

Index des fiches imputabilité

A bonnements	p.2
Actions rattachables à une action de formation	p.3
Adaptation au poste de travail (actions exclues)	p.4
Analyse de la pratique professionnelle	p.5
B AFA ET BAFD	p.6
Bénévole	p.7
Bilan de compétences et autres bilans	p.8
C omité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)	p.9
Coaching, accompagnement, tutorat	p.10
Conférence, colloques et congrès	p.11
Cours par correspondance	p.12
Culture professionnelle & environnement d'entreprise	p.13
D roit individuel à la formation (DIF)	p.14
É conomie de l'entreprise	p.15
F ormation gratuite (<i>dépenses annexes</i>)	p.16
Formation hors temps de travail	p.17
Formation interne / formation intégrée	p.18
Formation ouverte et ou à distance	p.19
Frais annexes	p.20
H abilitation électrique	p.21
I llettrisme	p.22
J urys et instances diverses	p.23
M atériel (<i>prise en main</i>)	p.24
O rganisme de formation	p.25
Organisme de formation étranger opérant en France	p.26
P articipation et actionnariat salarié	p.27
Permis de conduire	p.28
R emplACEMENT d'un salarié en formation	p.29
Rémunérations	p.30/31
Représentants du personnel	p.32
Retraite	p.33
S ecourisme	p.34
Secouriste du travail	p.35
Sécurité incendie	p.36
Stage en entreprise	p.37
Stage pratique	p.38
T abac	p.39
V alidation des acquis de l'expérience	p.40
Voyage d'études	p.41

Peut-on imputer des dépenses d'abonnement ou l'achat d'ouvrages sur le plan de formation ?

Oui...

...dans certaines conditions.

Les dépenses d'abonnement à des publications scientifiques, techniques, financières, économiques ou professionnelles et d'achat d'ouvrages ne peuvent être imputées que si ces dépenses sont exposées :

- ➡ dans le cadre d'une prestation de formation identifiée,
- ➡ dans le contexte d'actions de formation régulièrement conduites par l'entreprise,
- ➡ pour le fonctionnement du centre de formation de l'entreprise.

C'est ainsi que :

- L'achat d'un ouvrage, d'un CDROM ou le guide d'une

formation figurant sur la convention de formation, la facture ou simplement le bon de commande de l'organisme de formation sera imputable au plan, donc pris en charge par Habitat-Formation.

- **L'abonnement d'une entreprise de l'habitat social à un magazine social, bien qu'il soit lié à l'activité de la structure, n'est pas imputable.**

- Une acquisition pour une auto-formation n'est jamais imputable ■

Actions rattachables à une action de formation

Les actions préalables ou postérieures à une action de formation sont-elles imputables ?

Oui...

*...si elles se rattachent directement
à une action de formation qui a
effectivement eu lieu.*

Les dépenses occasionnées par des actions organisées en dehors de la mise en oeuvre d'actions de formation proprement dite, mais qui s'y rattachent directement, sont imputables au titre de la formation professionnelle.

Il peut s'agir d'actions préalables ou postérieures à l'action de formation :

- ➔ actions d'évaluation (tests de positionnement, d'aptitude, de niveau) nécessaires pour individualiser au mieux l'action de formation,
- ➔ actions de conseil préalables à la mise en oeuvre d'une action de formation et directement liées à cette action (étude de besoins par exemple),
- ➔ tests d'évaluation des compétences acquises réalisés à l'issue de l'action de formation.

Les dépenses d'ingénierie de formation proprement dite sont en principe intégrées dans le coût de la prestation d'un organisme de formation (il ne s'agit que de l'une des composantes de ce coût).

Dans le cas où un organisme de formation isolerait ce coût, il ne

pourrait être pris en charge qu'à l'issue de la réalisation effective de l'action de formation correspondante.

À NOTER :

Les coûts des actions décrites ci-dessus ne sont pas pris en charge pour les entreprises de moins de 10 salariés. Ils ne le sont pas non plus dans le cadre du compte de groupe des Centres sociaux ■

Adaptation au poste de travail (actions exclues)

Certains types d'actions de formation
sont-ils exclus du champ de l'imputabilité
des actions visant l'adaptation
au poste de travail ?

Oui

L'article L.930-1 du Code du travail énonce que «l'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail».

La formation professionnelle est l'un des moyens d'assurer cette adaptation, étant entendu que les actions de formation mises en œuvre dans ce but doivent remplir les conditions générales d'imputabilité qui s'appliquent à toute action de formation (objectifs préalablement déterminés, programme et moyens pédagogiques et d'encadrement, organisation du suivi de l'exécution du programme et de l'appréciation des résultats).

L'administration définit le poste de travail comme «un espace aménagé et équipé en vue de l'exécution d'une tâche» et identifie comme non imputables au titre de l'adaptation au poste de travail les types d'actions suivants (y compris en cas de changement de poste ou de modification des conditions du poste, à la suite par exemple d'un changement de matériel) :

- ➡ actions d'information ou de transmission de consignes sur les conditions d'ergonomie et de sécurité,
- ➡ actions «comportementales» destinées à des publics indifférenciés ou hétérogènes et donc sans rapport avec un poste ou une fonction,
- ➡ actions relevant de l'organisation (d'un service ou d'une entreprise) sans référence précise au poste de travail et aux compétences à acquérir,
- ➡ actions visant la mise en œuvre de démarches qualité ou la mise en conformité avec des normes,
- ➡ actions généralistes prenant la forme de sessions d'information, de tests d'évaluation, d'actions de conseil, de suivi thérapeutique ou d'hygiène, de sensibilisation à des questions de société (sécurité routière par exemple),
- ➡ actions relatives à la lutte contre le tabagisme, l'alcoolisme... ■

Analyse de la pratique professionnelle

Une prestation d'analyse de la pratique professionnelle est-elle imputable ?



Est visée par cette fiche la prestation dont les objectifs et le mode opératoire peuvent être inscrits dans le cadre général ci-dessous.

Sous la conduite d'un animateur (qui peut être un psychologue), offrir à un ou plusieurs salariés (qui occupent éventuellement des emplois homogènes [ARAM, équipe petite enfance...]) un lieu et un temps pour :

- Bénéficier d'un soutien.
- Écouter et être entendu.
- Dire et nommer son activité professionnelle.
- Décrire et analyser des situations professionnelles précises.
- Envisager d'autres perspectives de travail avec les usagers ou clients.
- Formaliser des savoirs et des savoir-faire.
- Mettre en place une instance de régulation et de prise de recul face aux difficultés rencontrées.
- Trouver des pistes de résolution pour améliorer le fonctionnement de l'équipe.
- Tirer des enseignements de sa pratique.

Ces prestations sont le plus souvent réalisées en intra entreprise et sont généralement constituées d'une série de courtes séances (moins d'une demi-journée).

L'action peut comporter l'apport d'un étayage théorique mais celui-ci demeure marginal et il n'est pas formalisé par un programme précis détaillé et séquencé tant en termes de durée que de modalités.

Ces prestations ne sont pas imputables.

En effet, l'Administration considère que les actions visant à effectuer avec une personne ou un groupe de personnes des diagnostics concernant leurs activités ou leurs comportements relèvent d'une activité de conseil et non de la formation professionnelle continue, celle-ci définissant les objectifs à atteindre en termes de connaissances ou de compétences.

L'Administration précise également que les dépenses de fonctionnement spécifiques des groupes d'expression relèvent du fonctionnement général des entreprises ■

Le BAFA et le BAFD peuvent-ils être éligibles au plan de formation d'une entreprise ?

