

GUIDE

FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

POUR L'EMPLOYEUR ASSUJETTI À L'OBLIGATION DE FINANCEMENT

Le champ de la formation professionnelle continue

Le dialogue social de la formation professionnelle continue

L'obligation de financement de la FPC pour les employeurs du secteur privé

Le fonds interprofessionnel d'assurance formation de Nouvelle-Calédonie (FIAF-NC)

La déclaration annuelle

Les dépenses de formation déductibles

La contractualisation des prestations

Les obligations vis-à-vis des stagiaires

Le contrôle des obligations de l'employeur en matière de FPC

Version : Avril 2017

SOMMAIRE

Le présent guide présente le cadre de la formation professionnelle continue en Nouvelle-Calédonie et les principes généraux applicables à l'obligation de financement de la formation aux employeurs tels que définis par les dispositions du code du travail et les arrêtés pris pour son application en avril 2017.

Le lecteur est informé que seules les dispositions publiées au Journal officiel de la Nouvelle-Calédonie sont opposables. Il est donc invité à vérifier si aucune modification législative ou réglementaire n'est intervenue postérieurement à la publication du présent guide.

LE CHAMP DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE	3
LA FINALITÉ DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE	3
LES PRESTATIONS ENTRANT DANS LE CHAMP DE LA FPC	3
LES MODALITÉS D'ORGANISATION DES PRESTATIONS	7
LE DIALOGUE SOCIAL EN MATIERE DE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE	9
LA CONSULTATION DU COMITÉ D'ENTREPRISE OU DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL	9
L'ACCORD INTERPROFESSIONNEL SUR LA FORMATION CONTINUE DU 30 JUIN 2015	10
LA NÉGOCIATION AU NIVEAU DES BRANCHES PROFESSIONNELLES	10
L'OBLIGATION DE FINANCEMENT DE LA FPC POUR LES EMPLOYEURS DU SECTEUR PRIVE.....	11
LE FONDS INTERPROFESSIONNEL D'ASSURANCE FORMATION DE NOUVELLE-CALEDONIE (FIAF-NC)	12
CONTRIBUTION OBLIGATOIRE DES EMPLOYEURS	12
CONTRIBUTION VOLONTAIRE DES EMPLOYEURS.....	12
LA DECLARATION ANNUELLE	14
QUAND ET OÙ DÉPOSER SA DÉCLARATION ANNUELLE ?	14
QUI DOIT DÉCLARER ?	14
LE VERSEMENT EN CAS D'INSUFFISANCE DE DÉPENSES	16
SUR QUOI PORTE LA DÉCLARATION	17
LES SANCTIONS RELATIVES À LA DÉCLARATION	18
LES DEPENSES DE FORMATION DEDUCTIBLES	19
PUBLIC VISE PAR LA PRESTATION	19
CAS PARTICULIERS	20
LES FRAIS LIÉS À L'ORGANISATION DES PRESTATIONS DE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE	21
LES FRAIS DE FONCTIONNEMENT DES FORMATIONS INTERNES	23
LES FRAIS D'INVESTISSEMENT	24
LES VERSEMENTS LIBÉRATOIRES	25
LES EXCÉDENTS REPORTABLES	25
LA CONTRACTUALISATION DES PRESTATIONS DE FPC	26
LES PRESTATAIRES DE FPC	26
LES CONVENTIONS DE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE	26
L'EXONÉRATION DE TGC.....	28
LES OBLIGATIONS VIS-À-VIS DES STAGIAIRES	29
L'INFORMATION DU STAGIAIRE	29
LE RÉGLEMENT INTÉRIEUR	29
L'ATTESTATION DE FORMATION	30
LE CONTRÔLE DES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR EN MATIERE DE FPC.....	31

LE CHAMP DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

LA FINALITÉ DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

La formation professionnelle tout au long de la vie comporte la formation initiale suivie par les jeunes, sous statut scolaire puis étudiant et la formation continue qui s'adresse aux adultes entrés dans la vie active et aux jeunes qui s'y engagent.

La formation professionnelle continue est régie par le livre V du code du travail de la Nouvelle-Calédonie et des arrêtés d'application.

La formation professionnelle continue qui consiste à développer ou maintenir les qualifications et les compétences professionnelles d'une personne, peut viser des objectifs différents selon le public concerné :

- l'insertion ou la réinsertion professionnelle,
- l'acquisition d'une qualification professionnelle reconnue,
- l'adaptation et le maintien dans l'emploi,
- la promotion professionnelle et sociale par l'accès aux différents niveaux de qualification,
- la validation des acquis de l'expérience,
- le rééquilibrage au sens de l'accord de Nouméa.

C'est pourquoi la caractérisation juridique d'une prestation de formation professionnelle continue repose sur la combinaison de plusieurs éléments :

- le public visé,
- l'objectif de la prestation,
- la typologie de la prestation,
- son contenu et ses modalités d'organisation

Pour les salariés, l'accès à la formation professionnelle continue se fait notamment par le biais de son employeur (au travers du plan de formation que celui-ci définit et met en œuvre). En effet, le code du travail indique que l'employeur doit assurer l'adaptation à leur emploi de ses salariés. Il doit également veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. C'est pourquoi les employeurs ont une obligation de financement de la formation professionnelle continue (voir page 11).

Articles Lp. 512-1, Lp. 541-1 et Lp. 544-1 du code du travail

LES PRESTATIONS ENTRANT DANS LE CHAMP DE LA FPC

La formation professionnelle continue recouvre aujourd'hui des prestations de nature différente dont la typologie est définie par le code du travail.

ACTION DE FORMATION	ACTION DE LUTTE CONTRE L'ILLETTRISME	ACCOMPAGNEMENT VAE	BILAN DE COMPÉTENCES
<ul style="list-style-type: none"> • actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle • actions qualifiantes visant une certification professionnelle • actions qualifiantes visant l'acquisition d'une compétence professionnelle en vue de l'adaptation ou du maintien dans l'emploi • actions de promotion professionnelle et sociale • actions de conversion ou de reconversion 	<ul style="list-style-type: none"> • acquisition des savoirs de base aussi appelés compétences essentielles 	<ul style="list-style-type: none"> • accompagner méthodologiquement une personne s'engageant dans une démarche de validation de ses acquis de l'expérience après avoir obtenu l'accord de l'autorité certificatrice afin d'obtenir une certification professionnelle inscrite au RCP-NC ou au RNCP 	<ul style="list-style-type: none"> • analyser pour un actif les compétences professionnelles et personnelles ainsi que les aptitudes et les motivations afin de définir un projet professionnel et le cas échéant, un projet de formation

Les différents types d'action de formation

- 1- Les **actions de préformation et de préparation** à la vie professionnelle ont pour objet de permettre à toute personne sans qualification professionnelle et sans contrat de travail, d'atteindre le niveau nécessaire pour suivre un stage de formation professionnelle proprement dit ou pour entrer directement dans la vie professionnelle ;
- 2- Les **actions qualifiantes visant une certification professionnelle** sont organisées en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par :
 - un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire de la certification professionnelle de la Nouvelle-Calédonie (RCP-NC) ou au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP),
 - une certification délivrée par une branche professionnelle.
- 3- Les **actions qualifiantes d'adaptation et de maintien** dans l'emploi ont pour objet de favoriser l'adaptation à l'emploi, le maintien dans l'emploi et le développement des compétences professionnelles nécessaires à l'emploi occupé.
- 4- Les **actions de promotion professionnelle et sociale** ont pour objet de permettre à des travailleurs d'acquérir une qualification plus élevée.
- 5- Les **actions de conversion ou de reconversion** ont pour objet de permettre à des salariés dont le contrat de travail est rompu, d'accéder à des emplois exigeant une qualification différente ou à des travailleurs non-salariés d'accéder à de nouvelles activités professionnelles.

Qu'est-ce qu'une compétence professionnelle ?

La compétence professionnelle se traduit par une capacité à combiner un ensemble de savoirs, savoir-faire, comportements, conduites, procédures, type de raisonnement, en vue de réaliser une tâche ou une activité dans un emploi donné. Elle a toujours une finalité professionnelle. Le résultat de sa mise en œuvre est évaluable.

Les actions de formation ne visant pas l'acquisition de compétences professionnelles sortent du champ de la formation professionnelle continue.

Exemples d'actions exclues :

- Action de sensibilisation ou d'information sur la sécurité et la santé au travail (voir ci-dessous),
- Action visant le développement ou le bien-être personnel,
- Action de formation syndicale (relevant de l'article Lp. 242.3)
- Action de formation initiale technologique ou professionnelle (apprentissage, stages en entreprise d'élèves ou d'étudiants),
- Période d'essai ou stage probatoire dans l'entreprise,
- Action de simple adaptation au poste de travail visant à présenter les procédures ou outils propres à l'entreprise,
- Action d'accueil ou d'information sur l'entreprise qui constitue une simple prise de contact pour les nouveaux personnels,

- Séjour dans d'autres entreprises ou d'autres établissements pour familiariser certains personnels avec de nouveaux matériels ou de nouvelles procédures, au sein d'une entreprise, d'un groupe, auprès de la maison mère ou de filiales ou chez les fournisseurs,
- Actions de conseil, d'accompagnement, de tutorat et de coaching¹,
- Formation économique des élus du comité d'entreprise (article Lp. 242.4),
- Formation des élus au comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail (articles Lp. 242-5 et R. 242-2),
- Actions d'information, d'appui et de suivi accompagnant une mise aux normes ou la recherche d'une certification ou d'un label Qualité.

¹ Action consistant à faire accompagner un salarié par une personne dont la mission est, pendant une durée déterminée, d'assister celui-ci en situation de travail normale avec des diagnostics ou évaluations réguliers sur leurs comportements ou activités.

La sensibilisation et l'information sur la sécurité et la santé au travail

Le code du travail précise que les prestations correspondant à des actions de sensibilisation et d'information à la sécurité et à la santé au travail telles que définies aux articles Lp. 261-1, Lp. 261-24 et R. 261-9 à R. 261-12 ne rentrent pas dans le champ de la formation professionnelle continue.

