

Le droit individuel à la formation et le contrat de professionnalisation

Le 4 mai 2004, la loi relative à la formation professionnelle et au dialogue social a été adoptée (loi n°2004-391). Parmi les différentes dispositions, figurent : le droit individuel à la formation et le contrat de professionnalisation. Cependant, la mise en œuvre de cette loi nécessite l'adoption de décrets d'application.

1. Le droit individuel à la formation (DIF)

Il s'agit pour tout salarié de bénéficier de la possibilité de capitaliser des heures de formation.

■ Bénéficiaires :

- salariés titulaires d'un CDI à temps complet ou partiel appartenant à la structure depuis au moins un an ;
- salariés titulaires d'un CDD seulement lorsqu'ils justifient de quatre mois de présence, consécutifs ou non, dans les douze derniers mois précédents au sein de la structure.

■ **Droit :** pour les salariés à temps complet, ils bénéficient de vingt heures par an de formation au minimum.

Pour les salariés à temps partiel, le calcul de leur droit au temps de formation s'effectue au prorata de leur temps de travail.

■ **Cumul :** il est possible de cumuler les droits obtenus chaque année pendant six ans au maximum, dans la limite de cent vingt heures.

Attention, leur non-utilisation n'ouvre pas droit à compensation salariale.

■ **Obligation de l'employeur :** il est tenu d'informer chaque année et par écrit les salariés du total des droits acquis au titre du DIF.

■ **Mise en œuvre :** il faut obligatoirement un accord écrit salarié/employeur mentionnant le choix de la formation.

■ **Délais :** la volonté du salarié d'utiliser ses droits doit être formulée suffisamment à l'avance. La réponse de l'employeur doit être donnée dans un délai de deux mois ; à défaut, l'absence de réponse vaut acceptation.

En cas de refus de l'employeur, le salarié pourra renouveler sa demande ultérieurement.

Si le refus de l'employeur persiste pendant deux années, le salarié bénéficie d'une priorité d'instruction et de prise en charge financière au titre du congé individuel de formation.

■ **La formation :** elle doit être suivie en dehors des temps de travail, sauf dispositions

contraires prévues par une convention ou un accord collectif.

Dans le cas de la formation suivie en dehors du temps de travail, le salarié bénéficiera d'une allocation de formation égale à 50% de la rémunération nette de référence (modalités déterminées par décret).

Dans le cas de la formation suivie pendant le temps de travail, le salarié bénéficiera du maintien de sa rémunération.

Dans les deux cas, le salarié bénéficiera de la législation de la sécurité sociale en ce qui concerne la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

■ **Les frais :** l'ensemble des frais engagés pour la formation (frais de formation, allocation de formation, déplacements et repas), est à la charge de l'employeur et imputable au titre de la participation-formation continue.

2. Le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation interviendra à compter du 1^{er} octobre 2004 en remplacement des contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation.

■ Bénéficiaires :

- personnes ayant entre 16 et 25 ans révolus pouvant compléter leur formation initiale ;
- demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

■ **Le contrat de travail :** il doit être écrit et déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Il est à durée déterminée ou indéterminée.

• CDI : l'action de professionnalisation (alternance de périodes de travail et de périodes de formation théorique) doit se situer en début de contrat et doit être comprise entre six et douze mois.

• CDD : il doit être conclu dans le cadre de la politique de l'emploi et pour la durée de l'action de professionnalisation comprise entre six et douze mois.

La durée de professionnalisation peut être prolongée jusqu'à vingt-quatre mois lorsque

la personne concernée est sortie du système éducatif sans qualification reconnue ou que la formation l'exige.

■ **La formation :** elle correspond aux actions d'évaluation et d'accompagnement, aux enseignements généraux, professionnels et technologiques mis en œuvre par un organisme de formation. Elle doit être d'une durée minimale comprise entre 15% et 25% de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation, cette durée ne pouvant être inférieure à 150 heures.

■ **Conditions de travail :** la personne concernée dispose de l'ensemble des droits dont bénéficient les salariés de la structure.

■ **Rémunération :** elle varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et du niveau de formation. Elle est fonction du Smic et sera fixée par décret.

Il n'est pas possible pour l'employeur d'insérer dans le contrat une clause (type « dédit de formation ») limitant – notamment par le biais de pénalités de remboursement des coûts liés à la formation – la possibilité pour le salarié de rompre son contrat.

Mathieu Dufour

Création d'une nouvelle contribution sociale

Afin de financer la solidarité pour les personnes âgées, le législateur – outre l'instauration d'une journée supplémentaire (sur laquelle nous reviendrons ultérieurement) de travail à la charge des travailleurs – a créé une nouvelle cotisation patronale : la Contribution solidarité autonomie.

- Le taux de cette contribution est de 0,30%. Elle a la même assiette que la cotisation patronale d'assurance maladie (donc possibilité de la calculer sur les assiettes forfaitaires).
- Cette cotisation s'applique aux périodes de travail ultérieures au 1^{er} juillet 2004.
- Pour le bulletin de paie, il est possible de la fonder dans la cotisation d'assurance maladie (en augmentant le taux de 0,30%) ou de l'individualiser.