

FORMATION

Réforme de la formation professionnelle : panorama des principales nouveautés

NOUVELLE DEFINITION DE LA FORMATION

Désormais défini dans le Code du travail, l'objectif de la formation professionnelle tout au long de la vie est de permettre à chaque personne d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle, ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

.PORTABILITE DU DIF

Le salarié quittant son entreprise conserve (sous conditions) son compteur DIF accumulé chez l'ancien employeur et peut ainsi le porter en dehors de l'entreprise pour se former :

- Soit chez son nouvel employeur, avec l'accord de ce dernier et pendant les deux années suivant l'embauche ;
- Soit pendant sa période de chômage.

! Il ne s'agit pas d'un transfert des heures de DIF vers le nouvel employeur chez lequel le compteur DIF redémarre à zéro.

Utilisation du DIF pendant le préavis

Le salarié licencié peut demander, avant la fin de son préavis, à bénéficier de ses heures de DIF non utilisées afin de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience (VAE) ou de formation. Jusqu'à présent, le salarié qui avait commis une faute grave ou lourde ne pouvait pas en bénéficier. Seule la faute lourde exclut désormais la portabilité du DIF en cas de licenciement.

! Reste à savoir comment le salarié pourra faire sa demande *avant la fin du préavis*, alors que, s'agissant du licenciement pour faute grave, il n'y a justement pas de préavis.

Lorsque l'action de formation est réalisée pendant le préavis – et là réside une nouveauté – elle se déroule **pendant** le temps de travail.

Pour financer l'action de formation, l'employeur est tenu de verser une somme équivalente au solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF multiplié par 9.15€. L'employeur n'est tenu de verser cette somme que si le salarié en fait la demande. Jusqu'alors, l'employeur était tenu de verser l'allocation de formation correspondant au nombre d'heures de DIF non utilisées.

NB : en cas de démission, le régime actuel perdure et le salarié peut demander à bénéficier de ses heures de DIF si l'action de formation est engagée avant la fin du préavis.

Utilisation du DIF chez le nouvel employeur

Pour bénéficier des heures de DIF non utilisées auprès du nouvel employeur, deux conditions sont nécessaires : le salarié ne doit pas avoir commis de faute lourde et la rupture du contrat de travail doit ouvrir droit au chômage (= tous les licenciements sauf faute lourde ; la démission légitime ; la rupture conventionnelle...).

Lorsque le salarié souhaite utiliser ses heures de DIF au sein de la nouvelle entreprise qui l'a embauché, il doit faire sa demande auprès de son nouvel employeur **dans les deux années** suivant son embauche.

En cas d'accord, l'action de formation concernée est financée par l'OPCA dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié est embauché. La somme versée est équivalente au solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées multipliés par 9.15€.

En cas de désaccord entre le salarié et l'employeur, le salarié peut obtenir le financement par l'OPCA d'une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation si elle relève des **priorités** définies par les accords collectifs de branche ou d'entreprise. Cette action de formation s'effectue alors obligatoirement hors temps de travail sans que l'employeur n'ait à verser l'allocation de formation.

Utilisation du DIF pendant la période de chômage

Si le salarié dont le contrat de travail a été rompu (sauf faute lourde) n'a pas retrouvé d'emploi, il peut demander à bénéficier de ses heures de DIF pour réaliser une action de bilan de compétences, VAE ou de formation. La mobilisation de la somme se fera en priorité pendant la période de prise en charge par Pôle Emploi. C'est l'OPCA dont dépendait la dernière entreprise dans laquelle le salarié a acquis ses droits qui en assurera le financement.

INFORMATION SUR LE RELIQUAT DU DIF

L'employeur doit indiquer dans **la lettre de licenciement** le solde du DIF et la possibilité qu'a le salarié d'utiliser ce reliquat pendant le préavis. Il doit aussi indiquer les droits du salarié lorsque, dans le cadre d'un licenciement économique, il propose une CRP, sachant que les droits sont alors doublés.

Le certificat de travail doit aussi comporter des informations relatives au DIF, selon des modalités déterminées par décret - *Décret 2010-64 du 18 janvier 2010, JO du 19*. L'employeur y fait figurer :

- Les droits acquis par le salarié, à savoir le solde du nombre d'heures de DIF non utilisées, ainsi que la somme correspondant à ce solde (nombre d'heures x forfait « DIF/professionnalisation » - actuellement fixé à 9.15€) ;
- Et, l'OPCA qui pourra financer l'action mise en œuvre lors de la période de chômage.

