

63 rue de Wattignies
75012 PARIS

Tél : 01 43 44 10 94

Fax : 01 49 28 07 59

Email : el@fidugec.fr

LETTRÉ D'INFORMATIONS PRATIQUES N°11

Augmentation de la participation à la formation

Les taux de participation à la formation professionnelle sont revues à la hausse avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2004. La première déclaration affectée par ces changements sera celle à produire au printemps 2005 au titre de l'année 2004.

Pour les entreprises de moins de 10 salariés, le taux de la participation passe à 0,40 % de la masse salariale avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2004. Il sera ensuite relevé une nouvelle fois, à 0,55 % avec effet au 1^{er} janvier 2005.

0,15 % minimum sont versés au titre du financement des contrats et périodes de professionnalisation et du DIF, le solde étant acquitté au titre du financement du plan de formation et pour la prise en charge de l'allocation de formation (voir ci-après).

Pour les entreprises de 10 salariés et plus, la participation formation passe de 1,50 % à 1,60 % de la masse salariale avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2004.

Cette participation se ventile comme suit :

ü 0,20 % au titre du congé individuel de formation (CIF), à verser à un OPACIF ;

ü 0,50 % (au lieu de 0,40 %) au titre des contrats et périodes de professionnalisation, ainsi que du droit individuel à la formation, à verser à un organisme agréé (OPCA organismes paritaires collecteurs agréés, actuels collecteurs des fonds de l'alternance) ;

ü 0,90 %, au titre du financement direct par l'entreprise de la formation continue (plan de formation, DIF, congé de formation bilan de compétences, validation des acquis de l'expérience).

Droit individuel à la formation DIF

Base de 20 heures par an pour un temps plein

Un DIF est reconnu à tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée et disposant d'une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise. Les salariés sous contrat d'apprentissage ou sous contrat de formation en alternance (contrats de qualification, d'orientation, d'adaptation et à partir du 1^{er} octobre 2004, de professionnalisation) sont exclus de ce dispositif.

Ce DIF est de 20 heures par an, sauf dispositions d'une convention ou d'un accord collectif interprofessionnel, de branche ou d'entreprise prévoyant une durée supérieure. La durée du DIF est proratisée pour les salariés à temps partiel. Les droits acquis annuellement peuvent être cumulés sur une durée maximale de six ans (quel que soit le nombre d'années pour les salariés à temps partiel), dans une limite de 120 heures.

Les salariés sous CDD peuvent bénéficier du DIF prorata temporis.

L'employeur doit informer chaque salarié par écrit, au moins une fois par an, du nombre d'heures acquis au titre du DIF.

Initiative du salarié, mais nécessaire accord de l'employeur

La mise en œuvre du DIF relève en principe de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur. Le choix de l'action de formation envisagée doit néanmoins être arrêté par accord écrit des intéressés.

La mise en œuvre du DIF peut prendre en compte des priorités négociées par les partenaires sociaux. A défaut, le DIF peut être utilisé pour des actions de promotion ou d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ou des actions de qualification.

Temps de formation : en principe, hors temps de travail

Les actions de formation liées au DIF se déroulent en principe en dehors du temps de travail. L'employeur doit alors indemniser le salarié en lui versant une allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié. Elle n'est pas considérée comme une rémunération et à ce titre, est exonérée de cotisations. Le montant de l'allocation de formation ainsi que les frais de formation correspondant aux droits ouverts sont à la charge de l'employeur, mais imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

Possibilité de formation sur le temps de travail

Une convention ou un accord collectif de branche ou d'entreprise peut prévoir que le droit individuel à la formation s'exerce en partie pendant le temps de travail. Dans ce cas, la rémunération du salarié doit être maintenue, les heures consacrées à la formation sont intégralement considérées comme du temps de travail effectif.

Licenciement, démission et départ en retraite

Le DIF est partiellement transférable lorsque le salarié quitte l'entreprise. Dans certaines hypothèses, il s'agit de permettre au salarié d'utiliser le solde de DIF dont il dispose à son départ pour financer une formation qu'il suivra le cas échéant après l'expiration du contrat de travail.

Les droits attachés au DIF sont transférables en cas de licenciement du salarié, à moins que le licenciement ne soit justifié par une faute grave ou une faute lourde, auxquels cas le salarié perd ses droits. En pratique, la « transférabilité » se matérialise dès lors que le salarié demande le bénéfice d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation avant la fin de son préavis : l'employeur doit alors verser à l'organisme collecteur le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF et non utilisées. Si le salarié ne faisait aucune demande avant la fin de son préavis, l'employeur n'a aucun versement à effectuer. L'employeur doit, le cas échéant, indiquer dans la lettre de notification du licenciement les droits dont le salarié bénéficie en matière de DIF.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF. Il faut que l'action de bilan de compétences, de formation ou de validation des acquis de l'expérience soit engagée avant la fin du préavis. En cas de départ en retraite, les droits acquis au titre du

