

REFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE : POINTS CLES ET NOUVEAUX DISPOSITIFS

SOMMAIRE :

I - LES POINTS-CLES

II- NOUVEAUX DISPOSITIFS

- Droit Individuel à la Formation (DIF)
 - Principe et mise en œuvre
 - DIF et priorités
 - DIF et temps de travail
 - Titre de paiement
 - Désaccord avec l'employeur
 - DIF et Période de Professionnalisation
 - Transferabilité
 - DIF et CDD

 - Les actions de formation dans le cadre du plan de formation
 - Actions d'adaptation au poste de travail
 - Actions de formation liées à l'évolution des emplois et maintien dans l'emploi
 - Actions de formation liées au développement des compétences
 - L'Allocation formation

 - Contrat de Professionnalisation
 - Principes
 - Salariés visés
 - Types de contrat
 - Obligation de formation
 - Rémunération
 - Exonération de cotisations
 - Statut du salarié
 - Prise en charge par les organismes collecteurs agréés (OPCA)

 - Période de professionnalisation

 - Des dispositifs pour gérer les compétences
 - Bilan de compétences
 - Entretien professionnel
 - Passeport formation
- Reforme_synthese_19_01_05.doc : points clés et nouveaux dispositifs

QUATRE POINTS-CLES :

- Affirmer le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie
- Rapprocher employeurs et salariés dans le choix des actions de formation
- Donner au salarié plus d'initiative dans l'élaboration de son parcours de formation professionnelle
- Donner une plus grande visibilité sur les besoins en formation

NOUVEAUX DISPOSITIFS :

Droit individuel à la formation des salariés (DIF)

Transposant dans le Code du travail l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003, la loi crée un nouveau dispositif de formation, le « droit individuel à la formation » (DIF). Son objet est de permettre à tout salarié de capitaliser du temps de formation qu'il pourra ensuite utiliser, sous certaines conditions, à sa propre initiative.

Principe et mise en œuvre

Tout salarié en contrat à durée indéterminée ayant une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise bénéficie chaque année d'un DIF d'une durée de vingt heures, sauf dispositions conventionnelles prévoyant une durée supérieure. Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée au prorata temporis. Ainsi, un salarié qui travaille à mi-temps aura le droit à dix heures par an.

Le salarié peut cumuler ses droits à la formation d'une année sur l'autre, pendant six ans maximum, sans pouvoir dépasser le plafond de cent vingt heures de droit à la formation. Une convention ou un accord collectif de branche ou d'entreprise peut augmenter ces minima prévus par le législateur.

Chaque salarié doit être informé par écrit annuellement du total des heures acquises au titre du DIF. La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur.

Ce dernier dispose alors d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse, l'absence de réponse de l'employeur valant acceptation du choix de l'action de formation.

DIF et priorités

Par convention ou accord collectif de branche ou d'entreprise ou, à défaut, par accord collectif interprofessionnel, des priorités peuvent être définies pour les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du DIF. A défaut d'un tel accord, le DIF sera utilisé pour des actions de promotion ou d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances.

DIF et temps de travail

Les actions de formation dans le cadre d'un DIF se déroulent hors temps de travail, mais une convention ou un accord collectif de branche ou d'entreprise peut prévoir que le DIF s'exerce en partie pendant le temps de travail.

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail ouvrent le droit au maintien de la rémunération du salarié. Lorsque les heures de formation s'effectuent hors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'employeur de l'allocation de formation égale à 50% de la rémunération nette. Le montant de l'allocation ainsi que les frais

de formation correspondant aux droits ouverts sont à la charge de l'employeur et sont imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

Titre de paiement

L'employeur peut s'acquitter de ses obligations relatives aux frais de formation par l'utilisation d'un titre spécial de paiement. Sa mise en œuvre par accord de branche s'effectuera dans des conditions fixées ultérieurement par décret.

Désaccord avec l'employeur

Lorsque durant deux années consécutives, le salarié et l'employeur sont en désaccord sur le choix de l'action de formation, l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation (OPACIF : FONGECIF ou OPCA de branche agréés) dont relève son entreprise, assure en priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un CIF, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par l'organisme.

Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à l'OPACIF le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du DIF, ainsi que les frais de formation. Le financement des coûts pédagogiques est plafonné, plafond calculé sur la base forfaitaire prévue pour le contrat de professionnalisation.

DIF et période de professionnalisation

La période de professionnalisation peut se dérouler, pour tout ou partie, en dehors du temps de travail à l'initiative, soit du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF), soit de l'employeur, après accord écrit de du salarié

Ainsi le salarié peut prendre d'initiative d'enclencher une demande d'action de professionnalisation, demandant à bénéficier de son DIF.