De quoi s'agit-il ?

Des actions d'information et de sensibilisation visent à assurer la sécurité et à protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

La formation à la sécurité a pour objet d'instruire le travailleur des précautions à prendre pour assurer sa propre sécurité et, le cas échéant celle des autres personnes occupées dans l'établissement.

A cet effet, les informations, enseignements et instructions nécessaires lui sont donnés en ce qui concerne :

- 1- les conditions de circulation dans l'entreprise,
- 2- l'exécution de son travail,
- 3- les dispositions à prendre en cas d'accident ou de sinistre.

- 1- La formation à la sécurité relative à la circulation des personnes est dispensée dans l'établissement et a pour objet d'informer le travailleur, à partir des risques auxquels il est exposé :
 - des règles de circulation des véhicules et engins de toute nature sur les lieux de travail et dans l'établissement,
 - de lui montrer les chemins d'accès aux lieux dans lesquels il sera appelé à travailler et aux locaux sociaux,
 - de lui préciser les issues et dégagements de secours à utiliser pour le cas de sinistre,
 - de lui donner, si la nature des activités exercées le justifie, des instructions d'évacuation pour le cas notamment d'explosion, de dégagement accidentel de gaz ou liquides inflammables ou toxiques.
- 2- La formation à la sécurité relative à l'exécution du travail s'intègre dans les instructions professionnelles que reçoit le travailleur. Elle est dispensée sur les lieux de travail ou, à défaut, dans des conditions équivalentes. Elle a pour objet d'enseigner au travailleur, à partir des risques auxquels il est exposé :
 - les comportements et les gestes les plus sûrs en ayant recours, si possible, à des démonstrations,
 - de lui expliquer les modes opératoires retenus s'ils ont une incidence sur sa sécurité ou celle des autres salariés,
 - de lui montrer le fonctionnement des dispositifs de protection et de secours et de lui expliquer les motifs de leur emploi.
- 3- La formation à la sécurité a pour objet de préparer le travailleur sur la conduite à tenir lorsqu'une personne est victime d'un accident ou d'une intoxication sur les lieux de travail.

Il convient de noter que contrairement à la FPC, ce n'est pas le comité d'entreprise qui est consulté sur le plan de formation sécurité mais le CHSCT.

Les actions de prévention sur les risques en matière de santé n'entrent pas non plus dans le champ de la formation professionnelle continue.

A titre d'exemples, liste non exhaustive d'actions n'entrant pas dans le champ de la FPC :

- Évacuation des locaux en cas d'incendie (serre-files)
- Port des équipements de sécurité individuels
- Utilisation des extincteurs
- Lutte contre le tabagisme
- Lutte contre le stress au travail

Articles Lp. 541-3 et R. 541-12 du code du travail

LES MODALITÉS D'ORGANISATION DES PRESTATIONS

Les actions de formation

Les actions de formation se déroulent conformément :

- à des objectifs de formation préétablis, identifiant les compétences professionnelles visées ;
- à un programme pédagogique précisant les séquences pédagogiques, les moyens pédagogiques et d'encadrement mis en œuvre.

Elles font également l'objet d'un dispositif de suivi et d'évaluation des qualifications acquises permettant d'en vérifier l'exécution et d'en apprécier les résultats.

Ces informations doivent être clairement et précisément indiquées dans la convention ou le contrat de formation professionnelle continue. En cas de contrôle (voir page 31), si elles n'apparaissent pas ou si elles sont peu ou insuffisamment détaillées, la prestation peut se voir exclue du champ de la formation professionnelle continue en l'absence d'éléments probants.

En conséquence, à titre indicatif, ne sont pas considérées comme actions de formation professionnelle continue les prestations suivantes (liste non exhaustive) :

- les actions de simple information,
- les conférences,
- les séminaires,
- les colloques, symposiums, congrès ou voyages d'étude.

Articles Lp. 541-4, R. 541-13 et R. 545-2 du code du travail

Le bilan de compétences

Le bilan de compétences a pour objet de permettre à un actif d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes afin de définir un projet professionnel et le cas échéant, un projet de formation. La réalisation d'un bilan de compétences est normalement à l'initiative du bénéficiaire, même s'il peut être pris en charge par l'employeur, ou un fonds d'assurance formation pour un salarié, ou une collectivité publique pour un demandeur d'emploi.

En conséquence, les résultats de ce bilan lui appartiennent et ne peuvent être communiqués à un tiers (y compris son employeur si celui-ci le finance) sans son consentement écrit.

L'objectif du bilan de compétences est donc l'occasion pour un actif de :

- faire le point sur ses expériences professionnelles et personnelles ;
- repérer ses acquis liés au travail, à la formation voire à sa vie sociale (activités associatives par exemple) ;
- identifier ses savoirs, compétences et aptitudes ;
- recueillir et mettre en forme les éléments permettant d'élaborer son projet professionnel ;
- gérer au mieux ses ressources personnelles ;
- organiser ses priorités professionnelles.

Il se déroule en trois phases :

- 1-** Une phase préliminaire, qui a pour objet :
 - De confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche ;
 - De définir et d'analyser la nature de ses besoins ;
 - De l'informer des conditions de déroulement du bilan, ainsi que des méthodes et techniques mises en œuvre.
- 2-** Une phase d'investigation, permettant au bénéficiaire :
 - D'analyser ses motivations et intérêts professionnels et personnels ;
 - D'identifier ses compétences et aptitudes professionnelles et personnelles et, le cas échéant, d'évaluer ses connaissances générales ;
 - De déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle.
- 3-** Une phase de conclusions, qui, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire :
 - De prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation ;

- De recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation ;
- De prévoir les principales étapes de la mise en œuvre de ce projet.

Il est organisé le plus souvent sous forme de séances individuelles même si certaines actions conduites dans la phase d'investigation peuvent l'être de façon collective, à condition qu'il ne soit pas porté atteinte au respect de la vie privée des bénéficiaires.

L'amplitude du bilan de compétences comprise entre la phase d'investigation et la phase de conclusion doit être au minimum de 1 mois et au maximum de 3 mois.

Le prestataire doit, à la fin du bilan, fournir au bénéficiaire un document de synthèse et les conclusions détaillées du bilan.

Ce document de synthèse détaille les informations suivantes :

- Circonstances du bilan ;
- Compétences et aptitudes du bénéficiaire au regard des perspectives d'évolution envisagées ;
- Le cas échéant, éléments constitutifs du projet professionnel, et éventuellement du projet de formation du bénéficiaire, et principales étapes prévues pour la réalisation de ce projet.

Articles Lp. 541-5 et Lp. 541-6 et R. 541-14 à R.541-19 du code du travail

LE DIALOGUE SOCIAL EN MATIERE DE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

LA CONSULTATION DU COMITÉ D'ENTREPRISE OU DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

La formation professionnelle continue est une garantie sociale pour les salariés, au même titre que la sécurité sociale. Par ailleurs, le code du travail indique que l'employeur se doit d'assurer l'adaptation du salarié à son poste de travail et veiller au maintien de sa capacité à occuper un emploi, afin de favoriser la promotion sociale et permettre les changements d'emploi.

A ce titre, la formation professionnelle doit donc faire l'objet de concertation au sein de l'entreprise.

Dans les entreprises de cinquante salariés et plus, le comité d'entreprise :

- est consulté sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise, ainsi qu'au regard des accords collectifs ou accords d'entreprise portant sur la formation professionnelle,
- donne son avis sur le plan de formation de l'entreprise,
- est consulté sur les conditions de la formation reçue dans l'entreprise par les apprentis ainsi que sur leurs conditions d'accueil.

Dans les entreprises entre 10 et 49 salariés, la consultation est réalisée auprès des délégués du personnel.

Le comité d'entreprise émet donc un avis, au cours de deux réunions annuelles, sur :

- Le bilan du plan de formation de l'année précédente,
- Le projet de plan de formation de l'année suivante,
- Les demandes de congés pour formation reportés conformément aux dispositions des articles Lp. 542-3 et Lp. 542-4,
- Les conditions de mise en œuvre des contrats d'apprentissage et des contrats associant emploi et formation.

Il lui est par ailleurs communiqué :

- La déclaration annuelle de la participation au financement de la formation professionnelle,
- Un bilan des congés pour formation accordés,
- Un bilan des contrats d'apprentissage et des contrats associant emploi et formation.

Afin de permettre aux membres du comité d'entreprise et, le cas échéant, aux délégués du personnel de participer à l'élaboration du plan de formation et de préparer les délibérations dont il fait l'objet, l'employeur leur communique trois semaines au moins avant les réunions du comité ou de la commission, a minima, des documents qui précisent notamment :

- la nature des prestations de formation proposées par l'employeur (actions de formation, accompagnement VAE et bilans de compétence),
- les conditions de leur organisation,
- les effectifs concernés par catégorie professionnelle et par sexe,
- les conditions financières de leur exécution.

Articles Lp. 331-1, Lp. 342-19, Lp. 342-19-1, R. 341-1-1 et R. 342-1-2 du code du travail

L'ACCORD INTERPROFESSIONNEL SUR LA FORMATION CONTINUE DU 30 JUIN 2015

Le 30 juin 2015, les partenaires sociaux ont signé pour la première fois un accord interprofessionnel sur la formation professionnelle. Cet accord signé par les trois organisations patronales représentatives (CGPME, MEDEF et UPA) et par cinq des six organisations représentatives des salariés (COGETRA, CSTNC, USOENC, USTKE et UT CFE CGC)², vise à développer la formation professionnelle continue des salariés du secteur privé au travers de deux mesures :

- Étendre l'obligation légale de financement de la formation professionnelle continue à tous les employeurs, alors qu'elle ne concernait, depuis 1985, que les employeurs de dix salariés et plus, en créant une contribution obligatoire versée à un fonds d'assurance formation. Les partenaires ont proposé de fixer cette contribution à hauteur de 0,2% de la masse salariale³,
- Créer un fonds interprofessionnel d'assurance formation, géré paritairement, avec pour mission principale d'assurer le financement d'actions collectives de formation répondant aux besoins des employeurs ainsi que le financement de parcours individuels à l'initiative de l'employeur ; le fonds est également chargé d'accompagner les branches et les entreprises dans la définition de leurs besoins de formation, et peut financer et conduire des études dans le domaine des qualifications, de la gestion des compétences et de la formation professionnelle.