DIF sont perdus

Contrat de professionnalisation

Les contrats de professionnalisation, nouveau type de contrat de formation en alternance, peuvent être conclus depuis le 1^{er} octobre 2004. Les contrats de qualification, d'orientation et d'adaptation en cours au 1^{er} octobre devront être honorés jusqu'à leur terme

Nouveau contrat de formation en alternance à compter du 1^{er} octobre 2004

Le contrat de professionnalisation a pour objet d'acquérir une qualification et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle. Il s'adresse aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus en vue de compléter leur formation initiale et aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

Le contrat de professionnalisation peut prendre la forme d'un contrat à durée déterminée (CDD) ou à durée indéterminée (CDI). L'action de professionnalisation doit avoir une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois. Cette durée minimale peut être allongée jusqu'à 24 mois.

Obligation de formation

L'employeur qui recrute une personne sous contrat de professionnalisation s'engage à lui fournir une formation lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et un emploi en relation avec cet objectif. Le salarié s'engage, pour sa part, à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Rémunération minimale

Pour les salariés de moins de 26 ans, la rémunération minimale est fixée en pourcentage du SMIC, en fonction de l'âge et de la formation de l'intéressé, pour les moins de 26 ans titulaires de contrats de professionnalisation, sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables. Ces montants seront fixés par décret. L'accord interprofessionnel du 20 septembre 2003 prévoit une rémunération de 55 % du SMIC pour les moins de 21 ans et de 70 % du SMIC pour les personnes âgées de 21 ans et plus.

Pour les salariés de 26 ans et plus, la rémunération minimale est égale au SMIC ou à 85 % du salaire minimum prévu par la convention ou l'accord collectif de branche dont relève l'entreprise.

Exonération de cotisations dans certains cas

Une exonération des cotisations patronales de sécurité sociale est prévue pour les rémunérations versées aux personnes âgées de moins de 26 ans et aux demandeurs d'emploi de 45 ans et plus. Cette exonération ne peut pas être cumulée avec une autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales ou avec l'application de taux spécifiques, d'assiettes ou de cotisations forfaitaires.

Statut des salariés : principe général d'égalité de traitement

La loi prévoit un principe général d'égalité avec les autres membres du personnel. Ainsi, les salariés sous contrat de professionnalisation bénéficient de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de leur formation.

Pas de clause de

Les clauses de dédit-formation prévoyant le remboursement à

débit-formation	l'employeur des dépenses de formation en cas de départ du salarié sont nulles.
Durée du travail	La durée du travail du salarié, temps de formation compris, ne peut pas excéder la durée hebdomadaire de travail pratiquée dans l'entreprise ni une durée de 10 heures par jour. Le salarié doit bénéficier de la législation relative au repos hebdomadaire.
Exclusion des effectifs	Pendant toute la durée de l'action de professionnalisation, le salarié est exclu du décompte des effectifs, sauf en ce qui concerne la tarification de la cotisation accidents du travail.
Prise en charge par les OPCA : forfaits horaires	Il est prévu que les OPCA puissent prendre en charge les dépenses engagées pour les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation afférentes aux contrats. L'employeur pourra ainsi obtenir une prise en charge financière calculée sur la base de forfaits horaires.
Contrat avec des demandeurs d'emploi	Une convention Unédic doit permettre aux Assédic de participer au financement des dépenses afférentes aux actions de formation des demandeurs d'emploi de 26 ans et plus recrutés sous contrat de professionnalisation.
Dépenses de tutorat	Les OPCA sont également habilités à prendre en charge les dépenses de formation engagées pour assurer le tutorat de salariés sous contrat de professionnalisation ou en périodes de professionnalisation. La personne formée en qualité de tuteur et ouvrant droit à l'aide peut être un salarié ou, dans les entreprises de moins de 10 salariés, l'employeur lui-même. Les OPCA pourront également financer les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale.
<u>Périodes de professionnalisation :</u> à ne pas confondre avec le contrat de professionnalisation	<p>Le but sous-jacent de la période de professionnalisation est de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés sous CDI par la formation. Elle s'adresse :</p> <ul style="list-style-type: none"> ü aux salariés dont la qualification s'avère insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ; ü aux salariés comptant 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise qui les emploie ; ü aux salariés envisageant la création ou la reprise d'une entreprise ; ü aux femmes reprenant leur activité professionnelle après un congé de maternité ; ü aux hommes et aux femmes après un congé parental d'éducation ; ü aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi des handicapés. <p>Le dispositif des périodes de professionnalisation peut être mis en œuvre depuis le 1^{er} octobre 2004.</p>
Nombre de salariés en période de	Le nombre de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du chef d'entreprise ou

