

• **Autres dépenses non imputables.** Ne sont pas imputables, notamment, les dépenses relatives à des locations de matériel ou aux abonnements à des publications scientifiques, techniques, financières, économiques ou professionnelles lorsqu'elles ne peuvent se rattacher à une action de formation particulière, à des groupes d'actions de formation.

Actions non professionnalisantes comme les actions dont l'objectif est le soin thérapeutique ou le bien-être personnel (gestion du stress), et non l'apprentissage de compétences ou savoir-être propres à certaines fonctions ou à l'occupation de certains postes de travail.

Les actions de conseil ne peuvent être considérées comme des actions de formation professionnelle continue, sauf s'il s'agit d'actions préalables à la mise en œuvre d'une formation au sens des actions dites « rattachables à une action de formation ».

• **Dépenses accessoires.** Les dépenses occasionnées en dehors de la mise en œuvre d'actions de formation proprement dites mais s'y rattachant directement (tests préalables d'aptitude ou tests d'évaluation des compétences acquises, par exemple) peuvent être considérées comme imputables si les formations considérées ont effectivement lieu.

• **Certification, mises aux normes, démarches qualités.** Les actions destinées à répondre à des obligations de certification, de mise en conformité avec des normes techniques ou juridiques, de développement de démarche qualité, ne sont pas, en elle-même des actions de formation. En revanche, des actions de formation au sens de l'article L. 900-2, et conformes aux modalités prévues par l'article L. 920-1, peuvent être engagées pour préparer les personnels concernés préalablement à la mise en œuvre des éventuelles certifications, mises en conformité ou démarches qualités.

• **Formations à la sécurité.** Celles concernant des salariés dont c'est le métier ou la responsabilité sont imputables. De même s'agissant des formations hors lieux de production dans le cadre de modules cumulables liés à un parcours formatif.

Le législateur a institué une obligation légale pour tout employeur en matière de sécurité répondant à deux principes, d'une part l'organisation obligatoire de certaines actions, d'autre part la non imputabilité sur la participation de dépenses correspondant à certaines actions au bénéfice de nouveaux embauchés ou de travailleurs changeant de poste ou de technique.



ADEFIM Drôme Ardèche

Maison de l'industrie - 21, rue Pierre Méchain - BP 10028 - 26901 Valence Cedex 9
Tél. 04 75 41 85 51 - Fax 04 75 41 90 01 - e-mail : adefim2607@adefim.com

Info



La non imputabilité concerne les exercices d'évacuation, des actions générales d'information et de prévention, des actions de familiarisation aux postes de travail, d'information sur les conditions de sécurité des intérimaires, etc.

De manière générale, l'imputabilité des actions de formation liées à la sécurité s'apprécie en fonction de l'existence de deux critères dont l'un au moins doit être identifiable dans une action déterminée :

- ces actions permettent l'acquisition de compétences ou de qualifications applicables dans l'organisation de la sécurité collective, et pas seulement relative aux connaissances de base indispensables aux mesures de sécurité individuelle ;
- ces actions permettent l'acquisition de compétences acquises et validées pour la personne et transférables.

Ainsi les actions ayant pour but de former des personnels à l'organisation de la sécurité, à l'encadrement ou au monitorat nécessaire pour la mise en œuvre et le suivi des obligations de sécurité, à l'organisation d'équipes incendies, à la transmission des consignes, etc. et qui consistent donc pour l'essentiel à former des agents pour que ceux-ci contribuent à la formation et à la sécurité des autres personnels (avec ou sans lien hiérarchique), sont considérées comme des actions imputables.

Circ. DGEFP n° 2006/35 du 14 novembre 2006 disponible sur le site :

<http://www.travail-solidarite.gouv.fr>

Avant de vous engager dans une formation ou en cas de doute sur un programme appelez l'ADEFIM



Organisme Paritaire Collecteur Agréé des Industries de la Métallurgie

PL Com - 04 72 89 82 40 - Photos Corbis - Illustrations D. Simon



DRÔME ARDECHE



Sommaire

Tableau comparatif contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation p 2

Le droit individuel à la formation, pas possible d'y échapper ! p 3.4.5.6

Actions imputables sur la participation des employeurs formation professionnelle continue p 7.8

Édito

Une nouvelle gestionnaire administrative à l'ADEFIM 26-07.