.CIF HORS TEMPS DE TRAVAIL

Dès lors que le salarié dispose d'une ancienneté d'un an dans l'entreprise et à sa demande, l'OPACIF peut assurer la prise en charge de tout ou partie des frais liés à la réalisation d'une formation se déroulant en dehors du temps de travail.

NB : le salarié n'a pas à demander d'autorisation d'absence à son employeur.

! Lorsque le stage a lieu en dehors du temps de travail, il ne s'agit plus véritablement d'un « congé » individuel de formation. Le terme de **CIF** est toutefois utilisé, car l'OPACIF assure le financement de la formation.

Pendant la durée de cette formation, le salarié bénéficie de la protection sociale en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Le décret 2010-65 du 18 janvier 2010 (JO du 19) fixe la durée minimum de la formation - permettant la prise en charge par l'OPACIF - à **120 heures**.

Cette nouvelle disposition permet le financement, dans le cadre du CIF, des **seuls coûts pédagogiques** pour des formations hors temps de travail et donc sans obligation de versement d'une rémunération.

.BILAN D'ETAPE ET PASSEPORT FORMATION

BILAN D'ETAPE PROFESSIONNEL

A l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il pourra bénéficier d'un bilan d'étape professionnel dès l'instant qu'il atteint deux ans d'ancienneté dans l'entreprise. A sa demande, ce bilan peut être renouvelé tous les cinq ans.

Ce bilan a pour objet de permettre au salarié d'évaluer ses capacités professionnelles et ses compétences et à l'employeur de déterminer les objectifs de formation du salarié.

NB : Les conditions d'application du bilan d'étape professionnel seront déterminées par un ANI étendu.

PASSEPORT FORMATION

L'objet du passeport formation est de retracer le parcours professionnel du salarié et les formations, initiale et continue, qu'il a suivies. Il recense les diplômes et les formations de l'intéressé, ses expériences professionnelles, qualifications et compétences obtenues, le ou les emplois occupés ainsi que les activités bénévoles.

L'employeur ne peut exiger d'un salarié en entretien d'embauche qu'il lui présente son passeport formation. Un refus d'embauche fondé sur l'impossibilité de présenter un tel document (= personnel) constitue une discrimination interdite.

NB : Un décret en Conseil d'Etat déterminera les modalités de mise en œuvre du passeport.

ENTRETIEN PROFESSIONNEL A 45 ANS

Dans les entreprises et groupes d'entreprises employant au moins 50 salariés, l'employeur organise un entretien professionnel pour chaque salarié, dans l'année qui suit son 45^e anniversaire.

Au cours de cet entretien, il informe le salarié notamment sur ses droits en matière d'accès à un bilan d'étape professionnel, à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

	Bilan d'étape professionnel	Passeport orientation formation	Entretien de 2 nd partie de carrière
Quelles sont les entreprises concernées ?	Toutes les entreprises	Toutes les entreprises	Les entreprises de plus de 50 salariés
Quels sont les salariés concernés ?	Tous salariés ayant 2 ans d'ancienneté	Tous les salariés	Tous les salariés de plus de 45 ans
Qui prend l'initiative ?	Le salarié	Le salarié	L'employeur

.NOUVELLE PRESENTATION DU PLAN DE FORMATION

Les actions liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi fusionnent avec les actions d'adaptation au poste de travail. Il n'existe donc plus que **deux catégories** d'actions de formation (au lieu de trois) :

- Catégorie 1 - Les actions destinées à assurer l'adaptation du salarié à son poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi ;
- Catégorie 2 - Les actions de développement des compétences.

NB : Même régime juridique pour les actions réunies de la catégorie 1, l'employeur devra désormais considérer le temps passé à ces actions - liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi - comme du **temps de travail effectif** et maintenir la rémunération (avec, le cas échéant, des heures supplémentaires ou complémentaires).

.LE FONDS PARITAIRE DE SECURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Un accord national interprofessionnel (agrée par les pouvoirs publics) devra créer le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP). Sa mission principale sera de financer des

actions de formation permettant la qualification et la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi.

NB : La durée minimum des périodes de professionnalisation prises en compte pour ouvrir droit aux versements du FPSPP est de 120 heures.

Le FPSPP sera principalement alimenté par des contributions (taux à paraître*) prélevées sur la participation des entreprises au financement de la formation professionnelle, dont le 1% CIF-CDD.

