

L'imputabilité d'une action de formation

LE PLUS ENTREPRISE

Une action de formation imputable, c'est un gage de conformité par rapport aux règles définies par les textes relatifs à la formation professionnelle. Seules ces actions peuvent faire l'objet d'une prise en charge par FORMAPAP.

EN RÉSUMÉ

Une action de formation doit respecter un certain nombre de critères :

- elle doit avoir une visée professionnelle ;
- elle doit se dérouler conformément à un objectif préalablement défini, en application d'un programme formalisé et évaluable ;
- enfin, la présence du salarié en formation doit être justifiée.

Certaines dépenses liées à des actions particulières peuvent également être imputées sous certaines conditions. Par exemple : formations hygiène sécurité, formations à l'étranger, formations à distance, bilans de compétences, validation des acquis de l'expérience, congés de formation et autorisations d'absence...

L'intérêt

- **Respecter** les règles fixées par l'administration fiscale.
- **Obtenir** un financement de la part de FORMAPAP.
- **Imputer** le coût d'une action sur votre participation formation.
- **Renforcer** l'efficacité de votre politique de formation et optimiser votre budget formation.

La valeur ajoutée de Formapap

- **Une analyse** sur le caractère imputable d'une action de formation facilitant vos prises de décision.
- **Un reçu libératoire** garant du respect de vos obligations.

Mise en œuvre pratique

1 ■ Une définition de l'imputabilité ?

Une action de formation est dite « imputable » lorsque son coût peut être déduit de l'obligation légale de l'employeur en matière de financement de la formation professionnelle et être pris en charge financièrement par FORMAPAP.

2 ■ Quelles sont les conditions d'imputabilité d'une action de formation professionnelle ?

- 1 • **Se rattacher à la typologie des actions de formation professionnelle fixée par le Code du travail (article L.6313-1)**

Cette typologie inclut les actions :

- d'adaptation et de développement des compétences des salariés ;
- de promotion (visant l'acquisition d'une qualification reconnue) ;



Mise en œuvre pratique (suite)

- de prévention ;
- d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- de bilan de compétences (avec des règles particulières, notamment la nécessité de conclure une convention tripartite avec le salarié et un centre de bilan de compétences) ;
- de validation des acquis de l'expérience (VAE) (avec des règles particulières, notamment la nécessité de conclure une convention tripartite avec le salarié et un organisme chargé d'accompagner le salarié) ;
- de lutte contre l'illettrisme ou d'apprentissage de la langue française...

2 • Faire l'objet d'un encadrement particulier et de modalités d'organisation définies (articles L. 6353-I et D. 6321-I du Code du travail et Circulaire DGEFP n°2006-35 du 14 novembre 2006)

Toute action doit être mise en œuvre :

- en fonction d'un objectif pédagogique (acquisition d'un savoir, d'un savoir-faire) préalablement fixé ;
- sur la base d'un programme écrit, détaillant le contenu et la progression pédagogique des stagiaires. Le programme doit également tenir compte de la spécificité du public de professionnels auquel il s'adresse ;
- avec des moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement appropriés.

Important A l'issue de l'action, des documents permettant d'attester du suivi de l'action (attestation de présence signée par le stagiaire, feuilles d'émargement...) doivent être produits et un processus d'évaluation (test, examen, questionnaire...) mis en place, afin de s'assurer que les objectifs initiaux ont été atteints.

3 • S'adresser à des salariés de l'entreprise

Certains publics sont exclus : dirigeants non salariés, apprentis, intérimaires, clients, fournisseurs, stagiaires scolaires ou universitaires...

4 • Être mise en œuvre sur la base d'une convention de formation

Dans le cas où l'entreprise recourt à de la formation externe, une convention de formation doit être conclue avec un organisme de formation déclaré auprès de la préfecture de Région (il possède dès lors un numéro de déclaration d'activité).

A défaut de convention, un bon de commande ou une facture sont admis (Circulaire DGEFP n°2006-10 du 16 mars 2006). Ce document, matérialisant l'achat de l'action doit préciser l'intitulé de l'action, sa nature, sa durée, les effectifs concer-

nés, ses modalités de déroulement et de sanction, son coût, le numéro de déclaration d'activité de l'organisme. A défaut de figurer dans la convention ou dans le bon de commande, ces mentions obligatoires peuvent figurer dans le programme.

3 ■ Quelles actions ne sont pas imputables ?

