de formation
CRP	Convention de reclassement personnalisée
DIF	Droit individuel à la formation
FPSP	Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
FUP	Fonds unique de péréquation
GPEC	Gestion prévisionnelle des emplois et compétences
OPACIF	Organisme paritaire agréé pour la gestion du congé individuel de formation
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
TPE/PME	Très petite, petite et moyenne entreprise
VAE	Validation des acquis de l'expérience

Textes de cadrage de l'allocation de formation

- ⇒ ANI du 20.09.03 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle BOCC n° 03/42 du 15.11.03 : www.legifrance.gouv.fr
- ⇒ Loi n° 2004-391 du 4.05.04 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social. JO n° 105 du 5.05.04 : www.legifrance.gouv.fr
- ⇒ Décret n° 2004-871 du 25.08.04 déterminant le salaire horaire de référence pour le calcul du montant de l'allocation de formation. JO n° 199 du 27.08.04 : www.legifrance.gouv.fr
- ⇒ Avis n° 2004-F du 13.10.04 relatif à la comptabilisation du DIF, comité d'urgence du Conseil national de la comptabilité : www.minefi.gouv.fr
- ⇒ Courrier de la Direction de la Sécurité Sociale à l'administration du contrôle national de la formation professionnelle du ministère de l'Emploi, 20.12.04 : Liaisons Sociale n° 14289, 3.01.05.
- ⇒ ANI du 7.01.09 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels: en attente d'extension.
- ⇒ Décret n° 2009-763 du 22.06.09 relatif à l'allocation de formation en cas de chômage partiel, JO du 24.06.09 : www.legifrance.gouv.fr
- ⇒ Loi n° 2009-1437 du 24.11.09 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, JO du 25.11.09 : www.legifrance.gouv.fr

www.cariforef-mp.asso.fr > espace professionnel

⇒ Réforme de la formation professionnelle

En téléchargement : analyse et synthèse de l'ANI du 7 janvier 2009, Loi relative à la réforme de la formation...

⇒ Fiches techniques Entreprises et formation professionnelle des salariés

En téléchargement (actualisation permanente) : fiches techniques Plan de formation, DIF, Période de professionnalisation, Contributions des entreprises au développement de la formation professionnelle continue...

Récapitulatif annuel d'allocation formation (modèle)

Conformément à l'article D 6321-10 du Code du travail, ce document récapitulatif retrace l'ensemble des heures de formation réalisée en dehors du temps de travail et des versements de l'allocation de formation correspondants.

✓ Nombre d'heures de formation hors temps de travail au titre du DIF :....
Versements de l'allocation de formation afférents :....

✓ Nombre d'heures de formation hors temps de travail au titre du plan de formation «Développement des compétences »:
Versements de l'allocation de formation afférents :.....

✓ Nombre d'heures de formation hors temps de travail au titre de la période de professionnalisation :
Versements de l'allocation de formation afférents :.....

⇒ **Soit un total global d'heures de formation hors temps de travail de**
pour un montant global de versements de l'allocation de formation afférents de.....

Lettre de licenciement (sauf faute lourde) : clause de portabilité du DIF (modèle)

Vous disposez à la date de notification de votre licenciement d'un **crédit de** heures au **titre du DIF**.

Dans le cadre de la portabilité du DIF, ce crédit peut être mobilisé, pour financer l'action de bilan de compétences, validation des acquis de l'expérience ou formation de votre choix, à hauteur d'un montant forfaitaire fixé par décret (9 € 15 de l'heure) soit €.

Pour ce faire, vous devez nous en faire la **demande avant la fin de votre préavis, soit le**
Les heures de formation éventuellement réalisées durant le préavis se dérouleront durant le temps de travail.

Vous pouvez également mobiliser ce crédit :

- **en tant que demandeur d'emploi**, en faisant la demande auprès de Pôle emploi.

L'Opca compétent pour financer cette somme sera celui auprès duquel notre entreprise cotise soit

- **en tant que salarié d'une entreprise**, en faisant la demande auprès de votre nouvel employeur.

Si ce dernier refuse, vous pourrez toutefois réaliser l'action, sous réserve que celle-ci corresponde aux priorités de branche, hors temps de travail, sans ouvrir droit à allocation de formation.

L'Opca compétent pour financer cette somme sera celui de votre nouvelle entreprise.



En téléchargement sur

www.cariforef-mp.asso.fr