

2009, 4ème trimestre

(Source : Infodoc-experts)

Réforme de la formation professionnelle

Décembre 2009

Etude Sociale

www.oec-paris.fr



Sommaire :

- Présentation générale
- Note technique
- L'ensemble des textes de référence ainsi que des références documentaires

Ordre des experts-comptables
Région Paris Ile-de-France



PRÉSENTATION GÉNÉRALE

Après une importante réforme en 2004, la formation professionnelle fait l'objet de nouveaux aménagements dans le cadre d'une nouvelle loi n° 2009-1437 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

La loi vise à transposer dans le code du travail l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 négocié entre les partenaires sociaux et signé, du côté patronal, par le MEDEF, la CGPME et l'U-PA.

La réforme engagée par les partenaires sociaux vise principalement à :

mieux répartir les fonds de la formation professionnelle vers ceux qui en ont le plus besoin c'est-à-dire les salariés peu qualifiés et les demandeurs d'emploi ;

faciliter l'emploi des jeunes en s'appuyant sur la formation en alternance ;

développer la formation professionnelle dans les très petites entreprises notamment par la prise en charge de la rémunération des salariés remplaçant ceux de l'entreprise partis en formation.

Parmi les mesures notables de la loi, figurent la portabilité du DIF, la simplification du plan de formation, l'instauration de nouvelles catégories de bénéficiaires des contrats de professionnalisation, l'entretien professionnel, etc.

I. Mesures relatives à la formation des salariés

• Aménagement du droit individuel à la formation (DIF)

La loi introduit dans le code du travail le mécanisme de la portabilité du DIF et modifie ainsi les conditions d'utilisation du DIF en cas de rupture du contrat de travail.

La portabilité des droits à DIF s'applique aux salariés dont le contrat de travail est rompu (sauf en cas de faute lourde) si la rupture ouvre droit à une prise en charge par le régime d'assurance-chômage.

En cas de rupture du contrat de travail, il faudra envisager dorénavant deux situations :

► Utilisation du DIF pendant le préavis.

En cas de licenciement non consécutif à une faute lourde, le salarié peut, s'il en fait la demande avant la fin du préavis, utiliser les droits acquis au titre du DIF pour financer une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. Les droits ainsi acquis par le salarié sont convertis en une somme correspondant au nombre d'heures acquis multiplié par le montant forfaitaire horaire de droit commun, soit 9,15 € actuellement. Par ailleurs, les actions de formation intervenant pendant la période de

préavis se déroulent pendant le temps de travail.

► Utilisation du DIF après la cessation du contrat.

Il s'agit de la principale innovation de la loi dans la mesure où les salariés peuvent exercer leurs droits au-delà de la période de préavis.

Les salariés pourront exercer leurs droits de deux façons après la cessation du contrat de travail :

- en demandant à bénéficier des droits acquis auprès du nouvel employeur, dans les deux années suivant l'embauche, soit avec l'accord de ce dernier, soit sans son accord lorsque l'action de formation relève d'une des priorités définie par accord de branche ou d'entreprise. En cas de désaccord entre l'employeur et le salarié, la formation a lieu en dehors du temps de travail et l'allocation de formation n'est pas due par l'employeur.

- pendant la période d'indemnisation par l'assurance-chômage après avis du référent chargé d'accompagner la personne sans emploi.

La lettre de licenciement informera le salarié, comme précédemment, de ses droits à DIF. Mais, dorénavant, il faut indiquer qu'en cas d'adhésion du salarié à la CRP, ses droits à DIF sont doublés : ceci devra être mentionné sur la lettre de licenciement.

De plus, les employeurs doivent désormais mentionner sur le certificat de travail les droits acquis au titre du DIF.

• Plan de formation

La loi simplifie le plan de formation réduisant de trois à deux les catégories d'action de formation.

Dorénavant les actions de formation sont les suivantes :

les actions d'adaptation du salarié au poste ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise. Les actions accomplies dans ce cadre doivent se dérouler pendant le temps de travail.

les actions de développement des compétences du salarié qui ont lieu en principe hors du temps de travail et qui ouvrent droit au paiement de l'allocation de formation.

• Congé individuel de formation (CIF)

Les salariés, ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise dont la durée de formation est d'une durée minimale fixée par un décret à paraître, pourront bénéficier d'un congé individuel de formation financé par l'OPACIF. La formation dans ce cadre se déroule en dehors du temps de travail.