L'accord pose également les principes d'organisation et de gestion du fonds : gouvernance paritaire, mutualisation au premier franc, financement par les versements des employeurs, transparence de son fonctionnement et de sa gestion, etc...

L'accord a été suivi par la création en octobre 2015, du **Fonds Interprofessionnel d'Assurance Formation de Nouvelle-Calédonie (FIAF-NC)**. *Pour plus de renseignements sur le FIAF-NC, voir page 12.*

LA NÉGOCIATION AU NIVEAU DES BRANCHES PROFESSIONNELLES

Le code du travail a été complété en 2017, s'agissant de la négociation sociale en matière de formation professionnelle.

Le code du travail prévoit désormais qu'une négociation triennale obligatoire, pour l'ensemble des branches professionnelles disposant d'un accord collectif. Elle vise à définir les besoins, les orientations et les priorités de la branche en matière de formation professionnelle continue, notamment de ses salariés.

Un des objectifs est de permettre au FIAF-NC de construire son offre de formation et plus généralement son offre de services en ayant une meilleure vision des besoins des branches professionnelles.

Article Lp. 333-3-1 du code du travail

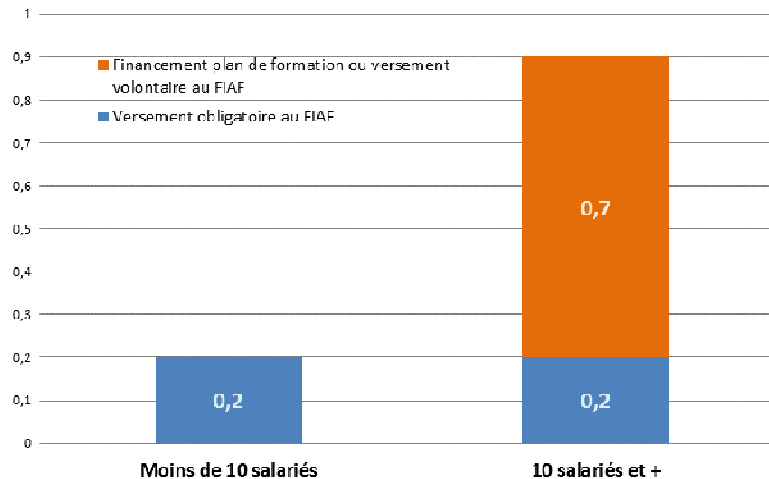
² FO a depuis lors exprimé sa volonté de rejoindre le projet en adhérant à l'accord

³ Plafonnée à la tranche 1 du Régime Unifié d'Assurance Maladie Maternité (RUAMM)

L'OBLIGATION DE FINANCEMENT DE LA FPC POUR LES EMPLOYEURS DU SECTEUR PRIVE

Depuis le 27 février 2017, tous les employeurs dès lors qu'ils emploient au moins 1 salarié, a l'obligation de financer la formation professionnelle continue des salariés.

Selon le nombre de salariés employés au cours de l'année civile, le niveau de l'obligation légale (calculée en pourcentage de la masse salariale) est différent et l'employeur peut se libérer de son obligation selon une ou plusieurs modalités.



Si l'employeur a moins de 10 salariés :

Il verse 0,2 % de sa masse salariale au FIAF-NC. Ces fonds sont mutualisés et les salariés peuvent bénéficier, à l'initiative de leur employeur, c'est-à-dire dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, de formations, d'accompagnement VAE ou d'un bilan de compétence financés par le FIAF.

Pour en savoir plus, voir page 12

Si l'employeur a 10 salariés et plus :

Il a une première obligation de versement de 0,2 % au FIAF-NC au même titre que les employeurs de moins de 10 salariés.

Il a en outre l'obligation de consacrer en plus 0,7 % de sa masse salariale au financement de la FPC selon quatre modalités :

- 1- financer directement des prestations de FPC au profit de ses salariés (formations externes réalisées par un organisme déclaré ou formations internes réalisées par un salarié de l'entreprise assurant des fonctions de formateur permanent ou occasionnel) ;
- 2- verser au FIAF-NC des sommes consacrées au financement de prestations de FPC pour ses salariés (modalité appelée « droit de tirage ») ;
- 3- verser au FIAF-NC des sommes qui ne sont pas affectées au financement de prestations pour ses salariés et sont mutualisées ;
- 4- s'il n'utilise aucune des trois modalités ci-dessus, verser l'insuffisance de dépenses au budget de la Nouvelle-Calédonie.

Pour en savoir plus sur la modalité 1, voir page 19 et suivantes

Pour en savoir plus sur les modalités 2 et 3, voir page 12.

Pour en savoir plus sur la modalité 4, voir page 16

Articles Lp.544-1 et suivants du code du travail

LE FONDS INTERPROFESSIONNEL D'ASSURANCE FORMATION DE NOUVELLE-CALÉDONIE (FIAF-NC)

Le fonds interprofessionnel d'assurance formation de Nouvelle-Calédonie (FIAF-NC) a été créé par l'accord interprofessionnel du 30 juin 2015. Il a été agréé par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie le 27 décembre 2016, en tant que fonds d'assurance formation, jusqu'au 31 mars 2020.

Chargé d'une mission d'intérêt général de développement de la formation professionnelle continue des salariés, il est alimenté par :

- La contribution obligatoire versée par les employeurs,
- Les versements volontaires d'employeurs d'au moins 10 salariés, afin de se libérer de leur insuffisance de dépenses au regard de leur obligation de financement de la formation professionnelle continue,
- Les versements volontaires d'employeurs destinés à financer des prestations de formation professionnelle ou des prestations associées pour leurs salariés,
- Les éventuelles contributions obligatoires d'employeurs prévues dans un accord de branche étendu.

Il peut également percevoir des subventions publiques qui font l'objet d'une convention d'objectifs et de moyens quant à leur utilisation.

CONTRIBUTION OBLIGATOIRE DES EMPLOYEURS

Une contribution obligatoire est mise en place, à compter du 1^{er} avril 2017. Son montant assis sur la rémunération versée au salarié est fixé à 0,2%, plafonné au niveau de la tranche 1 du RUAMM.

Toute personne privée en Nouvelle-Calédonie (physique ou morale quelle que soit son statut juridique) est assujettie à cette contribution dès lors qu'elle emploie un salarié.

La CAFAT est chargée du recouvrement de cette contribution.

Elle est donc versée trimestriellement par l'employeur à la CAFAT, en même temps que les autres contributions obligatoires.

La CAFAT reverse ensuite les sommes collectées au FIAF-NC.

L'ensemble des versements est mutualisé dès réception et est destiné notamment à prendre en charge :

- Les dépenses de fonctionnement relatives aux actions de formation, y compris le financement d'actions collectives correspondant à des priorités d'intérêt général,
- Des prestations d'accompagnement de VAE,
- Des bilans de compétences,
- Des frais concernant les stagiaires (indemnités de rémunération, cotisations sociales légales et conventionnelles, frais de déplacement),
- Des prestations d'information, d'orientation, d'évaluation et de suivi des stagiaires,
- Des prestations d'accompagnement des dispositifs de formation (identification des besoins, ingénierie de formation, certification, ingénierie financière et recherche de partenariats, évaluation des dispositifs),
- Des frais d'information des cotisants.

Articles Lp. 544-2 et R. 544-2 du code du travail

CONTRIBUTION VOLONTAIRE DES EMPLOYEURS

Cas n° 1 : Le FIAF-NC peut également bénéficier de versements de la part d'un employeur de 10 salariés et plus, qui souhaite ainsi compenser son insuffisance de dépenses dans le cadre de son obligation de 0,7 %.

Ce versement n'a pas d'affectation identifiée et il est donc également mutualisé et utilisé dans les mêmes conditions que la contribution obligatoire ci-dessus.

Cas n° 2 : L'employeur peut également décider de verser tout ou partie de son obligation pour la mise en œuvre de prestations de FPC destinées à ses salariés (formation, bilan de compétence ou accompagnement VAE).

Il bénéficie alors d'un droit de tirage sur les sommes versées, avec déduction des frais de gestion du FIAF-NC.

Dans les deux hypothèses, l'employeur peut déduire de son obligation annuelle de participation au financement de la formation professionnelle continue le montant versé au FIAF-NC.

Ces versements doivent être effectués avant le 31 mars de l'année N+1.

Articles Lp. 544-15 et R. 544-2 du code du travail

Pour tout complément d'information, vous pouvez contacter le FIAF-NC ou consulter leur site internet :

- Téléphone : 47 68 68
- Mail : contact@fiaf.nc
- Site Internet : www.fiaf.nc.

LA DECLARATION ANNUELLE

L'employeur doit déposer auprès des services fiscaux une déclaration annuelle dans laquelle il décrit ses dépenses et son activité de formation professionnelle continue.

QUAND ET OÙ DÉPOSER SA DÉCLARATION ANNUELLE ?

La déclaration annuelle est à déposer à la **direction des services fiscaux, service de la recette** – 13, rue de la Somme – BP D2 – 98848 NOUMEA CEDEX, **au plus tard le 5 mai**.

La déclaration est établie sur un imprimé spécial, envoyé directement à l'employeur par la direction de la formation professionnelle continue (DFPC). Les employeurs assujettis n'ayant pas reçu le formulaire, peuvent le télécharger sur le site internet de la DFPC (www.dfpc.gouv.nc).

QUI DOIT DÉCLARER ?

Tout employeur occupant au minimum 10 salariés durant l'année de référence.

Articles Lp. 544-7 et R. 544-9 du code du travail

1° Sont donc concernés

Tous les employeurs exerçant une activité industrielle, commerciale, artisanale, agricole ou de services, à l'exception de l'État, des collectivités publiques et des établissements publics administratifs (EPA).