Tania GIARELLI, en remplacement de Marjolaine, a rejoint Florence BRAIBANT et Malika ZEMOUR. Voici les secteurs définis pour chacune d'elle :

- Les entreprises de l'Ardèche, pour Florence ;
- Les entreprises de moins de 10 salariés de la Drôme, les entreprises de plus de 10 salariés de Valence, ainsi que les entreprises AREVA de Pierrelatte pour Tania ;
- Les entreprises de plus de 10 salariés de la Drôme, sauf secteur de Valence et AREVA Pierrelatte pour Malika.

Selon votre situation géographique, vous pouvez vous adresser à votre interlocutrice privilégiée, pour le suivi de vos dossiers formation.



Information juridique : formation des salariés en CDD

A la suite de la décision de la cour de cassation du 11 juillet 2007, il convient d'insérer, dans tous les contrats de travail à durée déterminée, la clause suivante :

« En application de l'article 19 de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié, vous pouvez bénéficier de 16 heures 30 de formation par mois d'exécution de votre contrat de travail et avant le terme de votre contrat.

Les actions de formation professionnelle continue éligibles à ce titre sont :

- Les actions de formation qualifiantes sanctionnées par un titre ou diplôme à finalité professionnelle ou par un certificat de qualification paritaire de la métallurgie (CQPM) ;
- Les actions de formation promotionnelle décidée par l'entreprise ;
- Les actions de bilan de compétences ».

Par ailleurs, nous vous rappelons également que les entreprises sont tenues de remettre aux salariés en CDD, un bordereau individuel d'accès à la formation (BIAF), disponible auprès des FONGECIF, permettant aux intéressés de faire valoir leur ancienneté pour bénéficier d'un congé individuel à la formation à l'issue de leur CDD.



Zoom



Tableau comparatif contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation

	CONTRAT D'APRENTISSAGE	CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION
Nature et forme	<ul style="list-style-type: none"> • Contrat spécifique de 1 à 3 ans. • La durée peut être adaptée (de 6 à 4 mois) ou prolongée (1 an) dans certains cas. 	<ul style="list-style-type: none"> • CDD de 6 à 12 mois. • CDI comprenant une action de professionnalisation de 6 à 12 mois (possibilité de dérogation à 24 mois).
Formation	<p>Formation obligatoire associant une formation théorique en centre de formation à l'acquisition d'un savoir-faire en entreprise.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 400 h minimum par an au centre de formation. • Jeunes de 16 à 25 ans révolus. • Possibilité de dérogation (à partir de 15 ans et jusqu'à 30 ans dans certains cas). 	<ul style="list-style-type: none"> • Entre 15% et 25% de la durée du contrat sans être inférieur à 150 h. • Jeunes de 16 à 25 ans révolus, sans qualification professionnelle ou en complément de leur formation initiale. • Demandeurs d'emploi, de 26 ans et plus inscrits à l'ANPE.
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> • Diplôme ou titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP. 	<ul style="list-style-type: none"> • CQPM (liste 1 CPNE de la Métallurgie). • Diplôme ou titre à finalité professionnelle (liste 2 CPNE de la Métallurgie). • Favoriser l'insertion et la réinsertion.
Rémunération minimale du salarié	<ul style="list-style-type: none"> • De 25 à 78% du SMIC ou MC, selon l'âge. 	<ul style="list-style-type: none"> • De 55 à 80% du SMIC ou MC pour les moins de 26 ans, selon l'âge. • De 85 ou 100% du SMIC ou MC pour les plus de 26 ans.
Avantages pour l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> • Exonération totale ou partielle des cotisations sociales suivant la taille de l'entreprise. • Exonération de la taxe d'apprentissage pour les très petites entreprises occupant 1 ou plusieurs apprentis (sous conditions). • Prime d'incitation à la formation d'apprentis handicapés. • Indemnités compensatrices forfaitaires : 1 000 € / an. • Crédit d'impôt apprentissage : 1 600 € / apprenti (2 200 € sous conditions). • Le salarié n'est pas pris en compte dans l'effectif de l'entreprise (sauf pour la tarification AT-MP). 	<ul style="list-style-type: none"> • Exonération des cotisations patronales de sécurité sociales (à l'exception de la contribution solidarité autonomie et de la majoration de cotisation AT-MP) sur la part du salaire qui n'excède pas le SMIC. • Pas d'indemnité de fin de contrat pour les CDD. • Le salarié n'est pas pris en compte dans l'effectif de l'entreprise (sauf pour la tarification AT-MP).
Frais de formation	<ul style="list-style-type: none"> • Supportés par le CFA. 	<ul style="list-style-type: none"> • A la charge de l'entreprise qui se fait rembourser, tout ou partie, par l'ADEFIM.