- **Financement de la formation professionnelle**

La loi ouvre de nouvelles possibilités pour imputer des frais sur la participation à la formation professionnelle continue. Ainsi, les entreprises pourront, à titre expérimental et jusqu'au 31 décembre 2011, imputer les dépenses liées au tutorat de jeunes de moins de 26 ans embauchés depuis moins de 6 mois et de stagiaires.

La loi prévoit également que les employeurs de moins de 10 salariés pourront demander à l'OPCA dont ils relèvent au titre de la formation professionnelle continue, la prise en charge des dépenses correspondant aux rémunérations.

versées à un salarié recruté pour remplacer un salarié de l'entreprise parti en formation.

Enfin, les travailleurs indépendants ayant opté pour le régime l'auto-entrepreneur sont dispensés du versement de la contribution au financement de la formation professionnelle.

- **Mesures relatives à l'évaluation des besoins des salariés**

Dans les entreprises de 50 salariés ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés, les employeurs ont l'obligation d'organiser un entretien professionnel pour les salariés âgés de 45 ans. L'entretien doit intervenir dans l'année suivant le 45ème anniversaire du salarié. Il porte notamment sur les conditions d'accès au bilan d'étape professionnel, au bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

Cette nouvelle obligation s'ajoute à celle prévue par l'accord interprofessionnel du 20 septembre 2003 qui impose aux employeurs visés par l'accord interprofessionnel de proposer aux salariés ayant au moins 2 ans d'ancienneté, un entretien professionnel individuel consacré à la formation des salariés au minimum tous les deux ans.

Par ailleurs la loi légalise et rend obligatoire le bilan d'étape professionnel dont l'objet est de permettre au salarié, à partir d'un diagnostic réalisé en commun avec l'employeur, d'évaluer ses capacités professionnelles et ses compétences, et à son employeur de déterminer les objectifs de la formation du salarié. L'initiative de l'entretien incombe au salarié.

Enfin, lors de l'embauche, l'employeur doit informer le salarié qu'il a la faculté de demander un bilan d'étape professionnel dès lors qu'il a deux ans d'ancienneté dans l'entreprise.

II. Dispositions concernant les contrats en alternance

- **Contrat d'apprentissage**

Afin de rassurer les employeurs embauchant un apprenti dont le contrat a été rompu par un précédent employeur et afin de permettre à ce dernier d'achever sa formation, la loi permet au nouvel employeur d'inscrire une période d'essai dans le contrat de travail

dans les conditions de droit commun du contrat à durée déterminée.

L'accès au contrat d'apprentissage est facilité par la loi pour les étrangers. Ils bénéficient d'une autorisation de travail de plein droit dès lors qu'ils sont autorisés à séjourner en France.

- **Contrat et période de professionnalisation**

Jusqu'à présent réservé aux personnes âgées de 16 à 26 ans et aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, les contrats de professionnalisation sont étendus à de nouvelles catégories de personnes :

- bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA);
- bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- bénéficiaires du contrat unique d'insertion (CUI), à compter du 1er janvier 2010.

Dans les DOM et dans les collectivités de Saint Barthélemy, Saint Martin et Saint Pierre-et-Miquelon, les contrats de professionnalisation pourront être souscrits avec les bénéficiaires du revenu minimum d'insertion (RMI) et de l'allocation de parent isolé (API).

Pour ces nouveaux bénéficiaires, le contrat de professionnalisation ou l'action de formation (en cas de CDI) pourra avoir une durée maximale de 24 mois (au lieu d'une durée habituelle comprise entre 6 et 12 mois).

Page 3

III. Mesures diverses

- **Stage en entreprise**

Les entreprises ne pourront désormais recourir à des stagiaires que si les stages sont intégrés à un cursus pédagogique. Les modalités de mise en œuvre de cette mesure seront fixées dans un décret à paraître.

De plus, les employeurs devront allouer une gratification aux stagiaires dès lors que la durée du stage sera de 2 mois (contre 3 mois précédemment).

- **Reclassement des salariés inaptes**

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, la loi renforce les obligations de reclassement des employeurs concernant les salariés déclarés inaptes en raison d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail. Ainsi, dans ces structures, le médecin du travail devra formuler des indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation destinée à lui proposer un poste adapté.

