

REMPACEMENT DES SALARIÉS EN FORMATION

Critères d'éligibilité et modalités de calcul et de versement de l'aide de l'État

*Décret en Conseil d'Etat n°2004-1094 du 15/10/04
JO du 17/10/04*

Le présent décret introduit de nouveaux articles dans la partie réglementaire du Code du travail. Il s'applique à tous les employeurs de moins de 50 salariés, à l'exception de l'Etat, des collectivités locales et de leurs établissements publics à caractère administratif. Il précise les modalités du versement de l'aide de l'Etat au remplacement des salariés en formation qui vise à compenser les temps d'absence de ces salariés. Les dispositions du présent décret seront applicables à partir du 1^{er} janvier 2005.

I. CRITÈRES D'ÉLIGIBILITÉ

Condition d'effectifs

L'aide de l'Etat au remplacement des salariés partis en formation s'applique à tous les employeurs de moins de 50 salariés, à l'exception de l'Etat, des collectivités locales et de leurs établissements publics à caractère administratif.

Le présent décret précise que « *sont considérés comme employant moins de 50 salariés les employeurs dont le nombre mensuel moyen de salariés a été au plus égal à 49 pendant l'année civile précédant la date de signature de la convention* » mentionnée plus loin. Lorsque l'employeur n'a pas exercé son activité durant une année civile complète avant la date de signature de la convention, la période à prendre en compte pour la détermination du nombre de salariés est celle comprise entre la date de début d'activité et la date de signature de la convention.

Pour mémoire, l'effectif de l'entreprise est déterminé conformément aux dispositions des articles L. 620-10 et L. 620-11 du Code du travail :

Article L620-10 :

« ...les effectifs de l'entreprise sont calculés conformément aux dispositions suivantes :

- *Les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée à temps plein et les travailleurs à domicile sont pris intégralement en compte dans l'effectif de l'entreprise.*
- *Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent, les travailleurs mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise au prorata de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents. Toutefois, les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, d'un contrat de travail temporaire ou mis à disposition par une entreprise extérieure sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu.*
- *Les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail. »*

Article L620-11 :

« Pour calculer les effectifs des entreprises de travail temporaire, il est tenu compte, d'une part, des salariés permanents de ces entreprises, déterminés conformément à l'article précédent, d'autre part, des travailleurs qui ont été liés à elles par des contrats de travail temporaires pendant une durée totale d'au moins 3 mois au cours de la dernière année civile. »

Le présent décret stipule que *« les titulaires de contrats de travail qui ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif du personnel pour l'application des dispositions législatives et réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif minimum de salariés ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif du personnel pour l'application des dispositions législatives et réglementaires relatives à l'aide de l'Etat au remplacement des salariés en formation ».*

Le décret précise par ailleurs que *« pour l'application des dispositions relatives à l'aide de l'Etat au remplacement des salariés en formation, ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif de l'entreprise les titulaires des contrats d'insertion en alternance définis au titre VIII du livre IX du code du travail et à l'article 25 de la loi n° 98-657 du 29 juillet 1998 relative à la lutte contre les exclusions, dans leur rédaction antérieure à la publication de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social. »*

Statut du salarié

L'aide au remplacement des salariés en formation vise à compenser les temps d'absence des salariés en formation, à l'exception :

- des titulaires des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
- des salariés liés à des entreprises de travail temporaire par des contrats de travail temporaire ;
- des salariés en congé individuel de formation.

Autres conditions

Pour ouvrir droit au bénéfice de l'aide, les formations suivies doivent être dispensées pendant le temps de travail par un organisme de formation indépendant de l'entreprise, quel que soit le lieu où se déroule la formation.

Par ailleurs la formation des titulaires des contrats d'insertion en alternance définis au titre VIII du livre IX du Code du travail et à l'article 25 de la loi 98-657 du 29/07/1998 relative à la lutte contre les exclusions, dans leur rédaction antérieure à la publication de la loi 2004-391 du 04/05/2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, n'ouvre pas droit au bénéfice de l'aide de l'Etat au remplacement des salarié en formation.

II. MODALITÉS D'OBTENTION, DE CALCUL ET DE VERSEMENT DE L'AIDE DE L'ETAT

Conclusion d'une convention

L'aide au remplacement fait l'objet d'une convention conclue entre l'employeur et l'Etat, représenté par le préfet du département où est situé l'établissement où est employé le salarié remplacé. La demande de convention doit être déposée par l'employeur auprès de la DDTEFP au plus tard 1 mois après l'embauche ou la mise à disposition du salarié remplaçant.

La convention précise notamment :

- a) L'identité et la qualité de l'employeur ainsi que le nombre de salariés ;
- b) L'identité du salarié partant en formation et l'emploi qu'il occupe ;

- c) La nature, la durée et les modalités de la formation envisagée ainsi que la désignation de l'organisme de formation ;
- d) L'identité du salarié remplaçant, la nature de l'emploi qu'il occupe et la durée du remplacement en nombre d'heures ;
- e) L'identité de l'employeur du remplaçant, quand il s'agit d'une mise à disposition par une entreprise de travail temporaire ou un groupement d'employeurs ;
- f) Le montant et les modalités de versement de l'aide de l'Etat ;
- g) Les modalités de contrôle de l'application de la convention.

La convention prend effet à compter de la date d'embauche ou de mise à disposition du salarié remplaçant. Les représentants du personnel sont informés des conventions conclues entre l'employeur et l'Etat.

Statut et emploi des salariés remplaçants

L'aide au remplacement est accordée en compensation du salaire du salarié remplaçant. Les salariés remplaçants sont soit recrutés sous contrat de travail autre que tout contrat bénéficiant d'une aide publique à l'emploi ou à la formation professionnelle, à l'exclusion des mesures générales d'exonération des charges sociales, soit mis à disposition par une entreprise de travail temporaire ou par un groupement d'employeurs.

Le salarié remplaçant doit être employé sur un poste correspondant aux activités du salarié en formation.

Durée, modalités de calcul et de versement de l'aide de l'Etat

L'aide est accordée pour une durée maximale d'1 an. Elle est accordée sur la base d'un forfait horaire correspondant à 50 % du taux horaire du salaire minimum de croissance. Le montant payé est calculé au prorata du nombre d'heures travaillées par le remplaçant, dans la limite du nombre d'heures de formation dispensées au salaire remplacé.

Elle est versée à l'employeur en fin de remplacement quand la durée du remplacement est inférieure ou égale à 152 heures. Quand cette durée excède 152 heures, des acomptes correspondant à une durée de remplacement minimale de 152 heures sont versées à l'employeur.

Ces versements sont effectués sur présentation de l'attestation d'inscription du salarié en formation, délivrée par l'organisme de formation, et du bulletin de salaire du remplaçant ou de la facture de l'entreprise de travail temporaire ou du groupement d'employeurs.

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

Rupture du contrat et non-respect des dispositions de la convention

L'employeur est tenu de signaler à la DDTEFP toute rupture du contrat de travail du remplaçant ou toute interruption de la formation qui interviendrait avant l'expiration de la convention.

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.

Les dispositions du présent décret entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2005.