

**Questions / réponses sur la mise en œuvre de l'ANI du 5 décembre 2003\***  
 (annule et remplace le « questions/réponses » du 15 février 2005)

<b>QUESTIONS</b>	<b>REPOSES</b>
<b>Droit individuel à la formation (DIF)</b>	<b>Droit individuel à la formation (DIF)</b>
<p>Au terme des 6 ans permettant le cumul minimum des 120 h de DIF, si une <b>utilisation partielle</b> de ce quota est faite, le cumul reprend-il jusqu'au seuil de 120 h, à concurrence de 20 h par année. En cas d'utilisation totale des 120 h la sixième année, faut-il considérer que le compteur repart à zéro et que les 20h/an se cumulent de nouveau jusqu'au plafond de 120 h ?</p> <p>La proratisation du DIF n'étant prévue que pour les salariés à temps partiel et pour les salariés embauchés en CDD, les entreprises sont-elles tenues de proratiser les droits au DIF en cas de transfert du DIF (licenciement, démission) ou de prise en charge par l'OPACIF pour un salarié ayant un an d'ancienneté et qui part en formation en cours de période d'acquisition ?</p> <p><b>Les actions de formation sans lien direct avec l'activité professionnelle</b> du salarié sont-elles éligibles au titre du DIF ?</p>	<p>L'utilisation partielle des droits acquis au titre du DIF ampute le DIF du seul montant utilisé. Le cumul reprend donc, comme dans l'exemple indiqué, jusqu'au moment où le salarié dispose d'un nouveau droit total de 120 heures, à raison de 20 heures par an. En cas d'utilisation totale, le compteur repart à zéro et les droits sont cumulés jusqu'aux 120 heures maximum.</p> <p>L'entreprise n'est pas tenue, sauf accord de branche ou d'entreprise prévoyant des dispositions particulières sur ce point, d'appliquer un prorata temporis pour l'année en cours, puisqu'il est précisé que le salarié acquiert ses 20 heures après un an échu d'ancienneté.</p> <p>Toute action de formation quelle que soit sa nature ou sa durée est éligible au titre du DIF dès lors que l'employeur a donné son accord et sous réserve que cette action entre dans les priorités définies par un accord de branche ou d'entreprise ou à défaut d'un tel accord, qu'elle corresponde à une action de promotion ou d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances mentionnée à l'article L. 900-2 ou à une action de qualification prévue à l'article L. 900-3.</p>

\* Les réponses apportées aux questions ne tiennent pas compte du contenu des accords de branche ou d'entreprise

## Questions / réponses sur la mise en œuvre de l'ANI du 5 décembre 2003\* (annule et remplace le « questions/réponses » du 15 février 2005)

<p>Quelle est la méthode de calcul de l'allocation de formation pour un DIF dans le cas d'un salarié qui revient d'un <b>congé longue durée, supérieur à 12 mois</b> ?</p>	<p>Pour un salarié bénéficiant d'un DIF à son retour de congé longue durée, le montant l'allocation de formation est égal à 50% de la rémunération nette de référence reconstituée sur la base de 12 mois de présence dans l'entreprise avant son départ en congé.</p>
<p>DIF : <b>le calcul du droit se fait-il au mois ou au jour</b> ?</p>	<p>Sous réserve de la règle du plafonnement de 120 heures sur 6 ans, le calcul du droit au DIF se fait au prorata du nombre de mois entiers pendant lesquels le salarié est titulaire d'un contrat de travail. Le salarié bénéficie d'un droit au DIF de 1 heure 40 minutes.</p>
<p>Qu'entend-on par « <b>rémunération nette</b> » dans la formule de calcul de l'allocation de formation prévue à l'article D. 933-1 du code du travail ?</p>	<p>La base de calcul de l'allocation de formation correspond au cumul du montant des « nets à payer » figurant sur les bulletins de paie des douze derniers mois précédant le début de la formation. Elle inclut les primes de toute nature et les autres rémunérations dès lors qu'elles sont prises en compte dans le calcul de la rémunération nette.</p>
<p>Les <b>périodes de suspension du contrat de travail</b> sont-elles prises en compte pour le calcul du DIF ?</p>	<p>Non, sauf dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles autorisant la prise en compte totale ou partielle de certains congés pour le calcul du droit à DIF.</p>
<p>Salariés à <b>temps partiel</b> : les heures complémentaires sont-elles prises en compte pour le calcul du DIF ?</p>	<p>Non. Le prorata temporis s'applique sur la base de l'horaire de référence</p>
<p>En cas de <b>refus de DIF par l'employeur durant deux exercices civils consécutifs</b> et d'obtention du financement d'un CIF par le FONGECIF, qu'advient-il des droits au DIF acquis par le salarié dans l'entreprise ?</p>	<p>L'article L. 933-5 précise qu'en cas de désaccord durant deux exercices civils consécutifs sur le choix de l'action de formation au titre du DIF et en cas d'obtention du financement d'un CIF par le FONGECIF, l'employeur est tenu de verser à cet organisme « le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis</p>

