



Zoom sur les nouvelles dispositions de la réforme de la formation

La loi sur la formation renforce certains dispositifs et prévoit quelques nouveautés. Précisions.

La portabilité du DIF (Droit Individuel à la Formation) est décidée

Cela veut dire que, lors de la rupture (sauf en cas de faute lourde) ou de la fin du contrat de travail, les heures de DIF non consommées sont prises en charge par l'assurance chômage. Concrètement, ces heures sont converties en numéraires ; elles sont valorisées à hauteur de 9,15 euros/heure.

Le montant ainsi obtenu pourra servir à financer de la formation, un bilan de compétences ou une VAE (Validation des Acquis de l'Expérience).

Les actions réalisées en cours de préavis ont lieu pendant le temps de travail.

Dans la lettre de licenciement, l'employeur doit informer le salarié de ces droits au DIF. En revanche, si ce dernier ne demande rien, les sommes ne sont pas dues par l'employeur.

Lorsque l'employé a retrouvé un nouvel employeur, il peut utiliser cette somme dans les deux ans qui suivent son embauche pour financer une VAE, un bilan de compétences ou de la formation. Si l'employeur n'est pas d'accord, la formation doit relever des priorités définies par les branches au titre du DIF. Dans ce cas, également, la formation doit se dérouler en dehors du temps de travail et l'allocation n'est pas due par l'employeur. C'est l'OPCA de l'entreprise qui finance les actions.

La Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE) est instaurée

Il s'agit d'une formation de 400 heures destinée à permettre à un demandeur d'emploi de répondre à un poste proposé par Pôle Emploi. À l'issue de la formation, le salarié doit se voir proposer un CDI, un contrat de professionnalisation ou un CDD de 12 mois minimum. La formation est prise en charge par Pôle Emploi.

Un entretien professionnel est créé pour les seniors.

Les salariés de plus de 45 ans, employés dans une entreprise d'au moins 50 salariés, bénéficient d'un entretien qui doit avoir lieu dans l'année qui suit leur 45e année. L'objectif de cet entretien est d'informer le salarié sur ses droits en matière d'accès à un bilan d'étape professionnel, à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

La création d'un Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSSP)

Ce nouveau fonds (qui remplace le FUP) sera alimenté notamment par un pourcentage (entre 5 et 13 %) de la participation des entreprises à la formation continue (professionnalisation, plan et CIF).

Pour plus de précisions, faites le point avec votre expert-comptable