



Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale



Délégation générale à l'emploi
et à la formation professionnelle

Sous-direction
branches et entreprises

Mission politiques de formation

7 square Max Hymans
75741 Paris cedex 15

Téléphone : 01 44 38 32 77
Télécopie : 01 44 38 34 19

Services d'informations
du public :
3615 Emploi 0,15 €/mn
(Modulo)
internet : www.travail.gouv.fr

Le Ministre de l'emploi, du travail
et de la cohésion sociale

à

Madame et messieurs les Préfets de région
(Directions régionales du travail,
de l'emploi et de la formation professionnelle)

Mesdames et messieurs les Préfets de département
(Directions départementales du travail,
de l'emploi et de la formation professionnelle)

Monsieur le Directeur général
de l'Agence nationale pour l'emploi

Monsieur le Directeur général
du Centre national pour l'aménagement
des structures des exploitations agricoles

Circulaire DGEFP n°2004/035 du 17 décembre 2004 relative à la mise en œuvre de l'aide de l'Etat au remplacement des salariés en formation.

Références :

- article L. 322-9 du code du travail (issu de l'article 6 de la loi 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, qui annule l'article L. 942-1 relatif à l'ancien dispositif d'aide de l'Etat au remplacement),
- décret n°2004-1094 du 15 octobre 2004 relatif à l'aide de l'Etat au remplacement des salariés en formation (articles R. 322-10-10 à R. 322-10-17 du code du travail).

La présente circulaire annule la circulaire DFP 92/08 du 30 mars 1992.

Le dispositif a pour objet de faciliter le départ en formation des salariés des entreprises de moins de 50 salariés et de contribuer ainsi à une gestion active de l'emploi et des compétences ; il met en place une aide au remplacement des salariés partant en formation sous forme de remboursement à l'employeur d'une partie du salaire versé au remplaçant.

L'aide au remplacement doit faciliter le remplacement effectif des salariés en formation dans les petites entreprises et contribuer à réduire les inégalités d'accès à la formation professionnelle en favorisant le départ en formation de ceux-ci.

Par rapport au dispositif antérieur, créé en 1992, quatre modifications essentielles sont apportées :

- **il n'existe plus de condition de durée des formations,**
- **l'aide est payée sur la base d'un pourcentage du SMIC,**
- **elle est organisée pour qu'un remplaçant puisse éventuellement occuper le poste de plusieurs salariés partant successivement ou en même temps en formation,**
- **le remplacement de salariés partant en congé individuel de formation n'est plus éligible.**

1 - CHAMP D'APPLICATION ET CRITERES D'ELIGIBILITE

1. 1. Conditions relatives à l'employeur

Sont éligibles les employeurs de moins de cinquante salariés, dans les conditions décrites par le décret.

Ne sont pas comptés dans l'effectif de l'entreprise les titulaires de contrats de travail non pris en compte dans le calcul de l'effectif pour l'application des dispositions législatives et réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif minimum de salariés. Cette formulation étant générique, elle évite une liste de contrats à actualiser à chaque création de nouveaux contrats ; elle vise les contrats emploi-solidarité, les contrats emploi consolidé, les contrats insertion-revenu minimum d'activité, les contrats initiative-emploi, les contrats d'accès à l'emploi (en vigueur dans les départements d'Outre-mer), les contrats d'apprentissage, les contrats de professionnalisation, les contrats de formation en alternance, tous contrats qui ne sont pas pris en compte pour le calcul de l'effectif. Il en sera de même des contrats d'accompagnement dans l'emploi et des contrats d'avenir visés par la loi de programmation pour la cohésion sociale à partir de l'adoption et de l'entrée en application de celle-ci.

L'aide au remplacement est accessible à tous les employeurs visés ci-dessus, quelle que soit la forme juridique des entreprises ; en particulier, les associations régies par la loi de 1901 peuvent en bénéficier au titre de leurs salariés, de même que les particuliers-employeurs.

Sont exclus de ce champ d'application l'Etat, les collectivités territoriales et les établissements publics à caractère administratif.

L'éligibilité au regard de la taille s'apprécie au niveau de l'entreprise et non de l'établissement concerné. L'appartenance de l'entreprise à un groupe n'est pas un critère d'exclusion.