\* Les réponses apportées aux questions ne tiennent pas compte du contenu des accords de branche ou d'entreprise

## Questions / réponses sur la mise en œuvre de l'ANI du 5 décembre 2003\* (annule et remplace le « questions/réponses » du 15 février 2005)

<p>En cas de désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du DIF durant deux exercices civils consécutifs, quelle est la <b>base des forfaits</b> correspondant au montant de l'allocation de formation et aux coûts de formation versés à l'OPACIF concerné ?</p> <p>DIF : modalités et obligations en cas de licenciement</p>	<p>par le salarié au titre du DIF et les frais de formation calculés conformément aux dispositions de l'article L. 933-4 et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation ».</p> <p>La mise en œuvre de cette disposition éteint donc les droits au DIF acquis par le salarié.</p> <p>L'article L. 933-5 du code du travail prévoit qu'en cas de désaccord durant deux exercices civils, les frais de formation versés à l'organisme agréé au titre du CIF sont calculés « conformément aux dispositions de l'article L. 933-4 et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation mentionnés à l'article L. 983-1 ». L'article D. 981-5 pour sa part prévoit qu'en l'absence de forfaits horaires fixés dans les conditions prévues aux articles L. 983-1, la prise en charge par les OPCA se fait sur la base de 9,15 € par heure. En cas de désaccord durant deux exercices civils, il convient d'appliquer s'il existe, le(s) forfait(s) spécifiquement fixé(s) par accord de branche, pour ce cas de refus. A défaut, le montant forfaitaire de 9,15 € sera retenu.</p> <p>1) <u>Conditions de mise en oeuvre</u></p> <p>Extrait de l'article L. 933-6 du code du travail : "Le montant de l'allocation correspondant aux heures acquises au titre du DIF et n'ayant pas été utilisées est calculé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise. Les sommes correspondant à ce montant doivent permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, lorsqu'elle a été demandée par le salarié avant la fin du délai-congé. A défaut d'une telle demande, le montant correspondant au droit individuel à la formation n'est pas dû par l'employeur".</p>
---	---

\* Les réponses apportées aux questions ne tiennent pas compte du contenu des accords de branche ou d'entreprise

## Questions / réponses sur la mise en œuvre de l'ANI du 5 décembre 2003\* (annule et remplace le « questions/réponses » du 15 février 2005)

