

La lettre de l'ADEFIM

Association de Développement des Formations des Industries de la Métallurgie

ADEFIM 26-07 - Novembre 2005 - N°25



Organisme Paritaire
Collecteur Agréé
des Industries
de la Métallurgie



Info

*“Une campagne qui met
tout le monde d'accord”*

RÉFORME DE LA FORMATION : LANCEMENT D'UNE CAMPAGNE D'INFORMATION.

Le CPNFP (Comité Paritaire National pour la Formation Professionnelle) lance une campagne d'information sur la réforme de la formation tout au long de la vie professionnelle.

« Tous d'accord pour passer à l'action » est le slogan de cette campagne. Vous trouverez tous les éléments d'information sur le site www.formations-pour-tous.com

Pour sa part, l'OPCAIM soucieux de l'information des entreprises et des salariés, a réalisé une plaquette d'information qui vous a été envoyée. Ce document est téléchargeable sur le site :

www.opcaim.com



TOUS

**N'HÉSITEZ PAS À NOUS
CONTACTER POUR
UNE PRÉSENTATION
DE LA RÉFORME ET
DES SPÉCIFICITÉS
LIÉES À L'ACCORD
DE LA MÉTALLURGIE.**

Sommaire

**Réforme de la formation :
lancement d'une campagne
d'information.** P1

**Régime fiscal de l'allocation
de formation.** P2

**Contrats
de professionnalisation
dérogatoires.** P3

**Participation des employeurs
au développement de
la formation professionnelle
continue et aménagement
des règles de décompte
des effectifs des entreprises.** P4/6

**Exonération
de cotisations patronales
de Sécurité sociale
attachée au contrat
de professionnalisation.** P7/8



Zoom

RÉGIME FISCAL DE L'ALLOCATION DE FORMATION

Les entreprises de la métallurgie sont tenues de verser, à leurs salariés, une allocation de formation au titre des heures de formation réalisées, en dehors du temps de travail, dans le cadre du DIF (Droit Individuel à la Formation).

L'allocation de formation est égale à 50% de la rémunération nette de référence du salarié concerné, pour les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail. Elle est exclue de l'assiette des cotisations de sécurité sociale ainsi que de la contribution sociale généralisée (CSG) et de la Contribution au Remboursement de la Dette Sociale (CRDS).

La Direction Générale des Impôts apporte des précisions sur son régime fiscal :

- l'allocation de formation constitue un revenu imposable en application des règles des traitements et salaires prévus à l'article 79 du code général des impôts (CGI). L'allocation de formation peut, à ce titre, ouvrir droit, pour les salariés concernés, à la prime pour l'emploi assise sur les revenus d'activité professionnelle imposables.

- par ailleurs, l'exonération prévue au 1° de l'article 81 du CGI en faveur des allocations pour frais d'emploi n'est pas susceptible de s'appliquer. En effet, l'allocation de formation n'est pas destinée à couvrir des frais professionnels.



LES CONSEILLERS PERMANENTS DE L'ADEFIM 26-07 SE TIENNENT À VOTRE DISPOSITION POUR VOUS RENSEIGNER SUR CES POINTS.



Tour d'horizon

CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION DEROGATOIRES

La Métallurgie a défini dans son accord du 20 juillet 2004 les priorités en matière de prise en charge des contrats de professionnalisation. Des dérogations jusqu'en décembre 2005 sont accordées.

C'est en effet à titre exceptionnel que l'OPCAIM financera ces contrats dérogatoires.

Nous vous rappelons les termes de la loi du 4 mai 2004 et de l'accord de la branche de la métallurgie du 20 juillet 2004, qui fixe les cas dérogatoires pour les contrats : d'une durée supérieure à 12 mois, les heures de formation dépassant 446 heures et dont la formation dépasse 25% de la durée des contrats.

Les publics dérogatoires sont les suivants :

- demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus
- femmes reprenant leur activité
- non titulaires d'un diplôme à finalité professionnelle classé au niveau IV désirant préparer un CQPM

ou pour tenir compte des difficultés de recrutement dans certains :

- secteurs professionnels
- métiers
- bassins d'emploi.

Si le public ne correspond pas à celui indiqué ci-dessus, la prise en charge sera limitée à 446 heures quel que soit l'objectif de la formation (diplômes ou CQPM...).

Les formations doivent également être inscrites sur la liste révisable (1 ou 2) de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE), et le contrat devra comprendre une évaluation pré-formative.