- **Contrat de transition professionnelle**

Le contrat de transition professionnelle qui devait s'achever au 1er décembre 2009 est prorogé jusqu'au 1er décembre 2010.

PRÉSENTATION GÉNÉRALE

- **Chômage partiel**

La loi modifie la rédaction de l'article L. 5122-1 du code du travail relatif aux conditions prévues pour bénéficier de l'allocation de chômage partiel afin de faciliter l'octroi de l'allocation spécifique de chômage partiel à certaines catégories de salariés. Jusqu'à présent, pour bénéficier de l'allocation spécifique de chômage partiel, il fallait que la réduction de l'horaire de travail soit collective. Cette exigence légale ne permettait pas à des salariés de certains secteurs d'activité tels que les services ou la distribution, où il est possible de travailler par roulement, de bénéficier facilement de l'allocation de chômage partiel.

En conséquence, le texte est assoupli afin de permettre à ces salariés de bénéficier de l'allocation de chômage partiel lorsque la fermeture temporaire ou la réduction d'horaire concerne seulement une partie de l'établissement. Elle est également versée aux salariés exerçant la même activité que ceux à qui on applique individuellement, par roulement et de manière identique, une réduction d'activité en-deçà de la durée légale du travail.

- **Dispositions en faveur des demandeurs d'emploi**

La loi met en place un dispositif de préparation opérationnelle à l'emploi (POE). Il permet aux demandeurs d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition de compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une demande déposée par une entreprise auprès du Pôle emploi.

Le financement de la formation est assuré par Pôle emploi avec le concours de l'OPCA dont relève le futur employeur et le Fond paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

A l'issue de la formation, le demandeur d'emploi est embauché dans le cadre d'un contrat de travail soit à durée indéterminée, soit à durée déterminée. S'il s'agit d'un CDD, celui-ci doit avoir une durée minimale de 12 mois.

La mesure phare de la loi du 24 novembre 2009 concerne la portabilité du DIF. En effet, les dispositions légales sont aménagées afin d'intégrer le dispositif de portabilité qui a été institué par les partenaires sociaux et en modifiant les conditions d'utilisation du DIF en cas de rupture du contrat.

I. Portabilité du DIF

Antérieurement à cette loi, le salarié licencié, sauf en cas de faute grave ou lourde, pouvait bénéficier d'un « transfert » de ses droits acquis au titre du DIF. En effet, il avait la possibilité de mobiliser ses droits acquis pendant la période de préavis pour financer une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

En dépit du terme utilisé, il ne s'agissait pas d'un réel transfert, les droits du salarié ne le suivant pas dans une autre entreprise, sauf disposition conventionnelle contraire. Le salarié pouvait seulement demander à bénéficier d'une formation, à condition de le faire avant la fin du préavis, pour utiliser les droits qu'il avait acquis dans l'entreprise. Ainsi, en l'absence de demande du salarié d'utiliser ses droits à DIF pendant le préavis, les heures acquises étaient totalement perdues.

Pour corriger l'inconvénient posé par cette situation, la nouvelle loi, reprenant la volonté des partenaires sociaux, limite le cas de la perte des droits à DIF au seul cas de licenciement pour faute lourde et met en place un mécanisme de portabilité des droits. La transférabilité des droits jouera donc en cas de licenciement pour faute grave.

Le dispositif s'applique aux salariés dont le contrat de rompu qui bénéficient d'une prise en charge par le régime d'assurance chômage. Il s'agit d'anciens salariés licenciés (sauf faute lourde), des ruptures intervenant dans le cadre d'une rupture conventionnelle, de rupture anticipée et fin de contrat à durée déterminée et des démissions considérées comme légitimes (comme par exemple la démission pour suivre le conjoint muté).

I.2 DIF pendant le préavis

En cas de rupture non consécutive à une faute lourde, le salarié peut, s'il en fait la demande avant la fin du préavis, utiliser les droits acquis au titre du DIF pour financer une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

Les actions de formation intervenant pendant la période de préavis se déroulent désormais pendant le temps de travail.

Il est à noter que la situation des salariés démissionnaires et de ceux partant à la retraite demeure inchangée. En effet, les salariés démissionnaires peuvent continuer à bénéficier de leur DIF pendant le préavis. En cas de départ à la retraite, le salarié perd l'ensemble de

ses droits acquis.

