

L'allocation formation

L'une des grandes nouveautés de la loi sur "la formation tout au long de la vie" permet aux salariés de bénéficier du versement d'une **allocation formation**.

- Que recouvre l'allocation formation ?
- Comment se calcule-t-elle ?
- Quand est-elle versée ? A qui ?

En pratique, l'allocation de formation change de mode de calcul et de destination selon qu'elle profite à un salarié dans le cadre normal de son contrat de travail ou à un salarié en cours de licenciement...

1° Cas : l'allocation de formation pour un salarié dans le cadre normal de son contrat de travail

L'allocation de formation est alors destinée à (ré)compenser le salarié qui a pris sur son temps personnel, le temps nécessaire à sa formation continue.

L'allocation de formation est calculée sur la base de 50% du salaire net horaire multiplié par le nombre d'heures de formation réalisées en dehors du temps de travail.

Sont prises en compte le total des rémunérations versées au cours des 12 derniers mois précédant le début de la formation, rapportées au nombre total d'heures rémunérées pendant ces mêmes 12 derniers mois.

A défaut d'accord de branche ou d'entreprise prévoyant des dispositions spécifiques, l'allocation de formation est versée au salarié à la date normale d'échéance de la paie du mois suivant celui durant lequel les heures de formation hors temps de travail ont été réalisées. Eventuellement, l'allocation formation vous sera payée sur plusieurs fiches de paie si la formation se déroule sur plusieurs mois. Chaque année, l'employeur doit remettre au salarié un document récapitulatif des heures de formations ainsi effectuées et des versements de l'allocation de formation associés.

Cas particuliers : Des dispositions particulières sont applicables aux salariés intérimaires, aux personnes ayant une ancienneté inférieure à 12 mois et aux collaborateurs dont la durée du travail est fixée selon un forfait de jours.

Bon à savoir : Dans le cas courant, l'allocation formation versée au salarié est donc un complément de rémunération et n'est en aucun cas destinée à financer la formation elle-même ou les coûts connexes à la formation, qui restent à la charge de l'employeur.

2° Cas : l'allocation de formation pour un salarié en cours de licenciement (i.e : ayant reçu sa lettre de notification)

Dans le cas où le salarié est en période de licenciement, l'allocation formation change de nature : elle est alors destinée à financer tout ou partie de la formation qu'il a choisi de suivre.

Il ne s'agit donc plus d'un complément de rémunération. D'ailleurs, le salarié ne percevra jamais l'allocation formation lui-même car elle est directement versée à l'organisme de formation sélectionné par le salarié.

Le calcul de l'allocation formation dans le cas d'un salarié en cours de licenciement = nombre heures DIF acquises X 50% du salaire horaire net.

Bon à savoir : Dans le cas d'un licenciement, l'employeur a obligation d'accepter toute demande de formation et donc de verser l'allocation correspondante à ses droits à l'organisme de formation.

L'employeur ne peut en aucun cas refuser, si le salarié présente une demande écrite de formation avant la fin de son préavis (effectué ou pas).

Ensuite, le salarié pourra entamer sa formation pendant son préavis ou même après qu'il ait quitté son entreprise.

L'allocation de formation n'a pas le caractère d'un salaire. Elle est exonérée des cotisations sociales patronales et salariales, mais conserve un caractère imposable. Elle doit donc être déclarée au titre de l'impôt sur le revenu. Elle n'est pas assujettie à la CSG/CRDS.