	<p>En conséquence, deux hypothèses sont à envisager :</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Le salarié ne formule aucune demande : l'employeur n'est alors tenu à aucune obligation au titre du DIF.</li><li>2. Le salarié formule une demande d'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation avant la fin du délai-congé.</li></ol> <p>Deux interprétations prévalent actuellement :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- celle de la DGEFP, retenue par les organisations syndicales, qui considère que les montants prévus sont dus dès lors que le salarié a déposé sa demande de formation avant la fin du délai-congé;</li><li>- celle des organisations patronales qui considèrent que les règles générales du DIF s'appliquent et qu'il y a donc lieu d'obtenir l'accord de l'employeur sur le choix de l'action de formation.</li></ul> <p>Cette question n'est pas aujourd'hui tranchée.</p> <p>En tout état de cause, aucune somme au titre du DIF ne doit être versée directement au salarié. Si la demande du salarié est acceptée par l'employeur, seules les sommes correspondant au montant de l'allocation due, seront versées par l'employeur à l'organisme réalisant l'action concernée.</p> <p>A ce titre, un minimum de garanties doit être exigé, quant à la réalité de l'action suivie. Il est nécessaire que l'employeur dispose, de la part du salarié, d'un certain nombre d'informations sur l'action suivie (intitulé, contenu, organisme concerné, dates de la formation, justificatif d'inscription...). Le paiement ne pourra intervenir qu'après réception par l'entreprise des justificatifs sur la réalité de la prestation suivie.</p> <p><i>Le MEDEF proposera à l'administration de confirmer que les sommes sont versées à l'organisme réalisant l'action concernée.</i></p>
--	--

\* Les réponses apportées aux questions ne tiennent pas compte du contenu des accords de branche ou d'entreprise

## Questions / réponses sur la mise en œuvre de l'ANI du 5 décembre 2003\* (annule et remplace le « questions/réponses » du 15 février 2005)

<p>En cas de <b>licenciement</b>, l'employeur est-il tenu de verser <b>l'allocation de formation</b> si la formation se déroule pendant le préavis et en dehors du temps de travail ?</p>	<p>2) <u>Information du salarié</u> Extrait de l'article L. 933-6 : <i>"Dans le document mentionné à l'article L. 122-14-1, l'employeur est tenu, le cas échéant, d'informer le salarié qu'il licencie de ses droits en matière de droit individuel à la formation, notamment de la possibilité de demander pendant le délai-congé à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation"</i>.</p> <p>La DGEFP dans son courrier du 24 septembre 2004 indique clairement que sauf dispositions de branche ou d'entreprises plus favorables, les premières 20 heures capitalisées au titre du DIF pourront être mobilisées dès le 7 mai 2005. <u>"Ce n'est donc qu'à compter de cette date qu'il conviendra de faire figurer dans la lettre de licenciement le droit aux heures de formation dont dispose le salarié"</u>.</p> <p>Dans le cas d'accords de branches plus favorables, l'information du salarié n'est, de la même façon, obligatoire que lorsque les droits du salarié sont ouverts.</p> <p>3) <u>Proposition de rédaction pour une lettre de licenciement</u> : « Nous vous informons qu'au titre du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 933-1 du code du travail, vous disposez de ... heures. Vous avez la possibilité, au titre de votre droit individuel à la formation, de demander pendant votre préavis à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. »</p> <p>Non, car le montant de l'allocation de formation due étant déjà valorisé pour financer le coût de l'action de formation, il n'est pas prévu de verser deux fois le montant de l'allocation de formation.</p>
---	--

\* Les réponses apportées aux questions ne tiennent pas compte du contenu des accords de branche ou d'entreprise

## Questions / réponses sur la mise en œuvre de l'ANI du 5 décembre 2003\* (annule et remplace le « questions/réponses » du 15 février 2005)