Peuvent également être assujetties, les personnes exerçant une profession libérale, les titulaires de charges et offices, les patentés, les personnes exerçant une profession non commerciale, les syndicats professionnels, les associations régies par la loi de 1901, les établissements d'enseignement privé, dans la mesure où ils répondent à la condition d'effectif minimum.

Cette obligation incombe à tous les employeurs, quelle que soit la forme de leur exploitation ou de l'activité qu'ils exercent, quel que soit leur régime d'imposition, que les résultats de leur exploitation ou de leur activité soient bénéficiaires ou déficitaires, dès lors qu'ils ont occupé au moins 10 salariés pendant l'année.

2° Détermination de l'effectif

On appelle salarié toute personne employée qui reçoit une rémunération en argent, des avantages en nature ou des émoluments, en vertu d'un contrat de travail exprès ou tacite, passé avec un employeur. D'une manière générale, un salarié reçoit des rémunérations considérées au plan fiscal comme traitements et salaires.

On doit donc considérer comme salarié à prendre en compte pour le calcul des effectifs de l'entreprise :

- Les employés rémunérés, à temps complet ou à temps partiel,
- Les représentants de commerce, salariés d'un employeur ou dont les rémunérations entrent, du point de vue fiscal, dans la catégorie des traitements et salaires (même s'ils exercent leur activité sans être astreints à un horaire précis),
- Les travailleurs à domicile,
- Les gérants de magasins à succursales multiples et de coopératives,
- Les gérants non majoritaires de SARL,
- Les présidents-directeurs généraux de sociétés anonymes,
- Les membres du directoire (salariés au sens fiscal).

Ne sont pas comptabilisés dans l'effectif :

- les salariés sous contrat d'insertion par le travail,
- les salariés sous contrat de qualification,

- les titulaires d'un contrat d'apprentissage,
- les employés en longue maladie ou absents de l'entreprise et ne percevant pas de rémunération de l'employeur pendant cette absence,
- Les intérimaires mis à disposition,
- Les bénévoles,
- Les salariés d'entreprises clientes ou sous-traitantes.

L'employeur est assujéti à l'obligation dès lors qu'il a employé en moyenne sur l'année, au moins 10 salariés à temps plein.

L'appréciation du nombre de salariés doit être faite dans le cadre de l'entreprise ou de l'exploitation pour l'ensemble de ses établissements.

3° Calcul des effectifs

Chaque salarié employé par une entreprise, au cours de l'année, doit être pris en compte, quelle que soit la durée du travail. Cependant, le mode de calcul est différent selon qu'il s'agit de salarié en contrat à durée indéterminée (CDI) ou en contrat à durée déterminée (CDD), à temps plein ou à temps partiel.

Le salarié est pris en compte au prorata de son temps de travail par rapport à un équivalent temps plein.

Equivalent temps plein :

Le nombre d'heures travaillées équivaut à 169 heures par mois, soit 2 028 heures par an.

La référence est le temps de travail théorique prévu au contrat de travail et non pas le temps de travail effectif dans l'entreprise.

LES 4 CAS EN TERMES DE CALCUL	
<u>CDI À TEMPS PLEIN</u>	<u>CDD À TEMPS PLEIN</u>
<p>Chaque salarié compte pour 1 Si le contrat de travail démarre ou s'interrompt en cours d'année, le salarié compte au prorata de son temps de travail. Exemple : un salarié embauché en CDI le 1^{er} juin $169 \times 7 / 2\ 028$ soit 0,60</p>	<p>Chaque salarié est décompté au prorata de la durée du contrat de travail. Il n'est pas comptabilisé s'il remplace un salarié en CDI absent. Exemple : un employeur emploie 3 CDD dans l'année - 1 CDD de 3 mois soit $169 \times 3 / 2028 = 0,25$ - 1 CDD de 6 mois soit $169 \times 6 / 2028 = 0,5$ - 1 CDD de 9 mois soit $169 \times 9 / 2028 = 0,75$ soit un total de 1,5 salariés</p>
<u>CDI À TEMPS PARTIEL</u>	<u>CDD À TEMPS PARTIEL</u>
<p>Chaque salarié est pris en compte en fonction de sa durée théorique de travail. Exemple 1 : l'entreprise emploie 5 salariés travaillant à 80 % $0,80 \times 5 = 4$ Exemple 2 : 1 salarié travaillant 120 h par mois $120 \times 12 / 2028 = 0,71$</p>	<p>Chaque salarié est pris en compte en proratisant et son temps de travail et la durée du contrat Exemple : 1 CDD de 30 heures par semaine pendant 3 mois soit 13 semaines $(30 \times 13) / 2028 = 0,19$</p>
LE TOTAL OBTENU EST ARRONDI AU CHIFFRE INFÉRIEUR	

LE VERSEMENT EN CAS D'INSUFFISANCE DE DÉPENSES

Si le total annuel des dépenses est inférieur au montant de l'obligation incombant à l'employeur, celui-ci doit effectuer un versement complémentaire au budget de la Nouvelle-Calédonie.

Il verse aux services fiscaux, la somme due en même temps qu'il dépose sa déclaration annuelle.

Quelques exemples :

Masse salariale		45 000 000
Obligation FPC	versement obligatoire au FIAF	90 000
	plan de formation ou versement volontaire au FIAF	315 000
	total obligation	405 000
Dépenses de formation	versement obligatoire au FIAF	90 000
	dépenses directes pour le plan de formation	295 000
	versement volontaire au FIAF pour plan de formation	
	versement volontaire au FIAF mutualisé	0
	total des dépenses de formation	385 000
Excédents antérieurs		0
Versement du		20 000

Masse salariale		122 564 000
Obligation FPC	versement obligatoire au FIAF	245 128
	plan de formation ou versement volontaire au FIAF	857 948
	total obligation	1 103 076
Dépenses de formation	versement obligatoire au FIAF	245 128
	dépenses directes pour le plan de formation	800 000
	versement volontaire au FIAF pour plan de formation	
	versement volontaire au FIAF mutualisé	0
	total des dépenses de formation	1 045 128
Excédents antérieurs		7 000
Versement du		50 948

Masse salariale		58 564 000
Obligation FPC	versement obligatoire au FIAF	117 128
	plan de formation ou versement volontaire au FIAF	409 948
	total obligation	527 076
Dépenses de formation	versement obligatoire au FIAF	117 128
	dépenses directes pour le plan de formation	0
	versement volontaire au FIAF pour plan de formation	0
	versement volontaire au FIAF mutualisé	300 000
	total des dépenses de formation	417 128
Excédents antérieurs		0
Versement du		109 948

SUR QUOI PORTE LA DÉCLARATION

Cette déclaration annuelle, outre la désignation et l'adresse du déclarant, doit indiquer :

1° La masse salariale et le montant de la participation

L'assiette sur laquelle est calculé le montant de l'obligation est constituée par le montant total brut des rémunérations payées pendant l'année en cours (hors cotisations patronales).

Sont considérées comme rémunérations toutes sommes versées ou dues au travailleurs, en contrepartie ou à l'occasion d'un travail notamment les salaires ou gains, les indemnités de congés payés, le montant des retenues pour cotisations salariales, les indemnités, primes, gratifications et tous autres avantages en argent ayant le caractère d'une rémunération, les avantages en nature ainsi que les sommes perçues directement ou par l'entreprise d'un tiers à titre de pourboire.

Ne sont pas comprises dans les rémunérations, les sommes ayant le caractère de dommages et intérêts, les indemnités représentatives de frais professionnels et la part contributive de l'employeur dans les titres-repas émis conformément au chapitre V du titre IV du livre I du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

La période de référence pour la détermination du montant de ces rémunérations est l'année civile au titre de laquelle l'employeur est assujéti à la participation.

2° Le montant des dépenses de formation professionnelle continue effectivement réalisées au cours de l'année

La présentation des dépenses distingue :

- 1- les dépenses de fonctionnement des actions de formation organisées par l'entreprise elle-même : frais de personnel enseignant, frais de personnel non enseignant, fournitures et matières d'œuvre, frais de fonctionnement (formation interne),
- 2- les dépenses d'amortissement du matériel d'équipement et des locaux spécialement affectées à la formation (formation interne),
- 3- les dépenses de formation effectuées au bénéfice du personnel de l'entreprise, en application de conventions conclues avec des prestataires de formation extérieurs enregistrés (formation externe),
- 4- les dépenses de formation supportées dans le cadre des congés individuels de formation, congés pour VAE et congés pour enseignement, pris en charge par l'employeur,
- 5- les rémunérations versées aux stagiaires pendant la période de formation par l'entreprise et les charges sociales y afférentes,
- 6- les frais de transport des stagiaires, liés à la formation,
- 7- les frais d'hébergement et de restauration des stagiaires, pendant la période de formation,
- 8- les versements effectués au profit du FIAF-NC.

La déclaration indique en outre :

- le nombre de salariés de l'entreprise,
- le nombre de salariés ayant bénéficié d'une formation au cours de l'année,
- le nombre d'heures de formation reçues par eux,
- le nombre d'autorisations d'absence pour formation professionnelle continue accordées par l'entreprise en distinguant les congés individuels de formation rémunérés et ceux non rémunérés,
- les effectifs de stagiaires répartis par types d'actions de formation (externe, interne, hors territoire, permis de conduire, formation à distance (FOAD), accompagnement VAE et bilan de compétence).