Oui

Ces 2 formations un peu particulières sont souvent inscrites au plan de formation des Centres sociaux et socio-culturels qui comptent parmi leurs salariés des animateurs.

Elles sont donc imputables à condition que :

- ➡ l'organisme de formation choisi ait un numéro d'enregistrement (à ne pas confondre avec le numéro d'agrément du stage délivré par la Direction régionale de la Jeunesse & des Sports).

RAPPEL :

Les actions de formation suivies par les salariés doivent relever d'une des catégories suivantes :

- ➡ prestation de bilan de compétences ou de Validation des acquis de l'expérience (VAE)
- ➡ action de lutte contre l'illettrisme
- ➡ acquisition ou perfectionnement des connaissances
- ➡ adaptation
- ➡ prévention
- ➡ promotion

L'action de formation imputable doit répondre à 4 conditions :

- ➡ moyens pédagogiques et d'encadrement
- ➡ dispositif de suivi du programme et d'appréciation des résultats
- ➡ programme
- ➡ objectifs

Ces 4 points sont également repris dans la circulaire du 14 novembre 2006. ■



Les dépenses de formation d'un bénévole sont-elles imputables ?

...dans certaines conditions.

Les actions de formation destinées à un public de cadres bénévoles du mouvement coopératif, associatif ou mutualiste sont imputables, à condition qu'elles leur permettent d'acquérir les compétences indispensables à l'exercice de leurs responsabilités au sein du mouvement.

Le Code du travail assimile en effet à des actions de formation destinées aux salariés de l'association celles qui bénéficient aux "cadres bénévoles".

Les bénéficiaires doivent cependant remplir simultanément les 2 conditions suivantes :

- ➡ être en mesure de produire la preuve effective de l'exercice de leur activité au bénéfice du mouvement coopératif, associatif ou mutualiste
- ➡ assumer au sein du mouvement des responsabilités bien déterminées, à un "niveau supérieur".

La formation doit évidemment être en lien direct avec la responsabilité revendiquée par "le cadre" associatif concerné. Ainsi,

serait éligible une formation comptable pour un trésorier d'association.

Le dispositif concerné est le plan de formation de l'association.

À NOTER :

Les règles de fonctionnement du compte de groupe fixées par la Commission paritaire nationale emploi formation (CPNEF) des Centres sociaux excluent le financement de la formation de bénévoles au titre du plan de formation.

Cependant, la Fédération Nationale des Centres Sociaux gère un fonds spécifique appelé "FOSFORA" destiné à financer la formation de bénévoles ■

Bilan de compétences et autres bilans



...pour les bilans de compétences.



...pour les autres, sauf exception.

Les bilans de compétences prévus et organisés dans des conditions définies par le Code du travail sont imputables.

Ces bilans ont pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Il convient en particulier de rappeler que seul le salarié qui a bénéficié d'un bilan de compétences est destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse.

Ils ne peuvent être communiqués à un tiers (notamment son employeur) qu'avec son accord.

Toute autre prestation de bilan ou d'évaluation ne peut être consi-

dérée comme entrant dans le champ de la formation professionnelle continue, sauf s'il s'agit d'une prestation s'inscrivant dans une action ou un parcours de formation identifié comme tel ■

Le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

La formation des membres élus du CHSCT est-elle imputable ?

Non...

...sauf une fraction des salaires pour les établissements de moins de 300 salariés.

Les formations des représentants des salariés au Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (ou des délégués du personnel exerçant des fonctions supplétives du CHSCT) sont nécessairement dispensées :

- ➡ soit par un organisme de formation figurant sur la liste, fixée par arrêté ministériel, des organismes dont les stages sont consacrés à la formation économique sociale et syndicale (CFESS),
- ➡ soit par un organisme de formation ayant fait l'objet d'un agrément par le préfet de région au titre de la formation des CHSCT.

Elles ne sont pas imputables sur l'obligation de participation au financement de la formation professionnelle continue.

Toutefois, dans les établissements de moins de 300 salariés, la loi autorise à imputer la rémunération versée pendant leur formation aux représentants du personnel dans la limite de 0,008 % de la masse salariale de l'année en cours.

Dès lors, Habitat-Formation ne procédera à la prise en charge de ces dépenses que :

- ➡ lorsque la masse salariale de l'année considérée lui aura été communiquée,
- ➡ sur justificatif de la qualité de l'organisme de formation à délivrer de la formation aux CHSCT.

À NOTER :

Une formation dont l'objectif est de donner à un salarié occupant un poste au sein d'une direction des ressources humaines les moyens de répondre aux interrogations de tout ordre relatives au CHSCT (fonctionnement, attribution) sera, elle, imputable puisque liée à sa fonction ■

RÉFÉRENCES

Art. R.236-20 et
236-22-2
Art. L.236-10 et
451-1 du Code
du travail

Coaching, accompagnement, tutorat

Une prestation d'accompagnement (coaching, tutorat...) est-elle imputable ?

Non...

...sauf si elle est intimement insérée dans une action de formation imputable.

En la matière, la dénomination de la prestation importe peu. En effet les termes «coaching», «accompagnement» ou «tutorat» recouvrent des prestations très diverses selon les dispensateurs même si certains usages commencent à se normaliser à travers des certifications ou qualifications professionnelles (SFC – ICF).

Pour statuer sur son imputabilité, le seul critère pertinent est l'intégration de cette prestation au sein d'une action de formation. Un indice révélateur sera sa mention explicite dans un programme de formation préalablement établi et communiqué au stagiaire. Dans ce cadre-là, elle est une modalité pédagogique manifestant l'individualisation du parcours de formation.

Un critère secondaire sera l'importance relative des temps de formation et des temps d'accompagnement. Ainsi une prestation d'accompagnement ne deviendra pas imputable par le simple ajout d'une dose minime de formation.

Par conséquent, les prestations suivantes ne peuvent pas être

imputées (qu'elles soient réalisées par un intervenant extérieur ou interne) et doivent être regardées comme des prestations de conseil :

- assistance à un salarié pendant une situation de travail (par exemple : lors d'un process de conduite de changement, lors d'un conflit managérial ou social...),
- diagnostic concernant les activités ou les comportements d'un salarié (par exemple : image et leadership, prise de poste, résolution d'un obstacle professionnel, gestion des émotions et du stress...),
- évaluation d'un salarié selon un planning pré-établi.

La conclusion est identique s'il s'agit d'un groupe de salariés ■

Conférences, colloques et congrès

La participation à une conférence, un colloque ou un congrès est-elle imputable ?

Non...

...sauf si la participation à une telle manifestation s'adresse à un public précis et s'insère dans un cursus de formation.

Pour qu'une action collective regroupant un nombre important de participants (conférence, colloque ou congrès) soit imputable sur le plan de formation, elle doit cumuler 2 exigences :

- Viser un public précis et identifié : ce public doit être caractérisé en termes de fonctions occupées, de compétence ou niveau requis pour être à même de suivre une communication technique délivrée sous forme de conférence, etc. Par exemple, les conférences, colloques ou congrès sur des développements médicaux et scientifiques et leur actualité induisent nécessairement une identification en termes de compétences et/ou de niveau. Ce type de prestations remplit donc le premier critère. Il en sera de même si les organisateurs de la manifestation définissent dans leurs documents commerciaux un public déterminé.

En revanche, si des sujets plus basiques («grand public») sont évoqués, il vous est conseillé d'évoquer le cas avec nous, préalablement à votre inscription, pour établir une position.