Nous insistons sur le caractère temporaire de ces dérogations et vous invitons à prendre contact avec votre ADEFIM avant de signer tout contrat de professionnalisation.

Seule l'ADEFIM peut s'engager sur le financement de vos contrats de professionnalisation, cela ne relève en aucun cas de la responsabilité des organismes de formation.





Dossier

PARTICIPATION DES EMPLOYEURS AU DEVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE.

AMENAGEMENT DES REGLES DE DECOMPTE DES EFFECTIFS DES ENTREPRISES.

L'ordonnance n° 2005-895 du 2 août 2005 relève certains seuils de prélèvements obligatoires et instaure un régime spécifique de participation des employeurs **de 10 à moins de 20 salariés** au développement de la formation professionnelle continue pour réduire l'impact financier du franchissement du seuil de 10 salariés.

Ainsi l'obligation légale pour les employeurs de 10 à moins de 20 salariés est de :

1,05 % au lieu de 1,6% de la masse salariale.

Cette nouvelle disposition s'applique à la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue due au titre des rémunérations versées à compter du **1^{er} janvier 2005**, (versement à l'OPCAIM au 1^{er} mars 2006 au plus tard).

Moins de 10 salariés	De 10 à moins de 20 salariés	20 et plus
0,15% Professionnalisation	0,15% Professionnalisation	0,5% Professionnalisation
0,4% dont 0,1% DIF Plan de formation / CDD	0,9% dont 0,1% DIF et 0,1% CDD Plan de formation	0,9% dont 0,1% DIF et 0,1% CDD Plan de formation
	0 % Congé Individuel de Formation (CIF)	0,2 % Congé Individuel de Formation (CIF)
0,55 %	1,05 %	1,6 %

L'ordonnance institue, par ailleurs, deux mesures réduisant l'impact financier de l'accroissement de l'effectif des entreprises, qui atteignent ou dépassent au titre d'une année, pour la première fois, **10 salariés et 20 salariés**.

	Moins de 10 salariés	De 10 à moins de 20 salariés				20 salariés et plus		
		Effet de lissage			Droit commun	Effet de lissage		Droit commun
		Années 1, 2 & 3	Année 4	Année 5		Année 1	Année 2	
CIF	0	0	0	0	0	0,1	0,15	0,2
Professionalisation	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,2	0,35	0,5
SOLDE (Plan de formation)	0,3	0,3	0,4	0,6	0,7	0,7	0,7	0,7
0,1% CDD			0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
0,1% DIF	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
TOTAL	0,55	0,55	0,75	0,95	1,05	1,2	1,4	1,6

Il est spécifié que les nouvelles dispositions relatives au franchissement du seuil de 10 et 20 salariés ne sont pas applicables lorsque l'accroissement de l'effectif résulte de la reprise ou de l'absorption d'une entreprise ayant employé 10 salariés ou plus au cours de l'une des trois années précédentes.

Dans ce cas, l'obligation de participation à la formation professionnelle continue de 1.6% pour les entreprises de 20 salariés et plus et de 1.05% pour les entreprises de 10 à 19 salariés est due dès l'année au titre de laquelle l'effectif de 10 ou de 20 salariés est atteint ou dépassé.

De même, les employeurs dont l'effectif atteint ou dépasse 20 salariés pendant la période durant laquelle ils

bénéficient des nouvelles règles de franchissement de seuil de 10 salariés, ainsi que les employeurs qui atteignent ou dépassent au titre de la même année le seuil de 10 salariés et de celui de 20 salariés, bénéficient **successivement** des dispositions de franchise-ment citées ci dessus.

Modification des règles de décompte des effectifs :

L'ordonnance n° 2005-892 du 2 août 2005 aménage les règles de décompte des effectifs pour l'application de la législation du travail. Ce décompte est donc applicable en matière de participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue.

Par conséquent, les seuils de 10 et de 20 salariés prévus à l'article L.951-1 du code du travail pour l'application de la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue sont calculés, **sans prendre en compte le salarié embauché à compter du 22 juin 2005 et âgé de moins de 26 ans, jusqu'à ce qu'il ait atteint l'âge de 26 ans, quelle que soit la nature du contrat qui le lie à l'entreprise.**



**CES MODALITÉS
DE CALCUL
DE L'EFFECTIF
SONT
APPLICABLES
JUSQU'AU 31
DÉCEMBRE
2007.**





Le point sur

EXONÉRATION DE COTISATIONS PATRONALES DE SÉCURITÉ SOCIALE ATTACHÉE AU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

PUBLICS OUVRANT DROIT A EXONÉRATION.