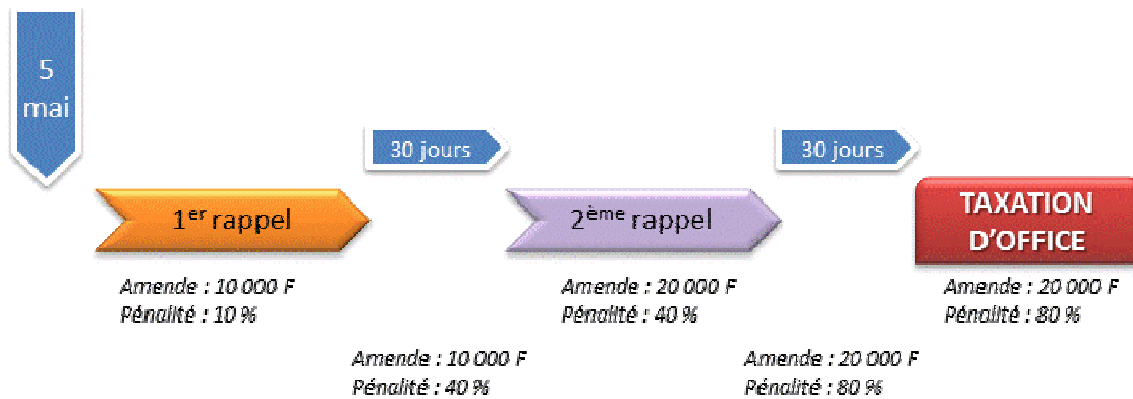
Le cas échéant, la déclaration doit également mentionner l'insuffisance de contribution au titre de la période considérée, l'excédent éventuellement utilisé, et le montant total du versement complémentaire à effectuer pour insuffisance de dépenses.

Aucun document n'est à joindre à la déclaration. Toutefois, l'employeur doit être en mesure de justifier la réalité et la conformité de l'ensemble des dépenses imputées et en cas de contrôle, de présenter toutes les pièces justificatives dans un délai de 3 jours.

LES SANCTIONS RELATIVES À LA DÉCLARATION

Selon les modalités applicables à l'impôt sur les sociétés, le retard ou l'absence de dépôt de la déclaration et l'absence ou l'insuffisance de versement entraîne l'application d'amendes et de pénalités en cas de versement.

L'absence de dépôt de la déclaration entraîne la taxation d'office, après 2 rappels adressés à l'employeur par la DFPC.



L'absence de versement entraîne une pénalité de 5 %.

Articles 979, 1050, 1051, 1053, 1054 et 1056 du code des impôts

LES DEPENSES DE FORMATION DEDUCTIBLES

L'obligation d'un employeur en matière de la formation professionnelle continue porte sur le financement de prestations de formation, à destination de ses salariés, en y consacrant au minimum 0,7% de sa masse salariale.

Les dépenses sont éligibles si elles correspondent aux actions de formation professionnelle continue qu'elles soient organisées :

- par l'entreprise elle-même : formation interne⁴,
- par des prestataires de formation professionnelle continue, extérieurs à l'entreprise, dans le cadre de conventions conclues avec l'employeur : formation externe.

Les prestations doivent répondre aux exigences du code du travail (voir page 3).

En cas de doute sur le caractère déductible d'une action de formation, vous pouvez consulter la section Contrôle de la DFPC en envoyant par courriel une fiche descriptive (voir modèle page 33) à l'adresse suivante :

controle.dfpc@gouv.nc

Une réponse sera faite dans les meilleurs délais et au plus tard 5 jours ouvrables après réception de la demande.

Le code du travail de Nouvelle-Calédonie impose, pour toute prestation de FPC externalisée, qu'une convention de formation soit passée entre l'employeur et le prestataire de formation⁵. Les mentions obligatoires d'une convention de formation sont prévues à l'article R. 545-1 du code du travail (cf. page 26).

Pour les prestations relatives à l'accompagnement VAE et au bilan de compétences, une convention tripartite doit être signée par le prestataire (déclaré auprès de la DFPC), l'employeur qui finance et le salarié qui atteste ainsi de son consentement à la démarche. Concernant l'accompagnement VAE, seules sont déductibles les phases d'accompagnement et de validation.

PUBLIC VISE PAR LA PRESTATION

Ne sont déductibles que les seules formations destinées aux personnes prises en compte dans le calcul de l'effectif de l'entreprise.

⁴ Sous réserve de l'agrément du formateur interne

⁵ Ayant déclaré son activité auprès de la DFPC

CAS PARTICULIERS

Formation à distance

Une formation ouverte et/ou à distance (FOAD), est un dispositif souple de formation organisé en fonction de besoins individuels ou collectifs (individus, entreprises). Elle comporte des apprentissages individualisés et l'accès à des ressources et compétences locales ou à distance. Elle n'est pas exécutée nécessairement sous le contrôle permanent d'un formateur.

Le code du travail prévoit la possibilité d'une action de formation séquentielle, qui peut s'effectuer en tout ou partie à distance. Dans ce cas, la convention de formation doit préciser :

- les séquences réalisées à distance et les séquences réalisées en centre de formation,
- les prestations de suivi et d'évaluation des travaux assurées par le prestataire et le prix de ces prestations,
- les modalités d'assistance pédagogique,
- le cas échéant, l'assistance technique proposée au stagiaire en cas de difficulté d'utilisation ou de connexion à une plateforme à distance.

Dans ce cadre, le programme de formation doit indiquer :

- les compétences et qualifications des personnes chargées d'assister le bénéficiaire de la formation,
- les modalités techniques selon lesquelles le stagiaire est accompagné ou assisté, les périodes et les lieux mis à sa disposition pour s'entretenir avec les personnes chargées de l'assister ou les moyens dont il dispose pour contacter ces personnes,
- les délais dans lesquels les personnes en charge de son suivi sont tenues de l'assister en vue du bon déroulement de l'action, lorsque cette aide n'est pas apportée de manière immédiate.

Par ailleurs, un protocole individuel de formation doit être établi par le prestataire de formation avant le démarrage de la formation et signé par le stagiaire avant le début de la formation.

Il doit préciser :

- les dates et le calendrier de formation ;
- les différentes modalités pédagogiques proposées ;
- la durée estimée de chacune des séquences pédagogiques ;
- le cas échéant, la liste et le calendrier des travaux à réaliser par le stagiaire ;
- les modes d'évaluation de chaque séquence ;
- les modalités d'assistance pédagogique et technique.

Par conséquent, la simple mise à disposition d'outils pédagogiques, sans accompagnement pédagogique, n'est par contre pas considérée comme une action de formation professionnelle continue (ex : fourniture de CDROM, cours en téléchargement...). En outre, un suivi pédagogique ne peut se réduire à une hotline, sans modalités d'encadrement pédagogique et d'évaluation associées.

Article Lp. 545-20 et R. 545-2 du code du travail

Formation hors territoire

Formations en Métropole

Les stages de formation en Métropole doivent avoir fait l'objet d'une convention de formation conforme aux dispositions du code du travail calédonien avec un organisme ayant déclaré son activité auprès d'une DIRECCTE⁶.

Une convention conforme aux dispositions du code du travail calédonien doit obligatoirement être signée (cf. page 26). Ne seront pas admises les conventions simplifiées (conventions/factures) qui sont autorisées en métropole.

⁶ Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Pour vérifier cette information, consulter le site du ministère du travail :

<https://www.data.gouv.fr/fr/datasets/liste-publique-des-organismes-de-formation-l-6351-7-1-du-code-du-travail>

Formation dans un pays étranger

Lorsque l'action de formation est réalisée à l'étranger, le prestataire doit être déclaré auprès de l'administration du pays concerné si cette obligation existe.

Une convention conforme aux dispositions du code du travail calédonien doit être signée, et l'employeur doit être en mesure de fournir les justificatifs de facturation et de paiement de la prestation. En cas de contrôle, si cette convention n'est pas rédigée en français, il pourra vous être demandé de fournir sa traduction.

Préparation au permis de conduire

Les formations préparant aux permis de conduire sont organisées sous la responsabilité de l'employeur avec le concours d'un prestataire de services particulier, à savoir une école de conduite agréée par le gouvernement de Nouvelle-Calédonie.

La préparation au permis de conduire ne constitue pas a priori une action de formation professionnelle continue. Toutefois, les dépenses liées cette préparation peuvent être prises en compte au titre de la participation de l'employeur si la possession du permis est indispensable à la tenue du poste qu'occupe le salarié concerné.

Seules les dépenses liées à l'inscription et aux cours de code et de conduite facturées par l'auto-école sont déductibles.

LES FRAIS LIÉS À L'ORGANISATION DES PRESTATIONS DE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Les coûts pédagogiques des prestations de FPC

Pour l'employeur, les dépenses imputables sur sa participation de l'année sont les dépenses acquittées ou dues au cours de cette même année. Ne sont donc admises que les dépenses apparaissant dans la comptabilité de l'entreprise pour l'année considérée.

Ce sont :

- les versements de l'entreprise au prestataire de formation effectués pendant l'année considérée,
- le montant des prestations de formation effectuées et facturées, mais n'ayant pas encore donné lieu à règlement effectif, ces sommes apparaissant cependant dans la comptabilité de l'entreprise, « dépenses dues », au titre de l'année.

Les sommes versées par l'employeur à un prestataire de formation, en vertu d'une convention de formation, servent exclusivement à rémunérer la prestation de formation proprement dite (coûts de formation, coûts logistiques⁷).

Elles ne peuvent, en aucun cas, être affectées aux dépenses d'hébergement, de restauration et de transport des stagiaires, et à leur rémunération ; cette charge est assumée directement par l'employeur qui l'imputera dans son intégralité sur sa participation de l'année.

Seules les sommes indiquées dans la convention de formation sont déductibles.

Les sommes versées au titre d'une clause de dédit formation appliquée par le prestataire de formation ne sont pas déductibles de l'obligation. A contrario, en cas d'absence d'une telle clause, le prestataire ne peut facturer que les heures réellement réalisées.

Doivent être également déduites des sommes engagées par l'employeur :

- les aides publiques perçues pour le financement de la formation de quelque nature qu'elles soient
- le financement apporté par le FIAF (voir page 23).

Article R. 544-5 du code du travail

⁷ Location de salle ou de matériel pédagogique, frais de déplacements du formateur

Le transport des stagiaires

Les frais de transport des stagiaires peuvent venir en déduction du montant de la participation de l'employeur, dans la mesure où ils sont directement liés au déroulement de l'action de formation ou d'une démarche VAE ou d'un bilan de compétences. Ils sont pris en compte l'année au cours de laquelle la formation a lieu.