- S'insérer dans un cursus de formation constituant une progression pédagogique vers un objectif : l'élaboration de ce cursus et notamment la définition de l'ob-

jectif est essentiel. Il peut se concrétiser au moment de l'élaboration du plan de formation, par un document remis au salarié détaillant la succession des conférences en lui donnant une cohérence pédagogique... Ce cursus peut être pluriannuel.

Pour mémoire, on rappelle que pour être pris en charge par Habitat-Formation une conférence, un colloque ou un congrès doit par ailleurs remplir les conditions de forme «standard» :

- le dispensateur doit être un organisme de formation dûment déclaré (disposant d'un numéro d'enregistrement [anciennement numéro d'existence]),
- une convention de formation (celle-ci pouvant toutefois être remplacée par une facture reprenant tous les éléments énumérés dans la circulaire DGEFP n°2006-10 du 16.3.06 et portant le numéro d'enregistrement en préfecture) doit être communiquée à l'OPCA,
- un programme doit être fourni à l'OPCA,
- une attestation de présence signée par le stagiaire (elle peut-être remplacée par une feuille d'émargement) doit être transmise à l'OPCA ■

Cours par correspondance

Peut-on imputer des dépenses liées à une formation par correspondance ?

Oui

Pour que les dépenses des cours par correspondance soient imputables, les conditions ci-dessous doivent être respectées :

- Une convention de formation entre l'organisme de formation et l'employeur doit être établie.
- Les cours doivent donner lieu à l'envoi de devoirs corrigés.
- Les formations doivent comporter des regroupements périodiques de stagiaires à l'initiative de l'entreprise ou de l'organisme de formation.
- Un contrat d'enseignement doit être signé entre le stagiaire, l'employeur et l'organisme de formation.

Il est important que la convention de formation indique clairement :

- ➡ la durée totale de la formation en heures,
- ➡ le nombre de devoirs prévus et la durée moyenne pour la préparation et la réalisation d'un devoir,
- ➡ le nombre et la durée en heures des regroupements de stagiaires.

Dans un tel cas, Habitat-Formation règlera les frais pédagogiques à l'entreprise ou à l'organisme de formation, sur la base du nombre de devoirs rendus / nombre de devoirs prévus et des périodes de regroupement effectuées ■

Culture professionnelle & environnement d'entreprise

Les actions liées à la présentation
de la culture d'une entreprise ou
à la connaissance de son environnement
sont-elles imputables ?



...sauf dans certains cas.

Les actions généralistes de présentation de la culture d'une entreprise et de connaissance de l'environnement dans lequel elle évolue ne sont pas éligibles aux actions de formation imputable car elles relèvent des actions d'information ou de sensibilisation s'adressant à un public hétérogène ou indifférencié.

Les objectifs de portée générale de ce type d'action visent par exemple à "identifier les acteurs intervenant dans le domaine X", "situer l'entreprise X dans son environnement", "identifier les différentes activités de l'entreprise X", "mieux comprendre l'environnement de l'entreprise X", "présenter un panorama des politiques et des acteurs du secteur X", "disposer de repères historiques et réglementaires pour appréhender les évolutions d'un domaine "...

Le caractère général ou indifférencié doit s'apprécier en termes de fonctions occupées, de compétences ou de niveau.

Ainsi une cible définie comme

étant "les nouveaux embauchés" n'est pas pertinente pour conclure qu'une prestation s'adresse à un public précis et identifié ■

Le Droit individuel à la formation (DIF)

Les dépenses exposées au titre
du Droit individuel à la formation
sont-elles imputables
sur le plan de formation ?

Oui...

...pour les salariés en CDI.

Dans le cadre du Droit individuel à la formation, l'employeur peut être amené à supporter :

- Des frais de formation (coûts pédagogiques et frais annexes).
- Une allocation de formation lorsque des heures de formation sont effectuées hors du temps de travail.

Ces 2 natures de charges sont imputables sur la participation à la formation professionnelle

continue pour autant que l'action retenue au titre du DIF réponde aux conditions générales d'imputabilité.

À NOTER CEPENDANT :

Si une formation réalisée au titre du DIF est financée dans le cadre de la professionnalisation par Habitat-Formation, l'éventuelle allocation de formation ne pourra être prise en charge qu'au titre du plan de formation de l'entreprise ■

Économie de l'entreprise

Les actions de formation relatives
à « l'économie de l'entreprise »
sont-elles imputables ?

Oui

Ces actions sont explicitement reconnues comme entrant dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle depuis l'adoption en décembre 2006 de la « Loi pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié et portant diverses dispositions d'ordre économique et social ».

Pour des formations sur ce sujet, les critères généraux d'imputabi-

lité visant à définir un public déterminé ou à préciser une relation avec le poste de travail ne trouvent pas à s'appliquer.

En effet, elles ont notamment pour objet la compréhension par tous les salariés du fonctionnement et des enjeux financiers de l'entreprise et des contraintes économiques et budgétaires ■

Formation gratuite (dépendances annexes)

**Lors d'une formation gratuite,
une convention est-elle nécessaire
pour imputer les dépenses
annexes ?**



Pour imputer les coûts annexes (rémunérations des stagiaires, frais de transport, de repas et d'hébergement...), engagés à l'occasion d'une action de formation et pour laquelle aucun coût pédagogique n'est dû (formation offerte, formation intégralement subventionnée...), une convention de formation doit être établie.

Une facture qui reprendrait tous les éléments énumérés dans la circulaire DGEFP n°2006-10 n'est pas envisageable en l'espèce.

Pour mémoire, il est également nécessaire :

- que le dispensateur soit un organisme de formation dûment déclaré et qu'il dispose d'un numéro d'enregistrement (anciennement numéro d'existence) mentionné sur la convention.
- qu'un programme et une attestation de présence signée par le stagiaire (celle-ci pouvant être remplacée par une feuille d'émargement) soient transmis à Habitat-Formation ■



Les coûts liés à des actions de formation qui se déroulent en dehors du temps de travail sont-ils imputables ?

1. COÛTS PÉDAGOGIQUES ET FRAIS D'UNE ACTION DE FORMATION HORS TEMPS DE TRAVAIL

L'action de formation qui correspond aux critères légaux et réglementaires est, de ce fait, imputable sur l'obligation légale. Selon les cas, le dispositif concerné pourra être le plan de formation, le DIF prioritaire ou non prioritaire, la période de professionnalisation. Le fait qu'elle se déroule pendant ou en dehors du temps de travail, n'interfère pas sur la prise en charge des coûts pédagogiques et annexes (hors rémunération ou allocation de formation). Il est de la responsabilité de l'employeur de respecter les conditions et plafonds horaires légaux.

2. PRISE EN CHARGE DE LA RÉMUNÉRATION ET DE L'ALLOCATION DE FORMATION

2.a) Les formations classées dans la 2^{ème} catégorie de l'art. L.932-1 du Code du travail (évolution des emplois ; maintien dans l'emploi) peuvent se dérouler dans le cadre d'heures supplémentaires non majorées. La loi en plafonne le nombre à 50 par an et par salarié.

L'employeur est susceptible d'imputer sur son plan de formation tout ou partie du coût du salaire lié à de telles actions. Le suivi individuel permettant de contrôler l'opportunité du classement en catégorie 2 ainsi que le respect de la réglementation, notamment en termes de quotas annuel d'heures s'opère dans l'entreprise.