I.2 DIF après la cessation du contrat de travail

La principale nouveauté en matière de DIF est la faculté donnée au salarié de pouvoir exercer son droit au-delà de la période de préavis, soit auprès de son nouvel employeur, soit auprès du régime d'assurance-chômage.

En cas de rupture du contrat de travail (sauf faute lourde) ou d'échéance du contrat de travail ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance-chômage, les anciens salariés peuvent utiliser le nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées, pour suivre une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation selon les modalités suivantes :

En demandant à bénéficier des droits acquis auprès du nouvel employeur, dans les deux années suivant l'embauche, soit avec l'accord de ce dernier, soit sans son accord lorsque l'action de formation relève d'une des priorités définie par accord de branche ou d'entreprise. En cas de désaccord entre l'employeur et le salarié, la formation a lieu en dehors du temps de travail et l'allocation de formation n'est pas due par l'employeur.

Pendant la période d'indemnisation par l'assurance-chômage, après avis du référent chargé d'accompagner le salarié. C'est la raison pour laquelle l'employeur doit mentionner sur le certificat de travail les droits acquis par le salarié au titre du droit individuel à la formation ainsi que l'organisme collecteur paritaire agréé compétent (les éléments à mentionner sur le certificat de travail seront fixés par un décret à paraître).

La lettre de licenciement informera le salarié, comme précédemment, de ses droits à DIF. Mais, dorénavant, il faut indiquer qu'en cas d'adhésion du salarié à la CRP, ses droits à DIF sont doublés : ceci devra être mentionné sur la lettre de licenciement.

2. Modalités de mise en œuvre

Avant la loi du 24 novembre 2009, les salariés ne bénéficiaient pas d'un transfert de leur droit à DIF en cas de faute grave ou de faute lourde.

La rédaction des textes a été modifiée sur ce point car la loi limite dorénavant la perte des droits acquis par le salarié en matière de DIF au seul cas de licenciement pour faute lourde.

On peut alors s'interroger sur les modalités de mise en œuvre du DIF par le salarié lorsque son licenciement intervient pour une faute grave.

PRÉSENTATION GÉNÉRALE

En effet, la rupture du contrat de travail d'un salarié pour faute grave étant privative de préavis, ce dernier ne pourra pas exercer son DIF pendant celui-ci.

Aussi, un salarié licencié pour faute grave ne pourra bénéficier de son droit à DIF que dans le cadre de la portabilité auprès d'un nouvel employeur ou pendant sa période d'indemnisation par Pôle emploi.

Par ailleurs, la loi est silencieuse sur la question de savoir si les actions de formation du salarié, lorsque qu'elles ont lieu chez le nouvel employeur avec l'accord de ce dernier, ont lieu pendant ou en dehors du temps de travail.

En effet, la question n'est tranchée qu'en cas de désaccord entre le salarié et l'employeur sur les actions de formation dans la mesure où le texte indique que dans ce cas la formation a lieu en dehors du temps de travail. Est-ce à dire a contrario qu'en cas d'accord des parties sur les actions de formation, elles ont lieu pendant le temps de travail ?

A notre sens une réponse négative s'impose car l'employeur, qui a déjà à sa charge la mise en œuvre du dispositif de portabilité, ne saurait se voir contraindre en plus de l'organiser pendant le temps de travail du salarié.

Il nous semble donc qu'une telle contrainte ne pourrait résulter que des accords collectifs. En l'absence d'accord collectif, les employeurs auraient le choix d'organiser les formations soit en dehors, soit pendant le temps de travail.

3. Financement des actions de formation

Les droits acquis par les salariés dans le cadre du DIF sont désormais convertis en une somme d'argent correspondant au nombre d'heures acquises au titre du DIF multiplié par le montant forfaitaire horaire de droit commun, soit 9,15 € à l'heure actuelle.

le salarié exerce son droit à DIF chez le nouvel employeur, le financement est assuré par l'OPCA dont relève ce dernier.

En revanche lorsque l'ancien salarié utilise ses droits en qualité de demandeur d'emploi, le financement est opéré par l'OPCA dont relève le dernier employeur.

La mesure phare de la loi du 24 novembre 2009 concerne la portabilité du DIF. En effet, les dispositions légales sont aménagées afin d'intégrer le dispositif de portabilité qui a été institué par les partenaires sociaux et en modifiant les conditions d'utilisation du DIF en cas de rupture du contrat.