- Les actions de simple information (conférences, congrès, séminaires, club...).
- Les activités de loisir, de détente, les actions de motivation, de redynamisation, les stages de survie ou de dépassement de soi.
- Les actions à prédominance psychothérapeutique, visant au développement d'un savoir être à finalité non professionnelle, c'est-à-dire essentiellement liées au comportement.
- Les séances de « coaching » (exception : si elles s'inscrivent dans un parcours global intégrant des actions de formation, dans le domaine du management par exemple).
- Les actions liées à des questions de société selon le public visé (tabagisme, alcoolisme, toxicomanie).
- Les actions de sécurité routières généralistes (« Conduite en sécurité »), ou de rattrapage de points perdus au permis.
- Les actions obligatoires liées à l'hygiène et la sécurité (exceptions : voir point suivant).

4 ■ Les formations à la sécurité sont-elles imputables ?

Concernant la question de la sécurité, la règle est la suivante : les formations dont l'unique objectif est de permettre à l'employeur de remplir son obligation légale de formation à la sécurité ne sont pas imputables sur la participation formation.

Des exceptions : les actions dont la finalité est plus large que la seule protection de la sécurité du salarié formé sont imputables si elles permettent l'acquisition :

- de compétences ou de qualifications applicables dans l'organisation de la sécurité collective (assurer la sécurité d'une équipe, des biens, des personnes...), et pas seulement relatives aux connaissances de base indispensables aux mesures de sécurité individuelles ;
- ou de compétences faisant l'objet d'une reconnaissance ou d'une validation délivrée au stagiaire personnellement (exemple : CACES, SST et leur recyclage...).

A noter. Les formations « habilitations électriques » et « gestes et postures » ne sont en principe pas imputables, sauf exceptions. Pour tout renseignement contactez votre Délégation régionale FORMAPAP.

5 ■ Les formations dispensées par un organisme de formation étranger sont-elles imputables ?

Si vous souhaitez réaliser des actions de formation avec un organisme de formation dont le siège social est situé à l'étranger, vous devez vous assurer que celui-ci remplit bien certaines formalités.

	Actions se déroulant en France	
	Intervention régulière Art. L. 6353-1 du Code du Travail	Intervention occasionnelle Art. D. 6351-3 du Code du Travail
Déclaration d'activité	Oui Nécessité d'avoir un représentant domicilié en France pour répondre aux obligations qui s'imposent aux organismes de formation	Non Si le siège social est situé dans un Etat membre de l'Union Européenne ¹ ou dans un Etat partie à l'accord sur l'Espace Economique Européen ²
Dépenses imputables	<ul style="list-style-type: none"> • Coûts pédagogiques • Rémunération du stagiaire • Frais de transport, d'hébergement et de restauration 	<ul style="list-style-type: none"> • Coûts pédagogiques • Rémunération du stagiaire • Frais de transport, d'hébergement et de restauration.
Pièces à fournir (Ces pièces doivent être rédigées en français).	<ul style="list-style-type: none"> • Convention • Programme • Feuilles d'émargement ou attestation de présence signée par les stagiaires • Facture • Justificatifs des frais. 	<ul style="list-style-type: none"> • Programme • Feuilles d'émargement ou attestation de présence signée par les stagiaires • Facture • Justificatifs des frais

	Actions se déroulant à l'étranger	
	Au sein de l'Union européenne (Circ. n°19 du 10.01.86 du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle - Note GNC du 18.03.99)	Hors de l'Union européenne (Circ. n°629 du 19.09.84 du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle - Circ. du 04.09.72 du SGFP)
Accord préalable de l'Administration	Non	Oui (sauf si le stage est financé par FORMAPAP) Demande adressée au Service Régional de Contrôle au plus tard 2 mois avant le début du stage. Cet accord est réputé acquis en l'absence d'opposition par le service dans un délai de 30 jours à compter du dépôt de la demande. Attention : l'action doit présenter un caractère de nécessité et ne pas avoir d'équivalent en France.
Dépenses imputables	<ul style="list-style-type: none"> • Coûts pédagogiques • Rémunération du stagiaire • Frais de transport, d'hébergement et de restauration 	<ul style="list-style-type: none"> • Coûts pédagogiques • Rémunération du stagiaire • Frais d'hébergement et de restauration (les frais de transport ne sont jamais imputables)
Pièces à fournir (Ces pièces doivent être rédigées en français).	<ul style="list-style-type: none"> • Programme • Feuilles d'émargement ou attestation de présence signée par les stagiaires • Facture • Justificatifs des frais 	<ul style="list-style-type: none"> • Programme • Feuilles d'émargement ou attestation de présence signée par les stagiaires • Facture • Justificatifs des frais

¹ 27 pays au 01/01/2010 : Allemagne, Autriche, Belgique, Bulgarie, Danemark, Espagne, Finlande, France, Grèce, Irlande, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Portugal, Royaume-Uni, Roumanie, Suède, Chypre, Pologne, Estonie, République Tchèque, Hongrie, Slovaquie, Lettonie, Lituanie, Slovaquie, Malte.