2.b) Les formations classées dans la 3^{ème} catégorie de l'art. L.932-1 du Code du travail (développement des compétences), les formations qui se déroulent dans le cadre du DIF et, pour partie, les actions liées à la période de professionnalisation peuvent se dérouler hors temps de travail.

Les textes prévoient 2 plafonds distincts : 80h/an et par salarié pour les actions de développement des compétences ; 20 h/an et par salarié avec cumul maximum de 120h par salarié.

Ces actions hors temps de travail donnent droit à une allocation de formation imputable sur le plan de formation. Le suivi individuel permettant de contrôler l'opportunité du classement en catégorie 3 (pour les actions du plan) ainsi que le respect de la réglementation en vigueur (plafond, accord écrit du salarié, etc.) s'opère dans l'entreprise.

Cas de l'action de formation hors temps de travail dans le cadre du DIF prioritaire de branche : lorsque l'action de formation hors temps de travail se déroule dans le cadre d'un DIF prioritaire de branche, l'allocation de formation n'est pas imputable sur le budget mutualisé de la professionnalisation. Mais peut, comme dans le cas d'un DIF non prioritaire, être imputée sur le plan de formation de l'entreprise (10 salariés et plus) et aux mêmes conditions ■

La formation qui se déroule en interne est-elle imputable ?

Oui...

...à certaines conditions.

L'art. R.950-4 pose comme principe que la formation financée par les employeurs pour s'acquitter de leur obligation doit être dispensée dans des locaux distincts de ceux destinés à la production. Ce principe est à relativiser en cas de formation interne ou de formation intégrée.

Une formation est dite **"INTERNE"** lorsqu'elle est organisée par l'entreprise au bénéfice de ses propres salariés avec les ressources propres de l'entreprise, notamment des formateurs internes.

La formation est dite **"INTÉGRÉE"** lorsqu'elle se déroule en situation de production effective ou en utilisant comme support pédagogique des matériels de production ; elle peut être individuelle ou collective et vise essentiellement le transfert de compétences techniques ou professionnelles.

1. CONDITIONS DE PRISE EN CHARGE

Pour être prise en charge la demande doit comporter :

- un programme détaillé, développant des objectifs et ciblant un public préalablement déterminé, qui permettra d'apprécier les résultats souhaités,
- des attestations de présence ou feuilles d'émargement.

Il ne peut y avoir, ici, de convention de formation.

Dans le cas de la formation intégrée, l'entreprise doit rendre compte aux Institutions représentatives du personnel (IRP) des mesures prises pour que la formation réponde aux conditions générales d'une action de formation. L'absence de cette communication a pour conséquence

la non imputabilité des dépenses. Cette communication doit donc être formalisée afin que la preuve puisse en être apportée. Par ailleurs, l'entreprise doit être en mesure de préciser qui sont les formateurs, et de quelles expériences, formations ou qualifications ils disposent en rapport avec le domaine concerné justifiant de leur capacité de transmettre des connaissances.

2. FRAIS PRIS EN CHARGE

Il est possible d'enregistrer cette action en tant que telle, sans demander de remboursement de frais. Elle est ainsi incluse au plan de formation de l'entreprise.

Dans le cas de demande de remboursement, les frais dont l'entreprise peut demander le remboursement sont les mêmes que pour une formation intra ou inter-entreprise :

- les frais annexes de repas, de transport, d'hébergement ou divers doivent être justifiés par une note de frais cachetée et signée par le responsable de formation, rédigée sur papier à en-tête de la structure s'ils sont à rembourser à l'employeur ; les originaux des factures doivent nous être transmis si les frais sont à rembourser directement aux salariés. Les rémunérations calculées au temps de présence sont déclaratives.

La rémunération du salarié formateur est considérée comme un coût pédagogique. L'entreprise peut donc l'imputer sur son plan de formation ■

Formation ouverte et / ou à distance

Peut-on imputer des dépenses liées à une formation ouverte et / ou à distance ?

Oui...

...dans certaines conditions.

Les Formations ouvertes et/ou à distance (FOAD) se distinguent des modalités classiques des formations dites présentiels. Elles ne sont pas exécutées nécessairement sous le contrôle permanent d'un formateur et prévoient, en totalité ou en partie, l'usage de ressources et de compétences à distance de la personne formée, y compris en matière d'encadrement pédagogique, sous des formes diverses : enseignement assisté par ordinateur, techniques multimédias, utilisation d'internet, etc.

L'imputabilité de ces formations est communément admise. Toutefois, certaines règles doivent être respectées. Habitat-Formation sera particulièrement vigilant sur 2 points :

1. LA CONVENTION DE FORMATION

Outre les mentions classiques d'une convention de formation, la convention de formation d'une FOAD devra préciser clairement l'ensemble des situations pédagogiques concourant à la réalisation de l'action de formation et leur durée :

- ➡ séquence de face-à-face pédagogique,
- ➡ auto-formation encadrée,
- ➡ mise en pratique en situation de travail,

- ➡ tutorat,
- ➡ lieu-ressource,
- ➡ auto-documentation encadrée...

2. L'APPRÉCIATION DE LA RÉALITÉ ET DE LA DURÉE DE LA FORMATION SUIVIE PAR UN SALARIÉ

Dans le cas d'un parcours individualisé, Habitat-Formation demandera en annexe de la convention de formation un protocole individuel de formation ou un plan de formation signé par le salarié et le dispensateur de formation portant sur les conditions de réalisation de l'action de formation :

- ➡ calendrier,
- ➡ différentes modalités pédagogiques,
- ➡ durée estimée pour effectuer les différents travaux,
- ➡ modalités d'évaluation.

Ne peuvent être prises en compte les prestations suivantes :

- ➡ cours en ligne sans accompagnement humain pédagogique et technique,
- ➡ applications pédagogiques livrées sous la seule forme de supports numériques (disquettes, CDROM) ou cédées par voie de téléchargement ■

Peut-on imputer sur le plan de formation d'une entreprise de 10 salariés et plus, les frais annexes liés à une action de formation ?



Pour les entreprises de 10 salariés et plus qui nous confient la gestion de leur plan de formation, nous réglons à l'entreprise, à l'organisme de formation ou à un tiers (salariés, fournisseurs...) les dépenses liées à une action de formation organisée par l'entreprise (en interne) ou achetée par l'entreprise (avec convention de formation) dans le respect des règles de forme et de fond définies par le Code du travail :

- ➡ rémunération du personnel enseignant ou non enseignant
- ➡ dépenses de fonctionnement
- ➡ frais et fournitures de matières d'oeuvre
- ➡ entretien des locaux de formation
- ➡ entretien du mobilier utilisé pour la formation
- ➡ dépenses liées au fonctionnement pédagogique du ou des actions de formation
- ➡ dépenses liées à l'organisation administrative des actions de formation
- ➡ dépenses liées à l'évaluation des besoins de formation
- ➡ dépenses de matériel ou d'équipement
- ➡ rémunération versée aux stagiaires pour la non productivité du salarié pendant l'action de formation

➡ frais de transport, d'hébergement et de repas des salariés ou des formateurs

Les remboursements sont effectués sur justificatifs fournis : factures, notes de frais, billets de train... hormis les rémunérations qui sont purement déclaratives.

En complément des préconisations du Code du travail, les instances paritaires d'Habitat-Formation ont pris position sur un certain nombre de dépenses :

- ➡ frais d'adhésion à un organisme de formation : non imputable.

- ➡ frais d'inscription à une action de formation : imputable.

À NOTER :

Les frais annexes ne sont pas pris en charge pour les entreprises de moins de 10 salariés ■

Habilitation électrique



...sauf dans certains cas.