<p>Les <b>entreprises de moins de 10 salariés</b> versent la totalité de leurs contributions formation à un OPCA. Pourront-elles déduire de leur contribution, l'allocation DIF versée en cas d'acceptation d'un DIF lors d'un licenciement ?</p>	<p>La loi prévoit le versement à un OPCA de la totalité des contributions auxquelles sont assujetties les entreprises de moins de 10 salariés. Aucune possibilité de déduction n'est ainsi prévue. Par contre, l'entreprise pourra demander à l'OPCA la prise en charge des dépenses ainsi réalisées au titre du DIF.</p>
<p>Quelles sont les <b>modalités de calcul de l'allocation de formation</b> applicables au DIF <b>en cas de licenciement</b>, l'article L. 933-6 du code du travail faisant référence au « salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise » ?</p>	<p>Il convient d'appliquer les règles de calcul de droit commun, applicables lorsque la formation est réalisée en dehors du temps de travail. Pour les salariés ayant au moins 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise, le montant de l'allocation de formation est égal à 50% de la rémunération nette de référence du salarié.</p>
	<p>Le salaire horaire de référence est déterminé par le total des rémunérations nettes versées au salarié par son entreprise au cours des 12 derniers mois précédant le début de la formation et le nombre d'heures rémunérées au cours de ces mêmes 12 derniers mois (art. D. 933-1).</p>
<p>Dans le cadre d'un <b>licenciement</b> autre que pour faute grave ou lourde, un salarié demande à bénéficier de son DIF avant la fin de son préavis. L'entreprise accepte et provisionne le montant de l'allocation correspondant aux heures de DIF acquise jusqu'à la date de rupture du contrat. <b>A quel moment, la somme est-elle imputable sur les dépenses de formation</b> : à la date de provisionnement ou à la date de constatation de la dépense, étant entendu que le salarié ne sera plus salarié de l'entreprise ?</p>	<p>Ces règles sont également applicables pour le calcul de la participation de l'employeur à l'UNEDIC au titre de l'utilisation des droits acquis au titre du DIF, lorsque le salarié opte pour la CRP.</p> <p>La somme provisionnée est imputable au moment de la réalisation de la dépense, c'est-à-dire lorsque la formation a été réalisée, et ce quel que soit le statut du bénéficiaire de la formation au moment de la réalisation de l'action de formation.</p>

\* Les réponses apportées aux questions ne tiennent pas compte du contenu des accords de branche ou d'entreprise

## Questions / réponses sur la mise en œuvre de l'ANI du 5 décembre 2003\* (annule et remplace le « questions/réponses » du 15 février 2005)

<p>Un salarié <b>licencié pour inaptitude physique</b> peut-il faire valoir ses droits au DIF puisqu'il n'exécute pas son délai-congé ?</p>	<p>En cas d'inaptitude physique, dès lors que le salarié n'est pas tenu d'effectuer son délai-congé, il ne devrait pas pouvoir bénéficier de son DIF.</p>
<p>En cas de licenciement sauf faute grave ou lourde, le salarié peut bénéficier d'une allocation correspondant aux heures acquises au titre du DIF. Le <b>montant de l'allocation de formation</b> est-il <b>plafonné au montant du coût de l'action de formation</b> choisi par le salarié lorsque ce montant est inférieur au montant de l'allocation acquise ?</p>	<p>Les sommes correspondant au montant de l'allocation due au salarié doivent permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétence, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. L'allocation de formation ne peut servir qu'au seul financement d'une ou plusieurs de ces actions.</p> <p>Il en ressort que lorsque l'action choisie par le salarié présente un coût inférieur au montant de l'allocation due, l'employeur n'est pas tenu de verser au salarié le reliquat correspondant.</p>
<p>DIF et <b>congé de reclassement</b> en cas de licenciement pour motif économique dans les entreprises occupant au moins 1000 salariés : un salarié peut-il faire valoir son droit au DIF pendant toute la période du congé de reclassement ?</p>	<p>Les salariés en congé de reclassement conservent leur statut de salariés. Ils peuvent donc faire valoir leur droit à DIF pendant toute la durée du congé de reclassement.</p>
<p>DIF et <b>convention de reclassement personnalisé (CRP)</b> en cas de licenciement économique dans les entreprises de moins de 1000 salariés : un salarié peut-il faire valoir son droit au DIF pendant toute la convention de reclassement personnalisé ?</p>	<p>Non. A partir du moment où le salarié a accepté la convention de reclassement personnalisé, l'entreprise est tenue de verser à l'ASSEDIC « une somme égale au montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF et n'ayant pas donné lieu à utilisation ».</p>
<p>En cas de <b>démission</b>, la loi prévoit que l'action de formation doit être « engagée avant la fin du délai-congé ». Que faut-il entendre par « engagée » ?</p>	<p>L'action est engagée lorsque le salarié a formellement commencé l'action de formation avant la fin de son préavis.</p>

