

FORMATION



Informations

N° 109 - FORMATION N° 13
En ligne sur le site www.fnfp.fr / extranet le 5 novembre 2004
ISSN 1769-3985

ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIES

AIDE AU REMPLACEMENT DES SALARIES EN FORMATION

Un décret du 15 octobre 2004 précise les conditions d'attribution de l'aide de l'Etat pour le remplacement de salariés partis en formation.

L'aide de l'Etat vise à compenser les temps d'absence des salariés partis en formation dans les entreprises **de moins de 50 salariés**.

Cette nouvelle disposition entre en vigueur le **1^{er} janvier 2005**.

I. ENTREPRISES CONCERNEES

L'aide de l'Etat concerne les entreprises de moins de 50 salariés

Détermination de l'effectif

L'effectif s'apprécie par le nombre mensuel moyen de salariés durant l'année civile précédant la signature de la convention avec l'Etat. Ce nombre mensuel moyen est **d'au plus 49 salariés**.

En cas d'activité incomplète durant l'année civile précédant la signature de la convention avec l'Etat, l'effectif s'apprécie pendant la période comprise entre la date de début de l'activité et la date de la signature de la convention avec l'Etat.

Les apprentis et les salariés en contrat de professionnalisation ne sont pas pris en compte pour le calcul de l'effectif.

II. SALARIES EN FORMATION CONCERNES

L'aide vise à compenser les temps d'absence des salariés partis en formation à **l'exception des salariés suivants** :

- Les titulaires de contrats d'apprentissage ou de contrats de professionnalisation ;
- Les salariés liés à des entreprises de travail temporaire par des contrats de travail temporaire ;
- Les salariés en congé individuel de formation (CIF).

Quels types de formation ?

Les formations suivies par le salarié doivent être dispensées **pendant le temps de travail** par un organisme de formation indépendant de l'entreprise.

III. SALARIE REMPLAÇANT

L'aide de l'Etat est accordée en compensation du salaire du salarié remplaçant.

Les salariés remplaçants sont recrutés sous **contrat de travail ou mis à disposition par une entreprise de travail temporaire ou par un groupement d'employeurs**.

En revanche, les employeurs ne bénéficient pas de l'aide lorsque le salarié remplaçant est titulaire d'un contrat d'apprentissage, d'un contrat de professionnalisation ou de tout autre contrat bénéficiant d'une aide publique à l'emploi et à la formation professionnelle, à l'exclusion des mesures générales d'exonération des charges sociales.

Le salarié remplaçant est nécessairement employé sur un poste correspondant aux activités du salarié parti en formation.

IV. PROCEDURE DE DEMANDE DE L'AIDE

La demande de convention est déposée à la DDTEFP **au plus tard un mois après l'embauche** ou de la mise à disposition du salarié remplaçant.

La **convention**, signée entre l'Etat et l'entreprise, prend effet à la date d'embauche ou de la mise à disposition du salarié remplaçant.

Les représentants du personnel sont informés des conventions conclues entre l'Etat et l'employeur.

V. MONTANT DE L'AIDE

L'aide correspond à un forfait horaire égal à **50% du taux horaire du SMIC**.

Le montant de l'aide est calculé au prorata du nombre d'heures travaillées par le remplaçant. Elle est limitée au nombre d'heures de formation dispensées au salaire remplacé.

L'aide est accordée pour **une durée maximale d'un an**.

VI. VERSEMENT DE L'AIDE

La date de versement de l'aide dépend de la durée du remplacement :

- Durée du remplacement inférieure ou égale à 152 heures : l'aide de l'Etat est versée en fin de formation ;
- Durée du remplacement supérieure à 152 heures : l'aide de l'Etat est versée sous forme d'acomptes correspondant à une durée de remplacement minimale de 152 heures.

Les versements sont effectués sur présentation des justificatifs suivants :

- **L'attestation d'inscription du salarié en formation** délivrée par l'organisme de formation ;
- **Le bulletin de salaire** du salarié remplaçant ou la facture de l'entreprise de travail temporaire ou du groupement d'employeurs.

Le versement de l'aide est soldé au vu de **l'attestation de suivi de la formation** délivrée par l'organisme de formation.

VII. OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

L'employeur signale à l'Administration toute rupture de contrat du remplaçant ou toute interruption de la formation qui intervient avant l'expiration de la convention.

Deux situations de rupture de contrat sont distinguées :

- Cas de non-respect de la convention par l'employeur et cas de rupture du contrat du remplaçant à l'initiative de l'employeur avant la fin du remplacement :

L'aide de l'Etat n'est pas due à l'employeur. Il est tenu de reverser la totalité de l'acompte éventuellement reçu.

- Cas de rupture du contrat à l'initiative du remplaçant ou cas de faute grave, force majeure ou de rupture au titre de la période d'essai

L'aide de l'Etat se calcule au prorata du temps de travail réalisé par le remplaçant. L'employeur est tenu de reverser la part de l'acompte éventuellement reçu correspondant au temps de travail non réalisé.