Les formations à l'habilitation électrique sont-elles imputables ?

PRINCIPE :

Les préparations à l'habilitation électrique ont toutes pour objectif de donner aux salariés une information sur les dangers de l'électricité, sur les règles de sécurité à observer ainsi que sur les dispositions à prendre en cas d'accident.

La difficulté liée à l'imputabilité de ces actions tient au fait qu'elles peuvent être considérées de 2 manières : soit il s'agit d'actions de sécurité, imputables sous certaines conditions ; soit il s'agit d'actions d'adaptation au poste de travail, imputables depuis la loi du 4 mai 2004.

Si l'on prend le parti de les considérer comme **des actions liées à la sécurité**, une circulaire du 23.4.81 indique très clairement que de telles formations sont à exclure de la participation des employeurs au titre de la formation continue car elles relèvent de l'obligation de l'employeur en matière de sécurité de ses personnels. Le texte précise toutefois que de telles actions peuvent être imputables, dès lors qu'elles font partie d'un programme ayant pour objectif une formation professionnelle à un métier ou une technique. La préparation à l'habilitation électrique constitue alors un module de l'action de formation. L'autre position pourrait être de

les considérer comme des actions liées à l'exercice du métier. Elles constitueraient ainsi **des actions d'adaptation au poste**. Depuis la loi du 4 mai 2004, les formations d'adaptation au poste sont imputables et font même l'objet d'une catégorie spécifique du plan de formation.

POSITION D'HABITAT-FORMATION :

La circulaire du 14.11.06 réaffirme le principe de la précédente circulaire du 23.4.81 : *"une préparation à l'habilitation électrique ou à toute autre procédure d'habilitation de ce type, obligatoire pour exercer une activité professionnelle, est imputable dès lors qu'elle fait partie d'un parcours ayant pour objectif l'apprentissage d'un métier ou d'une technique"*.

Le principe selon lequel il s'agirait d'actions d'adaptation au poste n'est pas clairement indiqué. **Habitat-Formation les considère donc comme des actions liées à la sécurité, donc non imputables au titre du plan de formation. Toutefois, leur prise en charge peut être acceptée lorsqu'elles s'inscrivent dans un parcours dont l'objectif est l'apprentissage d'une technique ou d'un métier ■**

Circulaire DGEFP
du 14.11.06
Fiche B-7

Illettrisme



Les actions de lutte contre l'illettrisme sont-elles imputables ?

La loi du 4 mai 2004 confirme l'imputabilité des coûts des actions ayant pour but " la lutte contre l'illettrisme" et élargit cette imputabilité à " l'apprentissage de la langue française ".

Les actions de formation imputables peuvent être de 3 types :

- Actions dites " de remise à niveau des savoirs de base " pour des salariés qui ont été scolarisés mais rencontrent néanmoins de lourdes difficultés de lecture et d'écriture,

- Actions dites " d'alphabétisation ", pour des salariés qui n'ont connu aucun apprentissage de la lecture et de l'écriture,

- Actions dites " Français langue étrangère " (FLE) pour des salariés d'origine étrangère, scolarisés ou non dans leur pays d'origine mais ne maîtrisant pas (ou très peu) la langue française ■

Jurys et instances diverses

La rémunération de salariés participant
à des jurys d'examen, de VAE ou
à des instances traitant de problèmes
d'emploi et de formation,
est-elle imputable ?

Oui...

...dans certains cas.

Les entreprises sont tenues d'accorder une autorisation d'absence aux salariés officiellement désignés pour participer à des jurys d'examen ou de Validation des acquis de l'expérience (VAE), ainsi qu'à des instances administratives ou paritaires (commissions, conseils, comités...) traitant de problèmes d'emploi et de formation.

Les éventuelles réunions préparatoires à la tenue de ces jurys ou instances doivent également donner lieu à autorisation d'absence.

Ces autorisations d'absence ne peuvent être refusées par l'em-

ployeur, après avis conforme du Comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, que si l'absence peut avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise.

Dans ces différents cas, l'entreprise doit maintenir la rémunération du salarié.

Le montant du salaire maintenu et des charges sociales afférentes est imputable au titre du plan de formation de l'entreprise dans le cas où l'instance administrative ou paritaire ne le prend pas (ou ne le prend que partiellement) en charge ■

Matériel (prise en main)

La prise en main de matériel peut-elle être le thème d'une formation imputable ?

Non...

...sauf dans certains cas.

La prestation visant la prise en main d'un matériel sera considérée comme une formation imputable si elle remplit la double condition suivante :

1. LE POSTE DE TRAVAIL OU LA FONCTION DES PERSONNES FORMÉES DOIT NECESSITER L'USAGE RÉGULIER DU MATÉRIEL

Ainsi :

■ Une formation sur l'utilisation d'un photocopieur sera imputable si elle est dispensée au personnel d'un service de reproduction ou à des secrétaires.

En revanche, si elle concerne un public indifférencié (tout un département, tout le personnel administratif...), elle ne sera pas imputable.

■ Une formation sur l'utilisation d'un extincteur sera imputable si elle est destinée à des salariés en charge de la sécurité collective. En revanche, si elle concerne l'ensemble des salariés (ou un large groupe indifférencié) dans le cadre par exemple des formations à la sécurité, elle ne sera pas imputable.

2. L'ACTION DOIT RÉPONDRE À UN OBJECTIF, UN PROGRAMME DÉTAILLÉ DOIT ÊTRE ÉTABLI ET UN ENCADREMENT PÉDAGOGIQUE DOIT ÊTRE PRÉVU. CELA EXCLUT DONC TOUTE ACTION D'AUTOFORMATION (ex. : consultation du mode d'emploi).

Par ailleurs, ce thème impose une vigilance particulière sur 2 points :

■ Il faut vérifier, si la prestation est réalisée par le fournisseur du matériel, que celui-ci est bien un organisme de formation déclaré. À défaut, la formation ne pourrait pas être imputable.

■ Il faut pouvoir attester, si la prestation est réalisée en interne, que le formateur dispose bien de la capacité à transmettre les connaissances (par exemple parce qu'il a lui-même suivi une formation externe à ce sujet doublée d'une formation de formateur). À défaut, la formation ne pourrait pas être imputable ■

Une action de formation dispensée par un organisme ne disposant pas encore de son n° d'enregistrement, est-elle imputable ?

Oui...

...l'imputation reste cependant conditionnée par la preuve apportée par l'organisme de son enregistrement effectif.

1. LA PROCÉDURE D'ENREGISTREMENT DES ORGANISMES DE FORMATION

La loi de modernisation sociale du 17.1.02 a modifié l'art. L.920-4 du Code du travail dont le 1^{er} alinéa dispose désormais que :

" Toute personne physique ou morale qui réalise des prestations de formation professionnelle continue au sens de l'article L.900-2 doit déposer, auprès de l'autorité administrative de l'État chargée de la formation professionnelle, une déclaration d'activité dès la conclusion de la première convention de formation professionnelle ou du premier contrat de formation professionnelle conclu en application des articles L.920-1 et L.920-13. "

Ainsi, pour un nouvel organisme, c'est le démarrage effectif de l'activité qui conditionne l'attribution du numéro d'enregistrement, celui-ci étant délivré en principe dans les 15 jours qui suivent la réception de la déclaration d'activité.

2. CONSÉQUENCES DE CETTE NOUVELLE PROCÉDURE

Aujourd'hui, si la loi est strictement respectée, il n'est donc plus possible à un organisme de se faire attribuer un n° d'enregistrement pour se tenir en quelque sorte "à l'affût" d'éventuelles opportunités d'activité réelle.