\* Les réponses apportées aux questions ne tiennent pas compte du contenu des accords de branche ou d'entreprise

## Questions / réponses sur la mise en œuvre de l'ANI du 5 décembre 2003\* (annule et remplace le « questions/réponses » du 15 février 2005)

<p><b>DIF CDD : date d'ouverture des droits et modalités de mise en oeuvre</b></p>	<p>Le salarié en CDD peut demander à bénéficier d'un DIF CDD lorsqu'il remplit la condition de « quatre mois consécutifs ou non, sous contrat de travail à durée déterminée au cours des douze derniers mois ». Les douze derniers mois s'apprécient à compter de la date de publication de la loi du 4 mai 2004. Les salariés pourront donc demander à bénéficier d'un DIF CDD à compter du 7 mai 2005, s'ils remplissent à cette date, la condition visée ci-dessus.</p> <p>L'article L. 931-20-2 du code du travail précise que « l'employeur est tenu d'informer le salarié de ses droits à ce titre ». Pour satisfaire à cette obligation, le contrat de travail pourra utilement préciser que le salarié embauché en CDD bénéficie d'un droit à DIF CDD lorsqu'il remplit la condition de quatre mois consécutifs ou non, sous contrat de travail à durée déterminée au cours des douze derniers mois.</p> <p>Il appartient au FONGECIF lorsque le salarié présente sa demande de prise en charge de vérifier si cette condition liée à l'ancienneté est bien remplie.</p> <p>En tout état de cause, le DIF CDD se déroule pendant la durée du contrat de travail du salarié en CDD, en dehors du temps de travail. La formation se déroulant entre deux contrats relève du dispositif du CIF CDD.</p> <p>Un salarié justifiant de la condition de quatre mois d'ancienneté peut bénéficier d'un droit égal à 4/12<sup>ème</sup> de 20 heures.</p>
<p><b>DIF CDD : L'ancienneté acquise au titre du CDD</b> lorsque le salarié est embauché en CDI à l'issue de son CDD est-elle prise en compte pour le calcul du DIF-CDI ?</p>	<p>Sauf disposition conventionnelle, il n'y a pas lieu, pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF-CDI, de reprendre l'ancienneté acquise au titre d'un CDD dans l'entreprise, lorsque le salarié est embauché en CDI à l'issue de son CDD, conformément au cinquième alinéa de l'article L. 931-15 du code du travail.</p> <p>Cet article précise en effet que « L'ancienneté acquise au titre des</p>

\* Les réponses apportées aux questions ne tiennent pas compte du contenu des accords de branche ou d'entreprise

**Questions / réponses sur la mise en œuvre de l'ANI du 5 décembre 2003\***  
(annule et remplace le « questions/réponses » du 15 février 2005)

	<p>contrats d'insertion en alternance, des contrats d'apprentissage, des contrats d'accompagnement dans l'emploi, des contrats d'avenir et des contrats locaux d'orientation ne peut être prise en compte pour le calcul des quatre mois mentionnés au b. Il en est de même des contrats conclus avec des jeunes au cours de leur cursus scolaire ou universitaire. <u>Ces dispositions s'appliquent également à l'ancienneté acquise au titre des contrats de travail à durée déterminée qui se poursuivent par des contrats à durée indéterminée</u> ».</p>
--	---

\* Les réponses apportées aux questions ne tiennent pas compte du contenu des accords de branche ou d'entreprise

**Questions / réponses sur la mise en œuvre de l'ANI du 5 décembre 2003\***  
 (annule et remplace le « questions/réponses » du 15 février 2005)