Les frais de transport concernent les dépenses exposées directement par l'entreprise ou remboursés par elle aux stagiaires pour :

- Se rendre de leur domicile au lieu de stage et en revenir, dans la mesure où il apparaît de façon incontestable qu'il est nécessaire pour le bon déroulement du stage, de regrouper les stagiaires venus de localités différentes (ceci s'applique aux stages organisés par une entreprise dont les établissements sont dispersés),
- Se rendre sur des lieux de stage pratique différents de ceux où est dispensé l'enseignement théorique.

Ces frais sont déductibles dans leur intégralité, et pour leur montant réel, sur justificatif, quel que soit le moyen de transport utilisé, ou sur la base des indemnités kilométriques, au montant habituellement pratiqué dans l'entreprise.

Concernant les formations hors territoire, ces dépenses ne peuvent être retenues que si le voyage est compris dans le délai de 8 jours pleins et continus avant le stage de formation et 8 jours pleins et continus après celui-ci. Au-delà de ce laps de temps, les frais inhérents aux déplacements ne sont pas imputables sur l'obligation de participation de l'employeur.

Article R. 544-5 du code du travail

Les frais d'hébergement et de restauration

Il s'agit des frais correspondant à la restauration et à l'hébergement des stagiaires, pendant la durée de l'action de formation, dans la mesure où ces frais sont directement liés à la formation.

Ils sont déductibles, sur justificatif, et dans les limites indiquées ci-après, par jour et par stagiaire, et quel que soit le coût réel supporté par l'entreprise :

- a) Formation en Nouvelle-Calédonie
 - Indemnité de restauration : 2 500 francs CFP
 - Indemnité de nuitée : 9 500 francs CFP
- b) Formation en dehors de la Nouvelle-Calédonie
 - Indemnité de restauration : 4 500 francs CFP
 - Indemnité de nuitée : 16 000 francs CFP

Si le prestataire de formation prend en charge, à la demande de l'employeur, les frais d'hébergement et de restauration, ces dépenses doivent faire l'objet d'une convention distincte et doivent être déclarées en tant que telles par l'employeur.

Article R. 544-5 du code du travail

Les rémunérations des stagiaires

D'une façon générale, chaque fois qu'un salarié suit une prestation de formation relevant de la typologie prévue au code du travail de Nouvelle-Calédonie, avec maintien de sa rémunération par l'employeur, cette rémunération constitue une dépense déductible de la participation de l'entreprise.

Est retenu en dépense déductible, le montant **réel** brut des rémunérations majorées des cotisations sociales à la charge de l'employeur et des charges assises sur ces rémunérations, pour le temps effectivement passé en formation, par le stagiaire (et non pour le personnel éventuellement appelé à le remplacer dans l'entreprise pendant la durée du stage).

Aucun calcul de coût moyen (qu'il soit calculé sur l'ensemble de l'effectif de l'employeur ou sur une catégorie de salariés) n'est autorisé.

Article R. 544-5 du code du travail

Cas particuliers des prestations financées avec le FIAF

Lorsque la prestation de formation n'est que partiellement financée par le FIAF dans le cadre du droit de tirage de l'employeur, l'employeur peut déduire les dépenses restant à sa charge.

LES FRAIS DE FONCTIONNEMENT DES FORMATIONS INTERNES

Les dépenses de fonctionnement de la formation interne comprennent :

- la rémunération du personnel concourant à la formation (personnel enseignant et personnel non enseignant),
- les frais de fournitures et de matières d'œuvre,
- les autres dépenses de fonctionnement.

Article R. 544-5 du code du travail

Les rémunérations du personnel concourant à la formation

Les formateurs internes

Le formateur interne est un salarié de l'entreprise affecté à temps plein ou pour une fraction déterminée de son activité, à la mise en œuvre d'actions de formation internes, organisées par l'entreprise elle-même, et se déroulant dans ou hors ses locaux.

L'agrément du formateur obligatoire pour une déductibilité de la formation

A compter de mars 2020, pour être déductible de l'obligation, la formation interne devra être réalisée par un formateur agréé par la DFPC.

Cet agrément nominatif est délivré, à partir d'avril 2017 aux personnes physiques qui assurent des fonctions de formateur d'adulte, c'est-à-dire aux personnes qui assurent la transmission de compétences de manière structurée à partir d'un programme de formation et d'une méthodologie définis à l'avance et qui en valide l'acquisition par le stagiaire.

N'est pas considérée comme formateur, la personne qui, sous le contrôle d'un formateur d'adultes, intervient ponctuellement dans un cursus de formation.

L'agrément est délivré aux personnes qui répondent aux conditions suivantes :

- 3 années d'expérience professionnelle dans le domaine de formation dans lequel elles dispensent les enseignements,
- Détenir une certification professionnelle reconnue de formateur d'adultes ou avoir suivi une formation minimale portant sur la pédagogie applicable aux adultes,
- Ne pas avoir fait l'objet d'une condamnation pénale à raison de faits constituant des manquements à la probité, aux bonnes mœurs et à l'honneur.

L'agrément est valable 3 ans. Il est délivré sous 30 jours à réception de la demande d'agrément à la DFPC.

Le formulaire de demande d'agrément est téléchargeable sur le site de la DFPC.

Il est renouvelé à l'issue de cette période à la demande du formateur.

Articles Lp. 545-14 à Lp. 545-118 et R.545-8 à R. 545-10 du code du travail

Le coût du formateur déductible

La rémunération des formateurs internes est déductible mais ne sont prises en compte que les seules heures passées à enseigner (et non le temps de préparation). Si l'activité de formation est partielle, seule la fraction du salaire correspondant à cette activité peut être imputée.

Le coût du personnel non enseignant déductible

Le personnel non enseignant exerce des activités liées à l'organisation et à l'administration des actions de formation (il peut éventuellement avoir aussi des activités d'enseignement).

Pour que sa rémunération soit déductible de la participation, il faut qu'il soit affecté **exclusivement et à temps plein** à des activités de formation, ou s'il travaille à temps partiel, qu'il n'exerce pas d'autres fonctions dans l'entreprise.

Les rémunérations de ces personnels pouvant donner lieu à dépenses déductibles, comprennent : les rémunérations brutes proprement dites, y compris les indemnités éventuelles, les cotisations sociales payées par l'employeur, et les charges assises sur ces rémunérations.

Les fournitures et matières d'œuvres

Les dépenses de fonctionnement des stages comprennent celles relatives aux fournitures et matières premières **exclusivement utilisées** pour la formation dispensée. Ces dépenses ne peuvent être prises en compte si elles sont utilisées indifféremment pour la production ou la formation, ou si elles sont commercialisées ou réutilisées dans la production.

Les autres dépenses de fonctionnement

Il s'agit des **dépenses directement et exclusivement liées au déroulement des actions de formation** et qui constituent une charge pour l'entreprise qu'elle n'aurait pas supportée si les actions de formation n'avaient pas été organisées par elle.

Ces frais de fonctionnement peuvent être :

- les dépenses liées à l'entretien des locaux et du mobilier exclusivement affectés à la réalisation des formations : location, entretien, nettoyage, éclairage,
- les dépenses liées au fonctionnement pédagogique : acquisition d'ouvrages et de documents pédagogiques, frais de fonctionnement des matériels pédagogiques, de reproduction de cours et de documents,
- les dépenses liées à l'organisation administrative des stages : correspondance, téléphone, assurance, etc...

Compte tenu du caractère très divers et de la difficulté d'évaluation de ces dépenses, il peut être admis forfaitairement qu'elles représentent 5% du montant total des frais de rémunération des personnels enseignants et non-enseignants pour les seules formations organisées par l'entreprise elle-même,

- les dépenses d'évaluation des besoins de formation et de mise au point des plans de formation, à condition que cette opération d'évaluation et de mise au point ait été suivie d'au moins une réalisation de formation,
- les dépenses de transports et d'hébergement du personnel concourant à la formation, dans la mesure où elles sont liées directement à la réalisation des stages.

Le caractère libératoire des dépenses de fonctionnement énoncées ci-dessus, dépend de la réalisation effective des actions de formation qui les ont entraînées. L'employeur devra donc être en mesure d'apporter la preuve de la réalité et de la validité des dépenses qu'il déclare.

LES FRAIS D'INVESTISSEMENT

L'entreprise qui organise elle-même une action de formation peut être amenée à acquérir du matériel, à aménager ou à construire des locaux réservés à la formation.

Ces dépenses d'équipement formation (dépenses d'acquisition du mobilier, du matériel pédagogique et du matériel technique utilisés pour la formation, acquisition, construction ou aménagement des locaux) ne peuvent venir en déduction de la participation annuelle de l'employeur, que pour le montant des charges d'amortissement y afférentes. Le calcul de l'amortissement s'effectue comme en matière fiscale.

Les dépenses déductibles au titre d'un exercice, sont donc les **annuités de l'amortissement pratiqué pour cet équipement, à condition qu'il soit exclusivement affecté à la formation** pendant la durée de cet exercice.

Dans le cas particulier où du matériel et des locaux précédemment affectés à la production sont mis à la disposition d'un centre de formation, ils ne peuvent être pris en compte que pour leur valeur résiduelle, compte tenu de l'amortissement fiscal effectué à la date du changement d'affectation. Ne seront donc prises en compte que les annuités d'amortissement restantes.

LES VERSEMENTS LIBÉRATOIRES

En plus, ou à la place, des dépenses liées au déroulement des actions de formation interne ou externe suivies par ses salariés, l'employeur peut également effectuer des versements pour se libérer de son obligation de financement de la formation professionnelle.

Depuis mars 2017, seul le FIAF-NC peut bénéficier de tels versements. Il peut à ce titre :

- Percevoir le versement volontaire d'un employeur qui souhaite se libérer de son insuffisance de dépenses au regard de son obligation,
- Recevoir le versement volontaire d'employeurs destiné à financer des prestations de formation professionnelle continue pour leurs salariés.

Pour être déductible, le versement libératoire doit être réalisé au plus tard le 31 mars de l'année suivant celle à laquelle s'applique l'obligation.