Au contraire, un nouvel organisme doit avoir engagé une première (et a priori une seule) activité de formation pour pouvoir demander et obtenir un numéro d'enregistrement.

Le décret du 17-09-2002 a confirmé ce principe. Le 2^{ème} alinéa du nouvel article R. 921-5 du code du Travail précise en effet :

" A l'exception de la première convention ou du premier contrat de formation professionnelle, le prestataire de formation doit faire figurer ce numéro d'enregistrement sur les conventions ou contrats de formation professionnelle qu'il conclut (...) "

L'arrêté du 30.9.02 indique pour sa part que la première convention ou le premier contrat de formation professionnelle est bien l'une des pièces à fournir par un nouveau prestataire de formation dans le cadre de l'application du 2^{ème} alinéa de l'article R. 921-4 du Code du Travail.

Compte tenu de ce qui est exposé ci-dessus, Habitat-Formation est susceptible de recevoir des demandes de prise en charge ou de règlement d'actions de formation dispensées par des organismes nouveaux qui n'ont pas encore de numéro d'enregistrement.

Dans ce cas, même si l'organisme a fait état et fourni la preuve (photocopie) d'une demande de n° d'enregistrement en cours, Habitat-Formation lui demandera de fournir sa notification de n° d'enregistrement dès qu'elle sera en sa possession, et ne réglera aucun frais pédagogiques avant de l'avoir reçue ■

Art. R.921-4
et R.921-5
du Code du travail

Organisme de formation étranger opérant en France

Pour imputer une formation réalisée en France par un organisme de formation étranger, celui-ci doit-il disposer d'un numéro d'enregistrement ?

Oui...

...sauf exception.

Un organisme étranger dispensant des actions de formation en France doit être déclaré auprès de l'administration comme dispensateur de formation professionnelle continue et donc disposer d'un numéro d'enregistrement.

Pour cela, il est tenu de désigner un représentant domicilié en France et habilité à répondre en son nom aux obligations légales et réglementaires qui s'imposent aux organismes de formation.

Conformément au droit commun, ces prestataires doivent faire figurer ce numéro d'enregistrement sur les conventions et, en l'absence de convention, sur les bons de commande, factures ou contrats de formation professionnelle qu'il conclut ⁽¹⁾.

Par exception, cette règle ne s'applique pas aux organismes de formation dont le siège est situé dans un autre État membre de la Communauté européenne ou dans un État signataire de l'accord sur l'Espace économique européen⁽²⁾ à la condition expresse qu'ils n'interviennent que de manière occasionnelle sur le territoire français.

Ainsi, toute demande de prise en charge de telles formations par Habitat-Formation devra être systématiquement accompagnée d'une attestation sur l'honneur, signée par une personne habilitée à engager l'organisme de formation, déclarant qu'il n'intervient que de manière occasionnelle sur le territoire français et qu'il se place donc légitimement sous le régime d'exemption prévu à l'article R.921-3 al.2 du Code du travail ■

⁽¹⁾ à l'exception de la 1^{ère} convention de formation professionnelle

⁽²⁾ l'Islande, Le Liechtenstein et la Norvège

Participation et actionnariat salarié

Les actions de formation relatives à l'intéressement, la participation et aux dispositifs d'épargne salariale et d'actionnariat salarié sont-elles imputables ?

Oui

Ces actions sont explicitement reconnues comme entrant dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle depuis l'adoption en décembre 2006 de la « Loi pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié et portant diverses dispositions d'ordre économique et social ».

Pour des formations sur ce sujet, les critères généraux d'imputabilité visant à définir un public

déterminé ou à préciser une relation avec le poste de travail ne trouvent pas à s'appliquer.

En effet, elles ont notamment pour objet la compréhension par tous les salariés du fonctionnement et des enjeux de ces dispositifs.

L'amendement qui a introduit ces dispositions précisait que les salariés pourront notamment être formés à ces matières dans le cadre du Droit individuel à la formation ■

Permis de conduire

La formation au permis de conduire est-elle imputable au titre du plan de formation ?

Non...

...sauf dans certains cas.

CAS PRATIQUES :

Pour être imputable, la formation au permis de conduire doit, comme toute autre, avoir été suivie auprès d'une auto-école ayant obtenu un numéro d'enregistrement auprès de la Préfecture de région.

Outre la convention de formation, les attestations de présence, la facture et le programme de formation, une note sur papier à en tête de l'adhérent doit être jointe au dossier de demande de prise en charge, afin de justifier la nécessité du salarié d'obtenir et d'utiliser le permis de conduire dans le cadre de son poste de travail.

Ainsi, un Centre social peut justifier la formation d'un salarié au permis de conduire par le besoin de transporter des enfants du lieu de travail à un autre lieu d'animation (permis «transport en commun»).

Également, une Régie de quartier peut justifier le besoin du permis de conduire pour un salarié qui entretient des espaces verts et doit transporter du matériel.

Par ailleurs, le permis «Poids lourd» étant indispensable dans la pratique de certains métiers, les dépenses liées à la préparation de ce permis sont imputables.

SPÉCIFICITÉS DU PERMIS CARISTE (CACES) :

■ La durée de la formation doit être au minimum de deux jours, avec une partie théorique d'au moins 8h et une partie pratique.

■ La formation doit porter sur le maniement de différents types de chariots élévateurs, pratiqués sur plusieurs variétés de sols, avec un large éventail de matériaux à transporter.

■ La partie théorique doit porter sur :

- ▢ les dispositions réglementaires, les responsabilités, les règles de circulation
- ▢ la présentation de chariots automoteurs, les procédures de vérifications journalières
- ▢ les notions d'équilibrage, les règles de gerbage et de reprise

Le programme de formation et la répartition du temps de formation entre stages théorique et pratique sont 2 éléments essentiels pour déterminer l'imputabilité du dossier.

FORMATIONS NON IMPUTABLES :

La sensibilisation aux risques routiers, qu'elle s'effectue ou non dans la perspective de récupérer des points, n'est pas imputable si elle ne comporte pas de stage pratique ■

Remplacement d'un salarié en formation

La rémunération d'un salarié
remplaçant un autre salarié
en formation
est-elle imputable ?

Non

La rémunération du salarié qui remplace un autre salarié parti en formation n'est jamais prise en charge par Habitat-Formation, la réglementation ne considérant pas cette nature de dépense comme imputable. ■

La rémunération et, le cas échéant, l'allocation de formation versées aux salariés en formation sont-elles imputables ?

Oui...

...dans certaines limites, sachant que les règles ci-dessous **ne s'appliquent pas aux Centres sociaux adhérant à leur compte de groupe et aux entreprises de moins de 10 salariés.**

2 cas de figure sont à distinguer :

1. LE TEMPS PENDANT LEQUEL LE SALARIÉ EST EN FORMATION COÏNCIDE AVEC SON TEMPS DE TRAVAIL CONTRACTUEL

Dans ce cas, quelle que soit la durée de la formation, la rémunération versée au salarié ainsi que les charges sociales correspondantes sont imputables.

2. LE TEMPS PENDANT LEQUEL LE SALARIÉ EST EN FORMATION EXCÈDE SON TEMPS DE TRAVAIL CONTRACTUEL

Dans cette hypothèse, 2 cas sont à distinguer selon le type d'action de formation mis en œuvre.

2.1. Formations liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi
Ces actions doivent être mises en œuvre pendant le temps de travail.