Plan de formation	Plan de formation
<p>Les <b>engagements de l'employeur</b> correspondant à des actions de formation de la « catégorie 3 », mises en œuvre en dehors du temps de travail, sont-ils maintenus, si la formation a lieu sur le temps de travail ?</p> <p>Peut-on prendre uniquement les <b>coûts pédagogiques</b> dans le cas de formations hors du temps de travail, mises en œuvre à la demande des salariés ?</p> <p>La <b>formation hors temps de travail</b> effectif dans le cadre du plan, du DIF ou de la période professionnalisation peut-elle se dérouler pendant les jours de congés payés du salarié ?</p> <p>Dans le cadre du <b>plan de formation 2004</b> (élaboré en 2003), une formation diplômante en partie hors temps de travail réalisée sur 2004 et 2005 donne t-elle lieu au versement de l'allocation formation</p>	<p>L'employeur est tenu de définir ses engagements envers le salarié lorsque ce dernier suit des formations de « catégorie 3 », se déroulant tout ou partie en dehors du temps de travail.</p> <p>Les coûts pédagogiques ainsi que les frais de transport, d'hébergement et de repas et l'allocation de formation doivent être pris en charge dès lors que les formations sont réalisées en dehors du temps de travail.</p> <p>La notion de hors temps de travail inclut le temps pendant lequel le salarié n'est pas à la disposition de l'employeur et peut vaquer librement à ses occupations. La formation en dehors du temps de travail effectif peut être donc suivie pendant :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. les jours de RTT</li> <li>. les jours de congés payés</li> <li>. les jours fériés chômés</li> <li>. le jour de repos hebdomadaire</li> <li>. le ou les autres jours de repos hebdomadaire</li> <li>. les heures de repos journalier (à l'intérieur du poste de travail ou entre deux postes de travail).</li> </ul> <p>Les dispositions de la loi du 4 mai 2004 s'appliquent à compter de la date d'application de la loi. Il y a donc lieu, à compter du 7 mai 2005, de verser le montant de l'allocation de formation correspondant à des actions du plan de formation se déroulant en dehors du temps de travail, même si ces actions de formation font partie du plan de formation 2004, élaboré à la fin de l'année 2003.</p>

\* Les réponses apportées aux questions ne tiennent pas compte du contenu des accords de branche ou d'entreprise

**Questions / réponses sur la mise en œuvre de l'ANI du 5 décembre 2003\***  
 (annule et remplace le « questions/réponses » du 15 février 2005)

Contrat de professionnalisation	Contrat de professionnalisation
<p><b>Décision contrat de professionnalisation</b> : OPCA ou DDTEFP ?                      Que se passe-t-il en cas d'acceptation de l'OPCA et de refus DDTEFP. L'accord de l'OPCA est-il un accord « sous réserve » ?</p> <p>Confirmation (ou non) de la possibilité de gérer sur le Plan de formation les <b>dépenses au-delà du forfait</b> (type « salaire jeunes »)</p> <p><b>Cerfa</b> : préciser ce qu'il faut entendre par :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- durée totale des actions d'évaluation, d'accompagnement et des enseignements généraux, professionnels et technologiques,</li> <li>- dont durée des enseignements généraux, professionnels et technologiques.</li> </ul>	<p>L'OPCA donne son avis sur la conformité du contrat au regard des priorités retenues par la branche professionnelle concernée et décide de la prise en charge financière des actions de formation liées au contrat de professionnalisation.</p> <p>Seule la décision d'enregistrement de la DDTEFP confère au contrat le caractère de contrat de professionnalisation.</p> <p>En cas d'acceptation de l'OPCA de la prise en charge du contrat et de refus d'enregistrement de la DDTEFP, le contrat de professionnalisation, devient un contrat de droit commun n'ouvrant pas droit aux exonérations de charges.</p> <p>Il est vrai que dans tous les cas, l'accord de prise en charge de l'OPCA est un accord « sous réserve » puisqu'il ne confère pas au contrat le caractère de contrat de professionnalisation, la décision en la matière relevant de la seule administration.</p> <p>OUI, La circulaire du 18 octobre 2004 relative à la mise en œuvre du contrat de professionnalisation prévoit que « <i>lorsque les dépenses exposées par les employeurs sont supérieures aux forfaits horaires déterminés conformément à l'article L. 983-1 du code du travail, les excédents peuvent être imputés sur le plan de formation de l'entreprise.</i> »</p> <p>La durée des enseignements généraux, professionnels et technologiques correspond a priori aux formations organisées dans le cadre d'une convention avec un organisme de formation.</p> <p>Les entreprises devront en tout état de cause renseigner le nombre d'heures correspondant à la durée totale des actions de professionnalisation menées.</p>

