

LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Introduction

La formation professionnelle continue est réservée à toute personne, jeune ou adulte, déjà engagée dans la vie active. Elle s'avère nécessaire pour acquérir de nouvelles compétences liées à l'activité du salarié, faciliter son accès ou son retour à l'emploi, donner une nouvelle orientation à son parcours professionnel, ou obtenir une qualification.

Participation de l'entreprise au financement de la formation professionnelle continue

Le financement de la formation professionnelle continue est assuré par l'Etat, les régions et les entreprises uniquement. Notons que la part salariale n'existe pas dans la participation à la formation.

La participation des entreprises à la formation professionnelle est obligatoire. Les contributions sont versées à l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) qui est un organisme collecteur agréé par l'Etat. Le versement doit être effectué avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation. La cotisation est annuelle et le taux varie selon l'effectif de l'entreprise.

Entreprises de moins de 10 salariés

La contribution des entreprises de moins de 10 salariés à la FPC est de 0,55 % de la masse salariale brute de l'ensemble des salariés. 0,40 % de cette contribution est alloué au budget de la formation ; les 0,15 % restant servent au financement de la professionnalisation et du droit individuel à la formation (DIF).

Entreprises de moins de 20 salariés

La contribution des entreprises employant 10 à 19 salariés est de 1,05 % de la masse salariale brute de l'ensemble des salariés dont 0,15 % pour la professionnalisation et le DIF et 0,9 % pour le plan de formation et les versements divers.

Entreprises de 20 salariés et plus

Leurs contributions sont de 1,6 % de la masse salariale brute de l'ensemble des salariés, dont 0,2 % pour le congé individuel de formation, 0,5 % pour la professionnalisation et le DIF et 0,9 % pour le plan de formation et les versements divers.

Pour les entreprises ayant recours à des salariés en CDD

Toutes les entreprises (quel que soit leur effectif) qui ont engagé des salariés en CDD doivent verser en plus des contributions précédentes, suivant leur taille, 1 % de la masse salariale brute des CDD. Cette contribution est destinée au financement du congé individuel de formation (CIF-CDD).

Bénéficiaires de la formation

Les salariés peuvent suivre des formations professionnelles continues au cours de leur vie professionnelle. Les formations peuvent être à l'initiative de l'entreprise ou des salariés.

Formation à l'initiative de l'entreprise

Plan de formation de l'entreprise

L'entreprise possède un plan de formation pour ses employés, l'initiative vient de l'employeur. Le salarié qui suit une formation est considéré comme en mission professionnelle et percevra dans ce cas une rémunération de son employeur.

Lorsque la formation se déroule en dehors du temps de travail, le salarié reçoit de son entreprise une allocation de formation égale à 50% de sa rémunération nette de référence (modalités de détermination du salaire horaire de référence pour l'allocation de formation fixées par l'article D. 6321-6 du code du travail).

Le coût de la formation est à la charge de l'entreprise. Les frais de restauration et d'hébergement nécessités par la formation sont également à la charge de l'entreprise et le remboursement suit les règles appliquées pour les missions professionnelles (voir articles sur les charges non déductibles et les notes de frais).

Formation à l'initiative des salariés

Droit individuel à la formation

A la demande du salarié et avec l'accord de l'entreprise, il pourra bénéficier de 20 heures de formation par an ou de 120 heures sur six ans. La règle du prorata temporis est appliquée pour le calcul de la durée de la formation des salariés en CDD. Cette durée peut être rallongée par un accord de branche ou une convention.

Notons que les formations peuvent se dérouler en dehors du temps de travail. L'allocation de formation est égale à 50 % du salaire net si le DIF se déroule hors du temps de travail

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail ouvrent droit au maintien de la rémunération. Elles sont intégralement considérées comme du temps de travail effectif. Le salarié ne perçoit pas d'allocation de formation dans ce cas.

L'employeur a l'obligation d'informer au moins une fois par an chaque salarié sur les heures qu'il a acquises au titre du DIF. Cette information doit être faite par écrit dans un support choisi par l'employeur (dans le bulletin de paie ou des relevés à part).

Le DIF est un droit reconnu au salarié, il est libre de l'utiliser ou non. Dans le cas où il n'utilise pas son droit, il ne peut demander une compensation financière à son employeur pour les heures acquises et non utilisées.

Les frais de formation et l'allocation de formation sont à la charge de l'employeur. Ces charges entrent dans la rubrique participation au développement de la formation continue. Pour les salariés en CDD, tous les frais sont pris en charge par l'organisme paritaire.

Congés individuels

Les congés individuels nécessitent l'autorisation d'absence de l'employeur. 3 congés sont reconnus aux salariés:

- le congé individuel de formation (CIF): les salariés peuvent suivre en tout ou partie une formation de leur choix pendant leur temps de travail.
- le congé bilan de compétences (CBC): les salariés définissent un projet professionnel ou de formation après analyse de leurs compétences personnelles et professionnelles.
- le congé validation des acquis de l'expérience (CVAE) permet aux salariés l'acquisition partielle ou totale d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle.

Le salarié qui a obtenu l'autorisation de l'employeur ne reçoit pas automatiquement une rémunération de son entreprise, ni la prise en charge des frais de formation. L'accord des organismes paritaires agréés par l'Etat (le FONGECIF ou l'OPCA qui finance le CIF) est nécessaire au salarié pour obtenir sa rémunération.

Ces organismes prennent en charge 80% ou 90% de la rémunération du salarié. L'employeur peut accorder au salarié une rémunération supérieure à celle prise en charge par les organismes paritaires, la différence est donc à sa charge. La prise en charge du salaire est totale dans le cas où la rémunération du salarié est inférieure à deux fois le SMIC.

En réalité, l'employeur avance la rémunération et se fait rembourser par l'organisme agréé.

Les prestataires de formation

Des organismes de formation (publics, parapublics ou privés) et des organismes de bilan de compétences oeuvrent dans la formation professionnelle continue.

Pour les organismes publics et parapublics, ce sont des établissements dépendant du ministère de l'éducation nationale, des organismes dépendant des autres ministères tels

- l'Association nationale pour la Formation des Adultes (AFPA) sous tutelle du ministère du travail, de l'emploi et de la cohésion sociale,

- les centres de formation professionnelle et de promotion agricole sous tutelle du ministère de l'agriculture.

Pour les organismes privés ils peuvent être à but non lucratif ou à but lucratif.

Des exigences en termes de méthodologie et de déontologie doivent être respectées pour les organismes de bilan de compétences.

Comptabilisation

La formation professionnelle continue est enregistrée dans le débit du compte 6333: «participation des employeurs à la formation professionnelle continue ». Sur le plan fiscal les charges sur la formation professionnelle sont déductibles sur le résultat de l'entreprise.

www.e-compta.pro - Solutions de tenue comptable externalisée - Le back-office des comptables
2009v0901 - Avertissement:

Cet article est fourni à titre gratuit et strictement informatif. Il ne constitue en aucun cas une recommandation de la part de e-compta.pro. Vous devez prendre conseil auprès de votre expert-comptable ou fiscal avant de procéder à toute tenue de compte, démarche administrative ou fiscale ou avant de prendre tout engagement.