Ouvrent droit à l'exonération de cotisations, les titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans et les demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus. Les bénéficiaires de contrats de professionnalisation âgés de 26 à 44 ans n'ouvrent pas droit à l'exonération de cotisations.

EMPLOYEURS CONCERNÉS.

Bénéficient de l'exonération l'ensemble des employeurs redevables de la participation au développement de la formation professionnelle. Pour bénéficier de l'exonération, le contrat doit avoir été enregistré dans les règles : une fois conclu le contrat est transmis à l'OPCA par l'employeur, au plus tard dans un délai de 5 jours suivant le début du contrat; l'OPCA émet un avis sur le contrat et décide de la prise en charge financière des actions de formation. Dans un délai d'un mois à compter de la date de réception du contrat, il le dépose ainsi que l'avis et la décision relative au financement à la DDTEFP (Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle). Celle-ci vérifie que le contrat est conforme aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles qui le régissent, dans le délai d'un mois à compter de la date de dépôt du document.

EXONÉRATION DE PLEIN DROIT.

Une fois le contrat validé par l'administration, l'exonération est applicable de plein droit. Si la décision d'enregistrement intervient après la première échéance de versement des cotisations, l'exonération est appliquée à titre rétroactif aux cotisations patronales de sécurité sociale dues sur les rémunérations versées depuis l'entrée en vigueur du contrat.

COTISATIONS EXONÉRÉES.

Le contrat de professionnalisation ouvre droit à une exonération des cotisations patronales dues au titre des assurances sociales, des accidents du travail et maladies professionnelles, des allocations familiales. Elle n'inclut pas les cotisations supplémentaires accidents du travail prévues à l'article L.242-7 du code de la sécurité sociale.



(Suite page 8)



Le point sur

EXONÉRATION DE COTISATIONS PATRONALES...

(Suite de la page 7)

DURÉE DE L'EXONÉRATION.

L'exonération s'applique aux cotisations afférentes aux rémunérations versées jusqu'au terme du contrat s'il est conclu pour une durée déterminée (renouvellement compris), ou jusqu'au terme de l'action de professionnalisation si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée. En cas de rupture anticipée du contrat, l'exonération s'applique aux cotisations dues sur les rémunérations liées aux périodes d'emploi effectuées jusqu'à la rupture du contrat ou de la période de professionnalisation s'il s'agit d'un Contrat à Durée Indéterminée.

CALCUL DE LA FRACTION EXONÉRÉE.

Sont exonérées, les cotisations dues sur la fraction de la rémunération mensuelle brute versée au bénéficiaire du contrat qui n'excède pas le produit du SMIC par le nombre d'heures rémunérées au cours du mois, dans la limite de la durée légale calculée sur le mois ou de la durée conventionnelle applicable dans l'établissement si elle est inférieure.

Restent dues les cotisations patronales de sécurité sociale redevables sur la fraction de rémunération excédant cette limite, les cotisations salariales, le FNAL (Fonds National d'Aide au Logement), le versement transport, la CSG (Contribution Sociale Généralisée), la CRDS (Contribution au Remboursement de la Dette Sociale), la contribution sociale autonomie.

La lettre-circulaire précise le calcul du nombre d'heures rémunérées au cours du mois dans les situations particulières suivantes : fin de l'action de professionnalisation en cours de mois, salariés non rémunérés en fonction du nombre d'heures de travail effectuées, salariés dont le contrat est suspendu avec maintien total ou partiel de la rémunération par l'employeur, salariés relevant du régime spécial des marins.

NON CUMUL.

Le bénéfice de l'exonération attachée au contrat de professionnalisation ne peut être cumulé au titre d'un même emploi et d'un même mois civil avec une autre exonération totale ou partielle de cotisations.

REMISE EN CAUSE DE L'EXONÉRATION.

En cas de non respect de ses obligations, l'employeur se voit retirer le bénéfice de l'exonération par le préfet de département. La décision de retrait est communiquée à l'organisme de recouvrement compétent et à l'OPCA. L'employeur doit alors verser les cotisations dont il a été indûment exonéré.

ADEFIM 26 - 07

**214, boulevard Charles de Gaulle
BP 319 - 07503 GUILHERAND-GRANGES cedex
Tél 04 75 41 85 51 - Fax 04 75 41 90 01
e-mail : adefim2607@adefim.com**