\* Les réponses apportées aux questions ne tiennent pas compte du contenu des accords de branche ou d'entreprise

## Questions / réponses sur la mise en œuvre de l'ANI du 5 décembre 2003\* (annule et remplace le « questions/réponses » du 15 février 2005)

<p>La prise en charge de la <b>fonction tutorale</b> par l'OPCA est-elle subordonnée à la signature d'un accord de branche ?</p> <p>Existe-t-il des <b>dispositions relatives au délai de début de la formation</b> par rapport au début d'un contrat de professionnalisation mis à part le délai de réexamen du programme dans les 2 mois qui suivent la signature du contrat ? A titre d'exemple : un contrat de professionnalisation doit commencer le 1<sup>er</sup> juin mais la formation ne commencerait que le 1<sup>er</sup> novembre. Est-ce possible ou faut-il prévoir une évaluation et/ou quelques cours dans les deux mois qui suivent le début du contrat ?</p> <p>Un contrat de professionnalisation peut-il comporter un <b>nombre d'heures de formation supérieur au pourcentage prévu par la loi ou l'accord de branche</b> ?</p>	<p>NON, il n'y a pas besoin d'accord de branche pour prendre en charge la fonction tutorale. En revanche, un accord de branche ou la décision de l'OPCA peut prévoir la modulation de la prise en charge en fonction de la durée du contrat.</p> <p>Il convient de se référer à la circulaire DGEFP questions/réponses du 13 décembre 2004 sur la mise en œuvre du contrat de professionnalisation qui précise : « Il faut que les actions d'évaluation et d'accompagnement, ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques, commencent suffisamment tôt dans le contrat pour permettre l'examen de l'adéquation du programme de formation au regard des acquis du salarié, dans les deux mois suivant le début du contrat ».</p> <p>Oui, les heures de formation excédant le plafond prévu par les textes conventionnels font l'objet d'une imputation sur le plan de formation de l'entreprise ou sur le budget de l'OPCA relatif au plan de formation</p>
---	--

\* Les réponses apportées aux questions ne tiennent pas compte du contenu des accords de branche ou d'entreprise

**Questions / réponses sur la mise en œuvre de l'ANI du 5 décembre 2003\***  
 (annule et remplace le « questions/réponses » du 15 février 2005)

Période de professionnalisation	Période de professionnalisation
<p>Impossibilité de faire de la période de professionnalisation en cas <b>d'absence d'accord de branche ?</b></p> <p>Qui doit prendre <b>l'initiative de la période de professionnalisation ?</b></p> <p>Est-il possible de <b>renouveler l'action de professionnalisation</b> dans un contrat de professionnalisation à durée indéterminée ?</p>	<p>L'article L. 982-2 du code du travail précisant qu' « <i>une convention ou un accord collectif de branche ou, à défaut, un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle continue interprofessionnelle détermine la liste des qualifications accessibles au titre de la période de professionnalisation</i> », les périodes de professionnalisation ne peuvent pas être mises en œuvre, en l'absence d'accord de branche ou d'accord interprofessionnel.</p> <p>L'initiative de la période de professionnalisation appartient aussi bien à l'employeur qu'au salarié. Il est recommandé dans les accords de branche de préciser les modalités de mise en œuvre de la période de professionnalisation.</p> <p>Par analogie au contrat de professionnalisation à durée déterminée, le renouvellement de l'action de professionnalisation est possible, pour les mêmes motifs que ceux prévus pour le renouvellement du contrat de professionnalisation à durée déterminée (non obtention de la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, maladie, accident du travail, défaillance de l'organisme de formation).</p>

\* Les réponses apportées aux questions ne tiennent pas compte du contenu des accords de branche ou d'entreprise