1. 2. Conditions relatives aux salariés en formation

Les employeurs inclus dans le champ d'application défini ci-dessus peuvent bénéficier de l'aide au remplacement pour tous leurs salariés partis en formation, quels que soient leur catégorie professionnelle (ouvrier, employé, ETAM, ingénieur et cadre) et le type de contrat de travail avec lequel ils ont été embauchés.

Toutefois, ne peuvent ouvrir droit à l'aide :

- les salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation, ainsi que les salariés titulaires d'un des contrats d'insertion en alternance jusqu'à l'extinction de ces contrats (cf. article 2, II du décret du 15 octobre 2004),
- les salariés en congé individuel de formation,
- les salariés en contrat d'intérim (en revanche les salariés permanents des entreprises de travail temporaire sont concernés par la mesure).

Le décret n'impose aucune condition de durée minimale aux formations. Le dispositif ainsi modifié par rapport à la réglementation antérieure devrait être mieux adapté au type d'entreprises visées.

Les formations ouvrant droit à l'aide au remplacement sont soumises aux conditions suivantes :

- se dérouler pendant le temps de travail (dans le cas où les formations sont réalisées pour partie en dehors du temps de travail, seules les heures de remplacement correspondant au temps d'absence du salarié pendant son temps de travail seront prises en compte),
- être dispensées, hors de l'entreprise ou au sein de celle-ci, par un ou des organismes de formation extérieurs à l'entreprise.

Le cadre juridique dans lequel la formation s'effectue (plan de formation de l'entreprise, période de professionnalisation, droit individuel à la formation) et le type des actions de formation suivies (adaptation, développement des compétences, promotion, prévention) n'ont pas d'incidence en terme d'éligibilité.

Les formations peuvent être organisées de manière continue ou discontinue, sur la base de programmes préalablement définis.

1. 3. Conditions relatives aux salariés remplaçants

Un remplaçant peut être recruté ou mis à disposition afin de pallier l'absence d'un salarié en formation ou, le cas échéant, de plusieurs salariés partant en même temps ou tour à tour en formation.

Pour l'ouverture du droit à l'aide au remplacement il est nécessaire que :

- le ou les salariés partis en formation soient effectivement remplacés par un salarié recruté à l'extérieur de l'entreprise,
- le remplaçant soit employé sous contrat de travail autre que les contrats bénéficiant d'une aide publique à l'emploi ou à la formation professionnelle, à l'exclusion des mesures générales d'exonération des charges sociales.

L'aide au remplacement peut également être accordée en compensation du salaire de personnels mis à disposition par des entreprises de travail temporaire ou par un groupement d'employeurs.

La durée totale du remplacement prise en compte au titre de l'aide de l'Etat doit être au plus égale à la durée totale de la formation durant le temps de travail du ou des salariés remplacés.

Le remplaçant doit être employé sur un poste correspondant aux activités du salarié en formation. Cette condition permet d'identifier s'il s'agit d'un véritable remplacement de salarié en formation et non d'un simple recrutement.

2 - PROCEDURE

2. 1. Convention

L'aide au remplacement fait l'objet d'une convention conclue entre l'employeur et l'Etat, représenté par le préfet du département (direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle) de l'établissement où est employé le salarié remplacé.

Il est établi une convention par remplacement, au moyen du formulaire CERFA joint à la présente circulaire. Lorsque le remplaçant supplée l'absence de plusieurs salariés dont les départs en formation ont lieu simultanément ou tour à tour, il est établi un formulaire CERFA, donc une convention, pour le remplacement de chaque salarié formé.

La version électronique du CERFA est disponible sur le site internet du ministère.

Les représentants du personnel de l'entreprise sont informés des conventions ainsi conclues entre l'employeur et l'Etat. Cette disposition ne figurait pas dans l'ancienne réglementation.

2. 2. Instruction de la demande de l'entreprise

La demande de convention doit être déposée par l'employeur auprès du directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) au plus tard un mois après l'embauche ou la mise à disposition du salarié remplaçant.