professionnalisation	du responsable de l'établissement, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement. Si l'entreprise ou l'établissement a moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée d'au moins 2 salariés au titre des périodes de professionnalisation.
Temps de formation Pendant le temps de travail en principe	En principe, la formation se déroule pendant le temps de travail, les heures correspondantes donnant lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.
Hors temps de travail : aval du salarié, engagement de l'entreprise	La formation peut aussi s'effectuer, en tout ou partie, en dehors du temps de travail : ü soit à l'initiative du salarié dans le cadre de son DIF, ü soit à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation, mais avec l'accord écrit du salarié. Dès lors que la formation se déroule hors temps de travail, l'entreprise doit s'engager au préalable : elle a l'obligation de définir avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.
Prise en charge par les OPCA	La loi prévoit des modalités de prise en charge par les OPCA des frais de formation et de tutorat afférents aux périodes de professionnalisation.
Remplacement des salariés en formation	Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les employeurs ont droit à une aide, calculée sur la base du SMIC, pour chaque personne recrutée pour assurer le remplacement d'un salarié parti en formation. Ceci vaut également pour les remplacements effectués via des entreprises de travail temporaire.
<u>Journée de solidarité</u>	La loi relative à la journée de solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées a été adoptée par le parlement. Elle prévoit une journée de travail supplémentaire non rémunérée, pour tous les salariés, au cours de la période comprise entre le 1 ^{er} juillet 2004 et le 30 juin 2005.
Cotisation Urssaf supplémentaire pour l'employeur de 0,30 % des salaires bruts	En contrepartie de cette journée non rémunérée, les employeurs doivent verser aux Urssaf, sur les salaires de la période du 1 ^{er} juillet 2004 au 30 juin 2005, une contribution de solidarité de 0,30% de la masse salariale de l'entreprise. La date de la journée de solidarité n'est pas fixée par la loi. Le choix en incombe aux partenaires sociaux, à défaut la date peut être choisie au niveau de l'entreprise, mais elle doit concerner un jour férié ou un jour précédemment non travaillé autre que le 1 ^{er} mai.
Majoration rétroactive de 0,15 % sur les revenus de 2003 !	Les revenus du patrimoine (revenus fonciers, revenus mobiliers) et les produits de placement sont soumis à une majoration du prélèvement social de 2 % (prélèvement compris dans les 10 % de contributions sociales CSG CRDS). Cette majoration sera de 0,15 % pour 2004 (compte-tenu de la date d'application fixée au 1 ^{er} juillet 2004) et de 0,30 % pour 2005. Mais elle s'applique sur les

Projet de loi de
finances pour
2005 : IS

suppression de la
contribution
additionnelle

contributions à payer en 2004 sur les revenus de 2003 ! Les revenus perçus en 2003 sont donc imposés à 10,15 % et ceux perçus en 2004 seront imposés à 10,30 % ! Une fois encore, la loi n'est pas rétroactive, sauf lorsque les politiciens en décident autrement !

Impôt sur les bénéfices des sociétés : la contribution additionnelle de 3 % serait divisée par deux en 2005, puis supprimée en 2006. Ainsi le taux réel d'IS passerait de 34,33 % en 2004, à 33,83 % en 2005 et à 33,33% en 2006. Pour les PME et jusqu'à concurrence de 38120 € de bénéfice, le taux réel d'IS passerait de 15,45 % en 2004, à 15,225 % en 2005 et à 15 % en 2006, soit une économie d'impôt de 172 € en 2006 pour une PME imposée sur 38120 € (sic !).

Augmentation
rétroactive de la
taxe
d'apprentissage
au 1^{er} janvier 2004
de 0,06 %

Afin de renforcer l'autonomie des régions en matière de financement de l'apprentissage, il est prévu d'instituer, à leur profit, une contribution au développement de l'apprentissage.

Dans cette perspective, les entreprises redevables de la taxe d'apprentissage seraient désormais tenues de verser au trésor public (à destination de la région) une contribution dont le taux pourrait être fixé à :

ü 0,06 % de la masse salariale versée en 2004 ;

ü 0,12 % de la masse salariale versée en 2005 ;

ü 0,18 % de la masse salariale versée en 2006.

Cette contribution s'ajouterait à la taxe proprement dite s'élevant à 0,50 %.

Médecine du
travail : une visite
tous les 2 ans

Un décret du 28/07/2004 a modifié l'article R.241-49-I du code du travail. Désormais, « Chaque salarié bénéficie d'examens médicaux périodiques, au moins tous les vingt-quatre mois, en vue de s'assurer du maintien de son aptitude au poste de travail occupé. Le premier de ces examens a lieu dans les vingt-quatre mois qui suivent l'examen d'embauche. ».

Depuis la publication de ce décret, les organismes de médecine du travail se sont bien gardés d'informer les employeurs de cette diminution de 50% du coût de cette obligation légale.

Eric Lorthiois
Expert-comptable