Toutefois, sous réserve d'un accord d'entreprise ou, à défaut, de l'accord écrit du salarié, le départ en formation peut conduire le salarié à dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail. **Dans la limite de 50 heures par salarié et par an (ou dans la limite de 4 % de leur forfait pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année),** les heures correspondant à ce dépassement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ou sur le volume d'heures complémentaires et ne donnent lieu ni à repos compensateur obligatoire, ni à majoration.

Elles sont donc rémunérées au taux normal et leur coût peut être imputé au titre des dépenses de formation professionnelle.

2.2. Formations ayant pour objet le développement des compétences des salariés

En application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur,

qui peut être dénoncé dans les 8 jours suivant sa conclusion, ces actions peuvent se dérouler hors du temps de travail **dans la limite de 80 heures par an et par salarié (ou dans la limite de 5 % de leur forfait pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année).**

Les heures de formation réalisées dans ces conditions donnent lieu au versement par l'employeur d'une allocation de formation (50 % de la rémunération nette) imputable au titre des dépenses de formation professionnelle.

À SAVOIR :

Le total des heures rémunérées dans les conditions **2.a** et **2.b** ci-dessus ne peut excéder 80 heures par an et par salarié ou, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait, à 5 % de ce forfait.

Par conséquent, lorsque les réalités amènent à dépasser le

cadre ainsi fixé, il est recommandé de conclure un avenant au contrat de travail du salarié pour la durée de la formation, en particulier dans le cas d'un salarié à temps partiel qui serait en formation à temps plein.

2 possibilités de modalités de prise en charge sont envisagées :

- Soit imputer le coût réel de la rémunération (chargée) : c'est la pratique la plus rigoureuse et de très loin la plus répandue.
- Soit appliquer les barèmes horaires forfaitaires décidés par les instances paritaires d'Habitat-Formation (bases INSEE et actualisées chaque année), à savoir pour 2007 :

■ Ouvriers qualifiés et non qualifiés :	18 €
■ Employés :	18 €
■ Agents de maîtrise :	25 €
■ Ingénieurs/cadres :	48 €

Représentants du personnel



...sauf dans quelques cas.

POUR LES MEMBRES ÉLUS DU CHSCT, MERCI DE CONSULTER LA FICHE QUI LEUR EST CONSA-CRÉE (fiche n°8).

Le Code du travail prévoit pour certains représentants des salariés nouvellement élus la possibilité de suivre une formation liée à leur mandat :

- les membres titulaires du Comité d'entreprise disposent de 5 jours maximum de formation (art L.434-10 du Code du travail),
- les conseillers des salariés inscrits sur une liste départementale : 2 semaines / période de 3 ans (art. L.514-3 du Code du travail),
- les conseillers prud'hommes : 6 semaines / mandat de 5 ans (art. L.514-3 du Code du travail),

Ces formations ne sont pas imputables sur le plan de formation.

Toutefois pour certaines formations, la loi autorise à imputer des dépenses dans la limite de 0,008 % de la masse salariale de l'année en cours.

À NOTER :

■ Seule la formation des conseillers des prud'hommes est imputable intégralement au titre du plan.

■ Les formations liées à un mandat de représentant du personnel sont à distinguer du Congé de formation économique, sociale et syndicale (CFESS), ouvert

La formation des élus du personnel est-elle imputable ?

à tous les salariés de l'entreprise, qu'ils soient représentants des salariés ou non, la formation devant être dispensée par un organisme agréé.

Les Entreprises sociales pour l'habitat, les Coopératives Hlm et l'Union économique et sociale / Union sociale pour l'habitat (UES/USH) mutualisent 0,016 % de leur masse salariale au titre du CFESS sur un compte spécifique. Il peut donc y avoir une prise en charge intégrale des frais générés par ce congé pour les entreprises relevant de ces branches professionnelles.

Pour les autres entreprises, les dépenses sont imputables dans la limite de 0,008 % de la masse salariale ■

La retraite peut-elle être le thème d'une formation imputable ?

Non...

...sauf dans certains cas.

L'imputabilité d'une telle formation sera fonction de la situation du salarié.

L'action **n'est pas imputable** si le salarié est une personne appelée à partir en retraite et qui recherche des réponses sur des sujets tels que :

- ➡déjouer l'angoisse du changement,
 - ➡optimiser la gestion de son capital financier,
 - ➡renouveler sa façon d'être avec les proches,
- en suivant une prestation visant à donner aux futurs retraités toutes les informations leur permettant d'aborder une nouvelle étape de leur existence et de l'assumer dans les meilleurs délais.

En effet, une action dont l'objectif est le bien-être personnel et non l'apprentissage de compétences ou de savoir-être propres à certaines fonctions ou à l'occupation de certains postes de travail, ne peut être considérée comme entrant dans le champ de la formation professionnelle.

En revanche, une formation dont l'objectif est de donner à un salarié occupant un poste au sein d'une direction des ressources humaines les moyens de répondre aux interrogations de tous ordres posées par des futurs retraités sera **imputable** puisque liée à sa fonction ■

Les stages de formation préparant à l'AFPS ⁽¹⁾ ou au certificat SST ⁽²⁾ sont ils imputables ?



...dans certaines conditions.

En effet, bien que l'objectif de tels stages relève du domaine de la sécurité, les frais sont imputables au titre de la formation professionnelle car ils permettent l'acquisition de compétences acquises et validées intuitu personae (respectivement par une attestation et un certificat).

Sous réserve, naturellement, que les formations soient dispensées au cours d'un véritable stage (respectant les règles de base de toute action de formation imputable).

PAR EXEMPLE :

Si le formateur est le service des pompiers, il sera nécessaire qu'il soit déclaré comme organisme de formation, et que le programme, les objectifs, les moyens pédagogiques et d'évaluation soient définis préalablement ■

⁽¹⁾ Attestation de formation aux premiers secours

⁽²⁾ Certificat sauveteur secouriste du travail

Secouriste du travail

Un stage préparant au brevet
de secourisme ou aux compétences
de sauveteur secouriste
du travail est-il imputable ?

Oui

Certes, l'objectif de tels stages relève de la sécurité, mais le salarié acquiert des connaissances qui lui seront utiles tant dans sa vie personnelle que professionnelle.

Naturellement, l'imputabilité n'est possible que sous réserve que la formation soit dispensée au cours d'un véritable stage (res-

pectant les règles de base de toute action de formation imputable).

Par exemple : si le formateur est le service des pompiers, il sera nécessaire qu'il soit déclaré comme organisme de formation, et que le programme, les objectifs, les moyens pédagogiques et d'évaluation soient définis préalablement ■

Les actions de sécurité incendie sont-elles imputables ?

Non...

...sauf dans certains cas.

Tout chef d'établissement a une obligation légale d'organiser pour ses salariés une formation pratique et appropriée en matière de prévention des accidents du travail, d'hygiène et de sécurité.

Cette obligation s'applique :

- ➡ aux travailleurs nouvellement embauchés,
- ➡ à ceux qui changent de poste de travail ou de technique,
- ➡ aux travailleurs temporaires,
- ➡ à la demande du médecin du travail, aux salariés qui reprennent leur activité après un arrêt de travail d'une durée d'au moins 21 jours.

La loi indique très clairement que ces formations qui concernent seulement certaines catégories de salariés ne sont pas imputables.

Pour les autres, une circulaire du 16 octobre 1980 précise que toute action de simple information et de sensibilisation qui ne ferait pas l'objet d'un encadrement pédagogique approprié, n'est pas non plus imputable.