LES EXCÉDENTS REPORTABLES

Lorsque les dépenses de l'employeur liées à la mise en œuvre de son plan de formation sont supérieures à son obligation pour une année donnée, le montant excédant son obligation est reportable sur les trois années qui suivent afin de compenser le cas échéant une insuffisance de dépenses.

Exemples

Masse salariale		150 000 000
Montant de l'obligation	versement obligatoire FIAF (0,2 %)	300 000
	plan de formation (0,7 %)	1 050 000
	total obligation	1 350 000
Dépenses de formation	dépenses directes	1 524 000
	versement FIAF - plan de formation (droit de tirage)	350 000
	versement FIAF (mutualisé)	0
	total des dépenses	1 874 000
Excédent reportable		824 000

Masse salariale		150 000 000
Montant de l'obligation	versement obligatoire FIAF (0,2 %)	300 000
	plan de formation (0,7 %)	1 050 000
	total obligation	1 350 000
Dépenses de formation	dépenses directes	1 524 000
	versement FIAF - plan de formation (droit de tirage)	0
	versement FIAF (mutualisé)	0
	total des dépenses	1 524 000
Excédent reportable		474 000

Masse salariale		150 000 000
Montant de l'obligation	versement obligatoire FIAF (0,2 %)	300 000
	plan de formation (0,7 %)	1 050 000
	total obligation	1 350 000
Dépenses de formation	dépenses directes	850 000
	versement FIAF - plan de formation (droit de tirage)	0
	versement FIAF (mutualisé)	180 000
	total des dépenses	1 030 000
Excédent reportable		0

LA CONTRACTUALISATION DES PRESTATIONS DE FPC

LES PRESTATAIRES DE FPC

Pour déduire de son obligation de financement de la formation professionnelle continue les dépenses de prestation réalisées, l'employeur doit signer une convention avec un prestataire de formation enregistré auprès de la DFPC. Pour vérifier qu'un organisme est bien enregistré, vous pouvez vous rendre sur le site de la DFPC et consulter ou télécharger la liste des prestataires de formation enregistrés.

Si vous souhaitez conventionner avec une structure qui ne fait pas partie de la liste, ladite structure doit se déclarer pour pouvoir vendre des prestations de formation professionnelle continue.

En effet, le code du travail impose à toute personne physique ou morale, quel que soit son statut juridique (public ou privé), qui réalise des prestations de formation professionnelle continue, de se déclarer auprès de la DFPC dès la conclusion de la première convention de formation professionnelle continue. La déclaration doit être faite au plus tard un mois avant la réalisation de la prestation de formation, objet de la première convention de formation.

Attention : aucune formation ne doit commencer avant que le prestataire ne soit enregistré !

Par ailleurs, à compter de mars 2020, s'il s'agit d'une action de formation, celle-ci devra être réalisée par un formateur agréé par la DFPC.

Pour vérifier si le formateur proposé par l'organisme de formation est agréé, il convient de vérifier que son numéro d'agrément apparaît bien dans la convention de formation signée avec l'organisme.

En cas de doute, la liste des formateurs agréés est disponible sur le site de la DFPC ou peut être communiquée sur demande.

Articles Lp. 545-14 à Lp. 545-118 et R.545-8 à R. 545-10 du code du travail

A l'issue de la prestation, le prestataire transmet à l'employeur un état détaillé de la participation effective des stagiaires à la formation.

Article R. 545-24 du code du travail

LES CONVENTIONS DE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Les prestations de formation professionnelle continue font l'objet de conventions entre le prestataire de formation et l'employeur.

Les actions de formation professionnelle continue sont réalisées conformément à un programme préétabli qui, en fonction d'objectifs déterminés, précisent les moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement, ainsi que les moyens permettant de suivre son exécution et d'en apprécier les résultats.

Le prestataire de formation doit, si l'employeur le demande, lui communiquer la méthode de calcul du prix permettant de vérifier ce dernier ou un devis suffisamment détaillé.

Articles Lp. 545-1 et suivants – R. 545-25 du code du travail

La convention des actions de formation en présentiel

Les conventions précisent notamment :

- 1° l'identification des parties signataires de la convention et en particulier le numéro de déclaration d'activité du prestataire de formation ;
- 2° la nature de la prestation au regard de la typologie définie par le code du travail ;
- 3° les compétences professionnelles visées ;
- 4° le programme pédagogique détaillé ;
- 5° la durée et les dates de réalisation ;

- 6° l'identité et le statut des stagiaires ;
- 7° le nombre maximal de stagiaires susceptible de suivre l'action de formation ;
- 8° les titres et qualités des formateurs et, le cas échéant, leur numéro d'agrément ;
- 9° les moyens pédagogiques et techniques mis en œuvre pour la réalisation de la prestation ;
- 10° les modalités d'évaluation des résultats et, le cas échéant, les modalités de validation de la formation menant à une certification professionnelle ;
- 11° en cas de sous-traitance totale ou partielle de la prestation, identification du prestataire sous-traitant et des prestations assurées par celui-ci ;
- 12° les modalités de prise en charge des coûts pédagogiques comprenant a minima le prix unitaire et le volume prévu ainsi que les taxes applicables à la prestation ;
- 13° le cas échéant, des coûts d'hébergement et de restauration des stagiaires ;
- 14° le cas échéant, le concours financier apporté par une personne morale de droit public ;
- 15° le cas échéant, les clauses de réparation, dédommagement ou dédit consécutives à la non réalisation de la prestation ou à sa réalisation partielle du fait des parties signataires ;
- 16° les modalités de règlement amiable des difficultés auxquelles peut donner lieu l'exécution de la convention.

Ces conventions sont obligatoires pour les prestations de formation professionnelle continue réalisées aussi bien en Nouvelle-Calédonie qu'en dehors de la Nouvelle-Calédonie.

Article R. 545-1 du code du travail

La convention pour les actions de formation en FOAD

Outre les mentions ci-dessus, lorsque la formation est assurée, toute ou partie, à distance, la convention stipule :

- les séquences réalisées à distance et les séquences réalisées en centre de formation,
- les prestations de suivi et d'évaluation des travaux assurées par le prestataire et le prix de ces prestations,
- les modalités d'assistance pédagogique,
- le cas échéant, l'assistance technique proposée au stagiaire en cas de difficulté d'utilisation ou de connexion à une plateforme à distance.

Article R.545-2 du code du travail

La convention d'accompagnement VAE

Les phases d'accompagnement et de validation des acquis de l'expérience font l'objet d'une convention tripartite signée par le salarié, le prestataire assurant l'accompagnement et l'employeur.

La convention d'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience précise, outre les mentions obligatoires ci-dessus, les informations suivantes :

- la durée des différentes phases de l'accompagnement ;
- leurs modalités d'organisation ;
- pour chacune de ces phases si elle est réalisée de façon collective ou individuelle ; pour les phases collectives, est indiqué le nombre maximal de personnes assistant à la séance ;
- le cas échéant, si cela entraîne une facturation des frais engagés, les modalités d'organisation de la validation : notamment type et durée des épreuves, moyens techniques mobilisés et composition du jury.

Articles Lp. 545-2 et R. 545-3 du code du travail

La convention de bilan de compétences

Lorsque le bilan de compétences est financé par l'employeur, il fait l'objet d'une convention tripartite signée par le salarié, le prestataire de bilan de compétences et l'employeur.

Le salarié dispose d'un délai de dix jours pour signifier son acceptation en restituant à l'employeur, la convention sur laquelle il appose sa signature précédée de la mention "lu et approuvé". L'absence de réponse du salarié dans ce délai vaut refus.

Articles Lp. 545-3 et R. 545-4 du code du travail

L'EXONÉRATION DE TGC

La Loi du pays n° 2016-14 du 30 septembre 2016 institue une taxe générale sur la consommation (TGC), en remplacement de toutes les autres taxes.

La mise en place définitive des dispositions de cette loi aura lieu au 1er juillet 2018. Une « marche à blanc » est prévue du 1er avril 2017 au 30 juin 2018.

A compter du 1er juillet 2018, la loi prévoit une exonération pour motif d'intérêt général «*des prestations de formation professionnelle délivrées par les organismes publics et les personnes privées déclarées auprès de la Direction de la Formation Professionnelle Continue*».

Les conventions de formation apparaitront donc « *Hors TGC* » avec la mention : «**Opération exonérée de TGC conformément à l'article Lp. 486-5 de la loi du pays n° 2016-14 du 30 septembre 2016**»

Durant la période de « marche à blanc », il y a superposition de la TSS à 5 % et de la TGC (exonérée).

Les conventions de formation apparaitront avec :

- le prix HT,
- le montant de la taxe applicable jusqu'au 30/06/2018 (TSS) le cas échéant,
- le prix TTC.

Elles devront également faire apparaître la mention indiquée ci-dessus.

LES OBLIGATIONS VIS-À-VIS DES STAGIAIRES

L'INFORMATION DU STAGIAIRE

Un protocole individuel de formation doit être remis au stagiaire qui suit une action de formation, avant l'entrée en formation. Il comprend :

- 1° le programme et les objectifs de la formation,
- 2° la liste des formateurs avec la mention de leurs titres ou qualités,
- 3° le calendrier et les horaires,
- 4° les modalités d'évaluation de la formation,
- 5° le cas échéant, les modalités de validation par une certification professionnelle de la formation,
- 6° le coût de la formation et l'identification du financeur ;
- 7° les références de la personne commanditaire auprès de laquelle le stagiaire peut exposer ses griefs,
- 8° le règlement intérieur applicable à la formation.

Pour les salariés dont la formation est financée par l'employeur ou le fonds d'assurance formation, le protocole individuel de formation est joint à la convention de formation et transmis à l'employeur qui assure la remise au stagiaire.

Articles Lp. 545-20 et R 545-12 du code du travail

LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Tout prestataire de formation établit un règlement intérieur applicable aux stagiaires, et les salariés en formation sont tenus de s'y conformer.