Les pièces justificatives suivantes sont jointes au formulaire CERFA :

- copie du contrat de travail, de la lettre d'embauche ou de la convention de mise à disposition,

- récépissé de commande de formation, facture ou convention de formation établie par l'organisme dispensateur de la formation, le document fourni devant comporter obligatoirement le nom de la personne suivant la formation.

Le DDTEFP vérifie la conformité du remplacement envisagé aux conditions d'accès à l'aide. Il étudie les pièces justificatives jointes. Il prend en tant que de besoin l'avis de l'inspecteur du travail concerné.

Une attention particulière est demandée aux services instructeurs dans les cas où une même personne remplace plusieurs salariés partant en formation de manière concomitante ou consécutive (les périodes de formation de ces salariés peuvent en effet être les mêmes ou se recouvrir partiellement). Ce contrôle doit permettre de vérifier que l'aide n'est bien accordée qu'un fois pour une durée de remplacement donnée.

Il convient, dans ce cas, d'instruire en même temps les différentes demandes d'aide afin de pouvoir examiner le cumul des heures de remplacement au titre desquelles ces demandes sont présentées ainsi que leur répartition durant la période totale de remplacement.

La convention signée par le préfet de département ou, par délégation, par le DDTEFP est retournée à l'entreprise dans un délai de deux semaines. Un exemplaire est transmis au CNASEA, gestionnaire de la mesure.

3 - AIDE DE L'ETAT

3. 1. Montant de l'aide

Un montant prévisionnel de l'aide est calculé par la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, à la signature de la convention, en multipliant la durée du remplacement du salarié exprimée en heures, dans la limite du nombre d'heures de formation, par le taux horaire forfaitaire de prise en charge.

Ce forfait horaire est égal à 50% du taux horaire du SMIC (soit 3,8€ pour un taux horaire du SMIC brut de 7,61€ au 1er juillet 2004). Le montant de ce forfait évoluera en fonction du taux horaire du SMIC.

Dans le cas de formations organisées sur une ou plusieurs semaines complètes, continues ou discontinues, est réputée à temps plein et pouvant donner lieu à un remplacement à temps plein une formation d'une durée hebdomadaire de 30 heures minimum. L'employeur doit, dans cette hypothèse, produire, à l'appui de la demande de convention, une déclaration attestant que l'absence du salarié pour formation est égale à l'horaire hebdomadaire collectif en vigueur dans l'entreprise.

Des modalités similaires peuvent être appliquées à la journée, la durée de formation quotidienne devant alors être de 6 heures au minimum.

L'aide est accordée pour une durée maximale d'un an. Cette durée maximale s'entend pour un salarié formé donné, le remplacement de celui-ci ne pouvant être aidé au-delà d'une durée effective de formation d'un an en équivalent temps plein. Cette règle ne concerne pas la durée des remplacements aidés effectués dans l'entreprise par une même personne, durée pour laquelle la réglementation de l'aide au remplacement ne fixe pas de condition particulière.

3. 2. Liquidation de l'aide

La liquidation de l'aide de l'Etat est confiée au CNASEA qui reçoit à cet effet des crédits imputés sur le chapitre 44-79, article 22 du budget du ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale.

La procédure de liquidation de l'aide prévue par la convention peut prendre deux formes :

- 1^{er} cas : pour les actions de formation d'une durée inférieure ou égale à 152 heures (soit la durée d'un mois -151,67 heures-, arrondie), le versement de l'aide est effectué en une

seule fois, en fin de remplacement. Le CNASEA crédite l'entreprise du montant total de l'aide au vu des justificatifs suivants : copie du ou des bulletins de salaire du remplaçant ou copie de la facture de l'entreprise de travail temporaire ou du groupement d'employeurs ; attestation de suivi du stage établie par l'organisme de formation.

- 2^{ème} cas : pour les actions de formation d'une durée supérieure à 152 heures suivies de manière continue ou discontinue, le versement donne lieu à des paiements correspondant à des tranches de 152 heures au minimum. Le CNASEA procède à un premier versement au vu des justificatifs suivants : copie du ou des bulletins de salaire du remplaçant ou copie de la facture de l'entreprise de travail temporaire ou du groupement d'employeurs ; attestation d'inscription du salarié en formation délivrée par l'organisme de formation. Le CNASEA procède ensuite aux versements suivants, selon les mêmes modalités, jusqu'à la dernière tranche. Une attestation de suivi du stage, établie par l'organisme de formation, est exigée pour le dernier paiement soldant la convention.