1. Portabilité du DIF

Antérieurement à cette loi, le salarié licencié, sauf en cas de faute grave ou lourde, pouvait bénéficier d'un « transfert » de ses droits acquis au titre du DIF. En effet, il avait la possibilité de mobiliser ses droits acquis pendant la période de préavis pour financer une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

En dépit du terme utilisé, il ne s'agissait pas d'un réel transfert, les droits du salarié ne le suivant pas dans une autre entreprise, sauf disposition conventionnelle contraire. Le salarié pouvait seulement demander à bénéficier d'une formation, à condition de le faire avant la fin du préavis, pour utiliser les droits qu'il avait acquis dans l'entreprise. Ainsi, en l'absence de demande du salarié d'utiliser ses droits à DIF pendant le préavis, les heures acquises étaient totalement perdues.

Pour corriger l'inconvénient posé par cette situation, la nouvelle loi, reprenant la volonté des partenaires sociaux, limite le cas de la perte des droits à DIF au seul cas de licenciement pour faute lourde et met en place un mécanisme de portabilité des droits. La transférabilité des droits jouera donc en cas de licenciement pour faute grave.

Le dispositif s'applique aux salariés dont le contrat de rompu qui bénéficient d'une prise en charge par le régime d'assurance chômage. Il s'agit d'anciens salariés licenciés (sauf faute lourde), des ruptures intervenant dans le cadre d'une rupture conventionnelle, de rupture anticipée et fin de contrat à durée déterminée et des démissions considérées comme légitimes (comme par exemple la démission pour suivre le conjoint muté).

1.2 DIF pendant le préavis

En cas de rupture non consécutive à une faute lourde, le salarié peut, s'il en fait la demande avant la fin du préavis, utiliser les droits acquis au titre du DIF pour financer une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

Les actions de formation intervenant pendant la période de préavis se déroulent désormais pendant le temps de travail.

Il est à noter que la situation des salariés démissionnaires et de ceux partant à la retraite demeure inchangée. En effet, les salariés démissionnaires peuvent continuer à bénéficier de leur DIF pendant le préavis. En cas de départ à la retraite, le salarié perd l'ensemble de

ses droits acquis.

1.2 DIF après la cessation du contrat de travail

La principale nouveauté en matière de DIF est la faculté donnée au salarié de pouvoir exercer son droit au-delà de la période de préavis, soit auprès de son nouvel employeur, soit auprès du régime d'assurance-chômage.

En cas de rupture du contrat de travail (sauf faute lourde) ou d'échéance du contrat de travail ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance-chômage, les anciens salariés peuvent utiliser le nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées, pour suivre une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation selon les modalités suivantes :

En demandant à bénéficier des droits acquis auprès du nouvel employeur, dans les deux années suivant l'embauche, soit avec l'accord de ce dernier, soit sans son accord lorsque l'action de formation relève d'une des priorités définie par accord de branche ou d'entreprise. En cas de désaccord entre l'employeur et le salarié, la formation a lieu en dehors du temps de travail et l'allocation de formation n'est pas due par l'employeur.

Pendant la période d'indemnisation par l'assurance-chômage, après avis du référent chargé d'accompagner le salarié. C'est la raison pour laquelle l'employeur doit mentionner sur le certificat de travail les droits acquis par le salarié au titre du droit individuel à la formation ainsi que l'organisme collecteur paritaire agréé compétent (les éléments à mentionner sur le certificat de travail seront fixés par un décret à paraître).

La lettre de licenciement informera le salarié, comme précédemment, de ses droits à DIF. Mais, dorénavant, il faut indiquer qu'en cas d'adhésion du salarié à la CRP, ses droits à DIF sont doublés : ceci devra être mentionné sur la lettre de licenciement.

2. Modalités de mise en œuvre

Avant la loi du 24 novembre 2009, les salariés ne bénéficiaient pas d'un transfert de leur droit à DIF en cas de faute grave ou de faute lourde.

La rédaction des textes a été modifiée sur ce point car la loi limite dorénavant la perte des droits acquis par le salarié en matière de DIF au seul cas de licenciement pour faute lourde.

On peut alors s'interroger sur les modalités de mise en œuvre du DIF par le salarié lorsque son licenciement intervient pour une faute grave.

ANNEXES

Référence législative

- Loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation à la formation professionnelle tout au long de la vie