² Les 27 pays ci-dessus auxquels s'ajoutent : Islande, Liechtenstein, Norvège.

Mise en œuvre pratique (suite)

6 ■ Et le bilan de compétences financé par votre entreprise ?

Le bilan de compétences peut être financé par votre entreprise lorsqu'il est organisé :

- à votre initiative, en accord avec le salarié, dans le cadre du plan de formation ou de la période de professionnalisation ;
- à l'initiative du salarié, avec l'accord de l'employeur, dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF).

Peuvent alors être imputées et bénéficier d'un financement de FORMAPAP, les dépenses suivantes :

- le coût de la prestation réalisée, la rémunération du salarié et/ou l'allocation de formation, les frais annexes (transport, hébergement, restauration).

A noter Le bilan de compétences peut aussi être réalisé dans le cadre d'un congé de bilan de compétences, à l'initiative du salarié, s'il justifie de certaines conditions d'ancienneté. Le bilan de compétences est alors financé en tout ou partie par le FONGECIF régional dont dépend l'entreprise.

Plus d'informations sur le bilan de compétences : www.fongecif.com

7 ■ Et la validation des acquis de l'expérience (VAE) ?

La VAE peut être financée par votre entreprise lorsqu'elle est organisée :

- à votre initiative, en accord avec le salarié, dans le cadre du plan de formation ou de la période de professionnalisation ;
- à l'initiative du salarié, avec l'accord de l'employeur, dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF).

Peuvent alors être imputées et bénéficier d'un financement de FORMAPAP, les dépenses suivantes :

- les frais relatifs à la validation organisée par l'autorité ou l'organisme habilité à délivrer une certification et à l'accompagnement du candidat dans la préparation de cette validation (indiqués dans la convention),
- la rémunération du salarié et/ou l'allocation de formation,
- les frais annexes (transport, hébergement, restauration).

A noter La VAE peut aussi être réalisée dans le cadre d'un congé pour VAE, à l'initiative du salarié, s'il justifie de certaines conditions d'ancienneté. La VAE est alors financée en tout ou partie par le FONGECIF régional dont dépend l'entreprise.

Plus d'informations sur la VAE : www.cncp.gouv.fr ou www.vae.gouv.fr

8 ■ Congés de formation et autorisations d'absence ?

Certaines dépenses liées aux divers congés de formation et autorisations d'absence sont imputables au titre de la formation professionnelle.

Congés ou autorisation d'absence	Dépenses imputables
Congés de formation, économique, sociale et syndicale	Les dépenses liées à l'obligation de maintien de la rémunération du salarié au cours du congé pour les entreprises de 10 salariés et plus (rémunération plafonnée à 0,08 pour mille du montant des salaires payés pendant l'année en cours).
Formation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)	Les dépenses liées à l'obligation de maintien de la rémunération du salarié au cours du congé, dans la limite de 0,08 pour mille des salaires payés pendant l'année en cours (uniquement dans les entreprises de moins de 300 salariés).
Formation des conseillers prud'hommes	Les dépenses liées à l'obligation de maintien de la rémunération du salarié en formation par l'employeur.
Congé individuel de formation, congé de bilan de compétences, congé pour VAE	Les dépenses prises en charge par l'employeur et non prises en charge par le FONGECIF.
Congé d'enseignement ou de recherche et d'innovation	Les dépenses liées au maintien partiel ou total de la rémunération par l'employeur (facultatif).
Congé examen	Les salaires et charges obligatoirement supportés par l'employeur (déduction faite de la part éventuellement prise en charge par le FONGECIF).
Congé de formation des jeunes salariés	Les dépenses liées au maintien obligatoire des salaires et charges, par l'employeur. Les frais de formation pris en charge par l'employeur (facultatif).

Congé ou autorisation d'absence	Dépenses imputables
Jurys d'examen – Instances administratives ou paritaires	Les dépenses liées au maintien de la rémunération du salarié (déduction faite des éventuels remboursements perçus de l'État ou de l'organisme paritaire).
Formation des membres du comité d'entreprise	Aucune (frais de formation pris en charge par le comité d'entreprise sur son budget de fonctionnement et rémunération du salarié obligatoirement maintenue par l'employeur au cours de son absence non imputable).



POINTS DE VIGILANCE

- Les conditions de mise en œuvre d'une action de formation sont à définir en amont de manière très précise.
- La circulaire DGEFP n°2006-35 du 14 novembre 2006 a introduit la notion de parcours de formation (test, évaluation...).
- Formation à distance, cours par correspondance, formation interne... de nombreuses actions font l'objet d'une réglementation particulière.

Pour tout renseignement, contacter votre Délégation régionale.