Tour d'horizon

Actions imputables sur la participation des employeurs formation professionnelle continue

Ce qu'il faut retenir

• **Notion d'action de formation.** Une telle action définit dans tous les cas : un objectif à atteindre, notamment en termes de compétences ou de qualification ; un programme détaillé et séquencé sur les modalités d'acquisition ; les conditions requises en termes de niveau ou de connaissances préalables ; le public concerné (niveau de compétences).

• **Contractualisation.** Les actions de formation doivent faire l'objet de conventions précisant notamment leur durée, les modalités de leur déroulement, ainsi que le coût ou les conditions financières de prise en charge. D'autres documents de nature contractuelle, peuvent matérialiser ce lien, à la condition expresse que ces documents (par exemple bon de commande et facture pour des actions standards, ponctuelles et de courte durée) : « précisent, outre le n° de déclaration d'activité, l'intitulé, la nature, la durée, les effectifs, les modalités de déroulement et de sanction de la formation ainsi que le prix ou les conditions financières de prise en charge ». S'agissant d'une formation interne, en l'absence de possibilité de convention, l'action doit répondre aux caractéristiques générales d'une action de formation.

• **Lieu de formation.** Des séquences de formation en situation de production sont admises sous certaines conditions : déroulement sous la responsabilité du formateur, durée et positionnement des séquences établis préalablement, compte rendu aux représentants du personnel quant aux modalités d'organisation, etc.

• **Parcours individualisés.** La tendance est à la participation à différentes séquences, pas toutes assimilables à des actions de formation, mais avec une continuité pédagogique : phase d'évaluation, phases de formation, mise en situation de production tutorée, évaluation après occupation du poste, etc. Ces parcours doivent faire l'objet d'une programmation globale (et d'une formalisation contractuelle préalable, le cas échéant dans le cadre d'une période de professionnalisation), chacun suivant ensuite son propre cheminement.

• **« Coaching ».** Lorsqu'il s'agit d'assister ou d'évaluer une personne en situation normale de travail, les actions de type accompagnement, « coaching » et autre tutorat, ne sont pas imputables sur la participation des employeurs au financement de la formation.

• **Adaptation au poste ou à l'emploi.** Ne sont pas imputables les actions « comportementales » destinées à des publics indifférenciés, sans relation avec un poste ou une fonction ; celles qui relèvent de l'organisation générale d'un service ou d'une entreprise, sans référence précise au poste et aux compétences à acquérir ; ou encore les actions généralistes de type sessions d'information ou de sensibilisations (sécurité routière « post-permis », lutte contre les toxicomanies, préparation à la retraite, etc.). Ainsi, ne peuvent être considérées comme déductibles les dépenses occasionnées par des congrès, conférences, colloques, clubs, symposiums ou voyages d'études.

... / ...