La circulaire du 14 novembre 2006 reprend le principe de non

imputabilité de ces actions et indique précisément que sont concernées « les exercices d'évacuation, les actions générales d'information et de prévention (...), les actions de sécurité routière généralistes (...) ».

Toutefois, le texte admet l'imputabilité de certaines actions ayant pour but de former des personnels à l'organisation de la sécurité, à l'organisation d'équipes incendie, à la transmission de consignes dès lors que :

- ➡ ces actions permettent l'acquisition de compétences ou de qualifications applicable 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 intuitu personae ■

Stage en entreprise



La formation d'un stagiaire est-elle imputable ?

Le stagiaire est souvent élève ou étudiant, il peut aussi être salarié d'une autre entreprise que celle qui l'accueille. Ce statut de stagiaire n'est possible que s'il suit des enseignements en dehors de l'entreprise.

Le stage est mis en œuvre conformément à un contrat (ou convention) de stage tripartite signé entre l'organisme de formation, l'entreprise d'accueil et le stagiaire.

Le stage peut être lié à la formation initiale ou continue, obliga-

toire ou facultatif. Dans tous les cas, l'organisme de formation est garant de la dimension pédagogique qui distingue ce stage d'une situation de travail.

Le stagiaire n'est pas salarié de l'entreprise qui l'accueille, il n'a pas de contrat de travail avec elle.

Il peut bénéficier de gratifications voire d'une rémunération mais il reste non salarié.

S'il bénéficie d'une action de formation, celle-ci ne sera donc pas imputable ■

Les dépenses relatives à la partie stage pratique d'une action de formation sont-elles imputables ?

Oui...

...sous certaines conditions.

Le stage pratique (aussi appelé formation terrain, stage d'application...), est en général réalisé dans une entreprise en lien avec une formation souvent qualifiante.

Afin d'apprécier le caractère imputable des dépenses (rémunération des stagiaires, éventuel coût du suivi pédagogique,...), il convient de noter que :

- ➡ cette action de formation pratique doit se dérouler selon un programme détaillé et établi en lien avec celui de la formation théorique,
- ➡ les modalités ainsi que le déroulement du stage pratique doivent être prévus (but à atteindre, coût, lieu, durée, ...) et écrits dans la convention de formation (ou le document en tenant lieu) distinguant les phases pratiques des phases théoriques,
- ➡ les attestations de présence rédigées par l'organisme de formation seront signées par l'entreprise accueillante et le stagiaire.

L'éventuelle prise en charge des salaires n'est possible que si le stagiaire effectue le stage pratique en dehors de son entreprise.

À NOTER :

Les règles de fonctionnement du compte de groupe des Centres sociaux fixées par la CPNEF / de cette branche excluent le financement de la partie stage pratique des formations diplômantes et qualifiantes au titre du plan de formation. Ainsi, le calcul s'effectue au prorata du temps de présence en centre de formation.

À NOTER :

Il convient de ne pas confondre stage pratique et travail personnel ou rédaction d'un mémoire.

Il ne s'agit pas non plus de formation interne car la responsabilité pédagogique relève de l'organisme de formation ■

Le tabac

Le tabac peut-il être le thème
d'une formation imputable ?

Non...

...sauf exception

Dans la plupart des cas, une action sur ce thème n'est pas imputable car elle concerne des salariés qui recherchent (ou auxquels il est donné) des réponses sur des sujets tels que :

- Comment arrêter de fumer.
- Le sevrage.
- Les substituts nicotiniques.
- Les risques du tabagisme passif...

En effet, une action dont l'objectif est la sensibilisation à des questions de société ou le conseil thérapeutique ou d'hygiène et non l'apprentissage de compétences ou de savoir-être propres à certaines fonctions ou à l'occupation de certains postes de travail, ne peut pas être considérée comme entrant dans le champ de la formation professionnelle.

En revanche, une formation dont l'objectif est de donner à un salarié en charge des conduites addictives (médecin, conseiller

social...) les moyens de répondre aux interrogations de tout ordre posées par le tabac sera, elle, **IMPUTABLE** puisque liée à sa fonction ■

Validation des acquis de l'expérience (VAE)



...pour partie seulement.

**Les dépenses liées à
une démarche de VAE
sont-elles imputables ?**

La procédure qui mène à la Validation des acquis de l'expérience comprend 3 phases :

- L'information - Le conseil
- L'orientation.
- L'accompagnement.
- L'Évaluation par le jury
de VAE.

Les actions de formation se situant à la suite du passage devant le jury de VAE sont des actions de formation standards, imputables en tant que telles, sans conditions particulières.

La phase qui permet l'orientation préalable du salarié n'est pas forcément génératrice de coûts ; s'il y en a, ils ne sont pas imputables.

En revanche, l'accompagnement permettant au salarié de préparer son dossier et le temps consacré à sa présentation au jury de VAE sont imputables.

Comme pour toute action, la base est une convention ; elle doit être signée par l'entreprise, le prestataire et le salarié.

Les frais afférents à l'accompa-

gnement du candidat ainsi que les frais relatifs à la validation elle-même peuvent être pris en charge.

En revanche, comme c'est le cas en matière de congé VAE, la rémunération du salarié ne peut être prise en charge qu'à concurrence de 24 heures ■

Voyage d'études

Non...

...sauf si un tel voyage s'adresse à un public précis et si ses caractéristiques sont intimement liées à un cursus de formation.

Un voyage d'études est-il imputable ?

Pour qu'un voyage d'études soit imputable au titre de la formation professionnelle, il doit **cumuler** 2 exigences :

1. VISER UN PUBLIC PRÉCIS ET IDENTIFIÉ

Ce public doit être caractérisé en termes de fonctions occupées, de compétences ou niveau requis pour être à même de suivre une transmission d'expérience délivrée sous cette forme. Par exemple, un voyage d'études relatif à la mise en œuvre d'une technique architecturale induit une identification en termes de compétences et / ou de niveau.

Ce type de prestations remplit donc le premier critère. Il en sera de même si les organisateurs du voyage définissent dans leurs documents commerciaux un public déterminé.

En revanche, si des sujets plus larges (visite commentée d'un site) sont évoqués, il est conseillé de questionner préalablement Habitat-Formation.

2. S'INSÉRER DANS UN CURSUS DE FORMATION CONSTITUANT UNE PROGRESSION PÉDAGOGIQUE VERS UN OBJECTIF

L'élaboration de ce cursus et

notamment la définition de l'objectif est essentiel. Il peut se concrétiser au moment de l'élaboration du plan de formation, par un document remis au salarié détaillant la succession des conférences en lui donnant une cohérence pédagogique... Ce cursus peut être pluriannuel.

Pour mémoire, rappelons que pour être pris en charge par Habitat-Formation un voyage d'études doit par ailleurs remplir les conditions de forme «standard» :

- le dispensateur doit être un organisme de formation dûment déclaré (disposant d'un n° d'enregistrement *anciennement n° d'existence*) ;
- une convention de formation (celle-ci pouvant toutefois être remplacée par une facture reprenant tous les éléments énumérés dans la circulaire DGEFP n°2006-10 du 16.3.06 et portant le n° d'enregistrement en Préfecture) doit être communiquée à l'OPCA,
- un programme doit être fourni à l'OPCA,
- une attestation de présence signée par le stagiaire (celle-ci pouvant être remplacée par une feuille d'émargement) doit être transmise à l'OPCA ■

Circulaire
du 14.11.06
Fiche B-6