! L'employeur ne fait aucun versement direct au FPSPP, ce sont les OPCA qui s'en chargent, et ne supporte aucun surcoût pour :

- Les sommes prélevées sur les contributions dues au titre du CIF, du DIF/professionnalisation et du 1% CIF-CDD (ces contributions doivent déjà être versées à des collecteurs et ces derniers prélèveront et verseront au FPSPP la fraction qui lui revient) ;
- La somme prélevée sur la fraction « plan de formation » des employeurs de moins de 10 salariés, qui versent déjà obligatoirement leur contribution (0.40%) à un collecteur, lequel versera au FPSPP ce qui lui revient.

Cependant, le financement du FPSPP pourrait avoir des incidences dans les entreprises de 10 salariés et plus qui, pour leur plan de formation, privilégient le financement direct d'actions de formation au versement de la participation à un organisme collecteur. En effet, ces entreprises devront désormais réserver une partie de la participation « plan de formation » à l'OPCA, en vue de son acquittement au FPSPP.

*Un arrêté du 18 janvier 2010 fixe à 13% le prélèvement sur la participation des entreprises au titre de la **formation professionnelle** pour financer le FPSPP.

.VAE et JURY D'EXAMEN

Un salarié appelé à participer à un jury de validation des acquis de l'expérience ou d'examen sollicite de son employeur une autorisation d'absence. Il doit désormais respecter un délai de prévenance (fixé par décret à paraître).

La participation à un tel jury est considérée comme **une action de formation** dont les dépenses (frais de transport, d'hébergement et de restauration + rémunération du salarié et charges y afférent + taxe sur les salaires due sur la rémunération maintenue) sont imputables sur la participation à la formation professionnelle continue, sous réserve que le jury délivre des certifications professionnelles inscrites au répertoire national des certifications professionnelles.

Les conditions de prise en charge seront fixées par les accords de branche ou les accords instituant un OPCA interprofessionnel.

.EXTENSION DU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Désormais, un employeur peut conclure des contrats de professionnalisation avec un public élargi, et non plus avec les seuls jeunes de 16 à 25 ans révolus et les demandeurs d'emploi d'au moins 26 ans. En effet, il peut également conclure un tel contrat avec :

- Les bénéficiaires du RSA ;
- Les bénéficiaires de l'ASS ;
- Les bénéficiaires de l'AAH ;
- Les bénéficiaires d'un CUI ;
- Les bénéficiaires du RMI et de l'API dans les DOM.

Ces personnes les plus éloignées de l'emploi ainsi que les jeunes de 16 à 25 ans qui n'auraient pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel bénéficient d'un accompagnement renforcé dans le cadre des actions de professionnalisation.

NB : certaines actions de professionnalisation peuvent ainsi être portées de 6 à 24 mois.

A certaines conditions, la durée minimale de la formation peut désormais dépasser **25%** de la durée du CDD ou de la période de professionnalisation du CDI lorsque le bénéficiaire fait partie des publics les plus éloignés de l'emploi ou des jeunes sans qualification.

Les OPCA continuent de prendre en charge les actions d'évaluation et d'accompagnement et les enseignements généraux, professionnels et technologiques sur la base horaire forfaitaire fixée par un accord de branche ou autre (taux par défaut = 9.15€ - pour les personnes bénéficiant de l'accompagnement renforcé, le forfait est de 15€). Cet accord doit dorénavant déterminer des forfaits horaires spécifiques pour les contrats conclus avec les bénéficiaires de minima sociaux ou les jeunes sans qualification.

Par ailleurs, les plafonds de prise en charge des dépenses de **tutorat** sont relevés pour les contrats de professionnalisation conclus avec ces personnes.

. NOUVELLES MODALITES PRATIQUES DES CONTRATS D'APPRENTISSAGE

Lorsque, postérieurement à la rupture d'un premier contrat d'apprentissage, un nouvel employeur en conclut un second avec le même apprenti, il ne peut désormais y insérer une **période d'essai** qu'en respectant les règles de droit commun des CDD.

NB : en pratique cette mesure vise donc à écourter la durée de la période d'essai du nouveau contrat et, par conséquent, à raccourcir d'autant la durée pendant laquelle l'employeur (ou l'apprenti) peut le rompre unilatéralement.



Le bénéfice du congé de préparation aux examens (= 5 jours ouvrables) devient automatique, que le centre de formation des apprentis prépare ou non l'apprenti à ses épreuves en dispensant des enseignements spécifiques pendant cette période. Cependant, s'il en dispense, l'apprenti doit les suivre.

L'ancien taux majoré auquel était soumis certains employeurs de 250 salariés et plus est remplacé par une contribution supplémentaire, et ce dès la collecte 2010. La charge financière reste inchangée.

Source : Loi 2009-1437 du 24 novembre 2009, JO du 25