3. 3. Contrôle de l'exécution de la convention

Le contrôle de l'exécution de la convention est de la compétence du DDTEFP.

Le CNASEA signale au DDTEFP les difficultés significatives susceptibles d'apparaître dans l'exécution des conventions et tient à la disposition de celui-ci tout document nécessaire au contrôle.

La direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DRTEFP) peut procéder, à la demande du DDTEFP, à des contrôles approfondis nécessitant l'intervention du service régional de contrôle de la formation professionnelle.

3. 4. Rupture du contrat et modalités de reversement de l'aide

L'employeur est tenu de signaler au DDTEFP, qui en avertit le CNASEA, toute rupture du contrat de travail du remplaçant ou toute interruption de la formation qui interviendrait avant l'expiration de la convention. Afin de simplifier la procédure, le DDTEFP demande à l'employeur de communiquer parallèlement cette information au CNASEA.

En cas de non-respect des dispositions prévues par la convention ou en cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur avant la fin du remplacement, l'aide de l'Etat n'est pas due à l'employeur. Si un acompte lui a été accordé, il est tenu de reverser à l'Etat l'intégralité des sommes déjà perçues.

En cas de faute grave du remplaçant, de force majeure, de rupture au titre de la période d'essai ou en cas de rupture anticipée à l'initiative du remplaçant, l'aide de l'Etat est calculée au prorata du temps de travail réalisé par celui-ci. Si un acompte a été accordé, le reversement ne porte que sur la part de l'aide correspondant au temps de travail non réalisé.

4 - DATE D'APPLICATION

Les dispositions régissant l'aide au remplacement entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2005. Elles s'appliquent ainsi aux demandes d'aide déposées à la DDTEFP à compter de cette date.

Les conventions conclues en application des dispositions antérieures (chapitre II du titre IV du livre IX du code du travail dans leur rédaction antérieure à l'entrée en vigueur du décret visé ci-dessus) demeurent régies jusqu'à leur terme par ces dispositions.

5 - DONNEES DE SUIVI ET DONNEES STATISTIQUES

Le CNASEA fournit à la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle des données périodiques détaillées concernant l'aide au remplacement, conformément au cahier des charges des prestations à réaliser par celui-ci.

Par ailleurs, des données mensuelles succinctes de suivi de l'aide au remplacement seront mises à la disposition des DDTEFP et des DRTEFP dans le système SYRACUSE à compter du mois d'avril 2005.

6 - PROMOTION DE LA MESURE

L'aide de l'Etat au remplacement des salariés en formation a pour objectif de contribuer à une gestion active de l'emploi et des compétences dans les entreprises de moins de 50 salariés en facilitant le départ en formation de leurs salariés, l'organisation de leur travail et la continuité de leur activité. Elle s'inscrit ainsi dans les moyens d'intervention du ministère pour l'accompagnement des mutations économiques, sociales et démographiques et doit être mobilisée comme telle.

Dans sa nouvelle définition (suppression de la durée minimale de la formation, notamment), ce dispositif devrait mieux correspondre aux besoins des entreprises visées et, en conséquence, être plus attractif.

Afin de mieux la faire connaître, vous veillerez à prendre, dans votre département et votre région, toutes les mesures d'information et de communication utiles, à destination des employeurs concernés ainsi que des relais susceptibles de faire connaître cette mesure.

Je vous précise à cet égard que l'aide au remplacement fait l'objet d'une fiche pratique dans le cadre de la « boîte à outils » du ministère, constituée en 2005 pour l'ensemble des dispositifs du champ emploi, travail et formation professionnelle.

Cette fiche pratique sera disponible début 2005, dans les conditions générales de diffusion de ce type de support.

Fait à Paris, le 17 décembre 2004

Pour le Ministre de l'emploi, du travail
et de la cohésion sociale,

La Déléguée générale à l'emploi
et à la formation professionnelle

Signé : Catherine BARBAROUX

N°631

Le Contrôleur financier

Signé : Jean-Pierre MORELLE

14 décembre 2004