Le règlement intérieur est un document écrit par lequel le prestataire de formation détermine :

- les principales mesures applicables en matière de santé et de sécurité dans l'établissement ;
- les règles applicables en matière de discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions applicables aux stagiaires ainsi que les droits de ceux-ci en cas de sanction ;
- les modalités selon lesquelles est assurée la représentation des stagiaires pour les actions de formation amenant à une certification professionnelle.

Lorsque l'organisme comporte plusieurs établissements, le règlement intérieur peut faire l'objet des adaptations nécessaires, notamment en matière de santé et de sécurité au travail.

Lorsque la formation se déroule dans une entreprise ou un établissement déjà doté d'un règlement intérieur, les mesures de santé et de sécurité applicables aux stagiaires sont détaillées dans un règlement intérieur de stage.

Des sanctions peuvent être prises en cas de non-respect des règles édictées. Constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par le directeur de l'organisme de formation ou son représentant, à la suite d'un agissement du stagiaire considéré comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence de l'intéressé dans le stage ou à mettre en cause la continuité de la formation qu'il reçoit.

Les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites.

Aucune sanction ne peut être infligée au stagiaire sans que celui-ci n'ait été informé au préalable des griefs retenus contre lui. Lorsque le directeur de l'organisme de formation ou son représentant envisage de prendre une sanction qui a une incidence, immédiate ou non, sur la présence d'un stagiaire dans une formation, il est mis en place une procédure contradictoire.

Le directeur de l'organisme de formation informe de la sanction prise :

- l'employeur et le cas échéant le fonds d'assurance formation si celui-ci participe au financement, lorsque le stagiaire est un salarié bénéficiant d'une action de formation dans le cadre du plan de formation d'une entreprise ;
- l'employeur ou le fonds d'assurance formation qui ont pris en charge les dépenses de la formation, lorsque le stagiaire est un salarié bénéficiant d'un congé de formation ;

Articles Lp. 545-21 et R. 545-13 à R. 545-18 du code du travail

L'ATTESTATION DE FORMATION

A l'issue de la formation, le prestataire délivre au stagiaire une attestation mentionnant les objectifs, la nature et la durée de l'action et, le cas échéant, les résultats individuels de l'évaluation de la formation et l'indication de l'agrément du formateur.

Si l'attestation est transmise à l'employeur, ce dernier doit la communiquer au(x) salarié(s) ayant participé à l'action de formation.

Article R. 545-24 du code du travail

LE CONTRÔLE DES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR EN MATIERE DE FPC

Les types de contrôle

La Nouvelle-Calédonie exerce :

- un contrôle administratif et financier sur les dépenses de formation exposées par les employeurs au titre de leur obligation de financement de la formation professionnelle continue.
- un contrôle du respect des dispositions relatives à l'obligation de consultation des représentants du personnel sur la formation professionnelle continue.

Article Lp. 546-1 du code du travail

Les modalités de contrôle

Les agents de la DFPC exerçant ces contrôles sont assermentés auprès du tribunal de Nouméa et sont commissionnés par le gouvernement. En cas d'infraction pénale, ils sont habilités à les constater par procès-verbal transmis ensuite au procureur de la République.

Le fait de faire obstacle à l'accomplissement de leurs contrôles ou les faits de résistance, d'outrage ou de violence à leur rencontre sont passibles de sanction pénale.

Pour les besoins de leurs contrôles, les agents de la DFPC sont habilités à solliciter les administrations, les organismes de droit privé chargés d'une mission de service public ainsi que les organismes financiers, pour des renseignements nécessaires à l'accomplissement de leur mission. Le droit de communication dont ils disposent s'étend aux livres de comptabilité et pièces annexes des employeurs et des organismes concernés.

Articles Lp. 546-5 à Lp. 546-9 du code du travail

L'organisation des contrôles

Les contrôles en matière de formation professionnelle continue peuvent être opérés soit sur place, soit sur pièces.

Les employeurs doivent communiquer les documents et pièces établissant la réalité et le bien-fondé des dépenses qu'ils ont engagés.

A défaut, ces dépenses sont regardées comme non justifiées et ne libèrent pas l'employeur de son obligation.

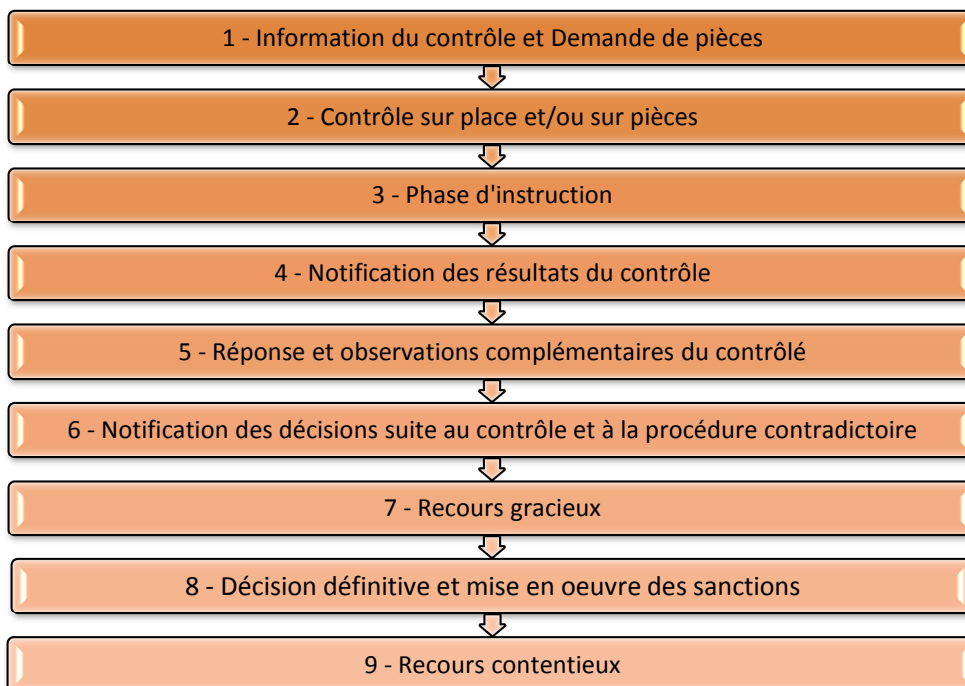
Lorsque le défaut de justification est le fait du prestataire de formation, celui-ci rembourse à son cocontractant une somme égale au montant des dépenses rejetées.

Les employeurs peuvent également être amenés à justifier de la réalité des prestations de formation qu'ils conduisent lorsqu'elles sont financées par une collectivité publique ou un fonds d'assurance formation.

A défaut, ces prestations sont réputées de ne pas avoir été exécutées et donnent lieu à un remboursement auprès de la collectivité ou du fonds qui les a financées.

Articles R. 545-2 à R. 546-11 du code du travail

LES ÉTAPES D'UN CONTRÔLE



Le rejet des dépenses

Si l'employeur, le FIAF, le prestataire de formation ou tout autre organisme qui intervient dans la mise en œuvre des prestations de formation n'est pas en capacité de produire les documents et pièces établissant la réalité et le bien-fondé des dépenses engagées par les employeurs, celles-ci sont regardées comme non justifiées. Elles ne sont plus alors déductibles de l'obligation de l'employeur et entraîne son redressement.

Les dépenses peuvent donc être rejetées notamment si :

- leur montant n'est pas conforme aux pièces justificatives ;
- la réalité de l'exécution de la prestation ne peut être vérifiée ;
- la prestation ne relève pas du champ de la formation professionnelle continue ;
- les pièces justificatives ne sont pas fournies ou sont incomplètes ;
- le bénéficiaire n'est pas un salarié de l'entreprise ;
- la prestation n'est pas réalisée par un organisme déclaré auprès de la DFPC ;
- la formation n'est pas réalisée par un formateur agréé.

Tout employeur ou prestataire de formation qui établit ou utilise intentionnellement des documents de nature à éluder l'une de ses obligations en matière de formation professionnelle ou à obtenir indûment le versement d'une aide, le paiement ou la prise en charge de tout ou partie du prix des prestations de formation professionnelle est tenu, par décision de l'autorité administrative, solidairement avec ses dirigeants de fait ou de droit, de verser au Trésor public une somme égale aux montants imputés à tort sur l'obligation en matière de formation ou indûment reçus.

Les décisions de rejet entraînant une insuffisance de dépenses et en conséquence un versement au budget de la Nouvelle-Calédonie sont ensuite transmises aux services fiscaux qui assurent la mise en paiement des sommes.

FICHE DESCRIPTIVE DE FORMATION

Date de la demande	
Emetteur de la demande	
Raison sociale de l'organisme de formation N° DFPC	
Raison sociale de l'entreprise cliente	
CARACTERISTIQUES DE L'ACTION DE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE⁸	
INTITULE DE LA FORMATION	
PUBLIC VISE	
PRE-REQUIS POUR L'ENTREE EN FORMATION	
OBJECTIF DE L'ACTION	
Type de formation⁹	
COMPETENCES A ACQUERIR	
Nombre maxi de stagiaires par session	
Formation intra <u>ou</u> inter entreprises?	
DUREE MINIMALE PAR STAGIAIRE	
dont théorie	
dont pratique	
dont évaluation	
METHODES PEDAGOGIQUES	
MOYENS TECHNIQUES ET PEDAGOGIQUES	
MODALITES D'EVALUATION DES COMPETENCES	
FORMATEUR(S) N° d'agrément ou Titres et qualités	
MODALITES FINANCIERES	Coût unitaire de la prestation (heure / stagiaire) : Coût total de la prestation: Conditions particulières :
AUTRES ELEMENTS	

⁸ Joindre si possible le programme détaillé de l'action (contenus et durée des séquences pédagogiques, méthodes pédagogiques, modalités d'évaluation des acquis, etc...)

⁹ cf. article Lp. 541-3 du Code du travail de Nouvelle-Calédonie



DFPC

19, AVENUE FOCH
BP 110
98845 NOUMEA CEDEX

TÉLÉPHONE : 27.04. 77 OU 24.66.22

SITE : DFPC.GOUV.NC

COURRIEL : controle.dfpc@gouv.nc