Transférabilité

Le DIF est transférable en cas de licenciement du salarié, sauf pour faute grave ou faute lourde. Le salarié peut alors bénéficier d'une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis, à condition d'en faire la demande à son employeur pendant le préavis de licenciement. L'employeur financera alors le montant de l'allocation formation correspondante aux heures acquises au titre du DIF par le salarié (soit 50% de la rémunération nette au jour de la rupture du contrat de travail).

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de bilan de compétences, de VAE (Validation des Acquis d'Expérience) ou de formation soit engagée avant la fin du délai-congé.

En cas de départ à la retraite, le DIF n'est pas transférable.

DIF et CDD

Les salariés en contrat à durée déterminée ont également accès au DIF, mais au prorata temporis, à l'issue de quatre mois, consécutifs ou non, en CDD, au cours des douze derniers mois.

L'employeur est tenu d'informer le salarié de ses droits à ce titre.

L'OPACIF assure la prise en charge des frais de formation, de transport et d'hébergement ainsi que l'allocation de formation de ces salariés.

Pour consommer votre DIF, vous pouvez suivre l'une des actions de formation définies comme prioritaires par accord de branche ou d'entreprise. A défaut d'un tel accord, le DIF permet de suivre des actions de promotion, d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ou encore des actions diplômantes ou qualifiantes

Si un accord de branche ou d'entreprise le prévoit, le DIF peut se dérouler en tout ou partie pendant le temps de travail. A défaut d'un tel accord, les formations se déroulent hors temps de travail et donnent lieu au versement d'une rémunération ad hoc : l'allocation de formation (soit 50 % du salaire net). Le salarié bénéficie en outre de la protection contre les accidents du travail.

Les actions de formation dans le cadre du Plan de Formation

Selon les termes de l' ANI du 20 septembre 2003 repris dans la loi du 5 mai 2004, les actions de formation qui s'inscrivent dans le cadre du plan de formation sont :

1. Les actions d'adaptation au poste de travail

- Pendant le temps de travail
- Versement de la rémunération

2. Les actions de formation liées à l'évolution des emplois et au maintien dans l'emploi :

- Pendant le temps de travail
- Versement de la rémunération
- Même si l'horaire habituel est dépassé, les heures passées ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires (dans la limite de 50 heures par an et par salarié, ou 4% du forfait pour les salariés soumis à une convention de forfait annuel)

3. Les actions de formation liées au développement des compétences

Lorsque les actions de formation ont pour objet le développement des compétences des salariés, elles doivent participer à l'évolution de leur qualification et donner lieu à une reconnaissance. Ainsi, l'entreprise définit-elle, avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements, auxquels elle souscrit, si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Ces engagements portent, notamment sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai d'un an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises.

- Hors du temps de travail dans la limite de 80 heures par an et par salarié (ou 5% du forfait pour les salariés soumis à une convention de forfait annuel) avec pour conséquence :
 - Un gel du régime des heures supplémentaires
 - Le versement au salarié de l'allocation de formation
 - Le maintien de la protection contre les accidents du travail

L'allocation de formation

Le versement de l'allocation de formation est effectué :

Reforme_synthese_19_01_05.doc : points clés et nouveaux dispositifs

- Dans le cadre des actions du plan de formation liées au développement des compétences, hors temps de travail
- A l'occasion du DIF organisé hors temps de travail
- A l'occasion des périodes de professionnalisation mises en œuvre pour les salariés en dehors du temps de travail

L'allocation de formation :

- Est égale à 50 % de la rémunération nette du salarié
- N'est pas soumise aux cotisations patronales et salariales, ni à la CSG, ni à la CRDS
- Est imputable sur la participation de l'entreprise au financement de la formation professionnelle

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Principes

Le volet "formation professionnelle" de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social institue le contrat de professionnalisation qui devient, au 1er octobre 2004, le contrat générique de formation en alternance.

Il remplace à compter de cette date les anciens contrats de qualification, d'orientation et d'adaptation

Les contrats de professionnalisation associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Salariés visés

Le contrat de professionnalisation doit permettre l'acquisition d'une qualification et favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Il s'adresse:

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus en vue de compléter leur formation initiale;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

Types de contrat

Le contrat de professionnalisation peut prendre la forme d'un contrat à durée déterminée (CDD) ou à durée indéterminée (CDI).

Obligatoirement établi par écrit, il doit être déposé auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) par un OPCA.

L'action de professionnalisation pour un CDI ou le contrat de professionnalisation pour un CDD, doit avoir une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois.

Cette durée minimale peut être allongée jusqu'à 24 mois, notamment pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige.

Ces bénéficiaires et la nature de ces qualifications sont définies par convention ou accord collectif de branche ou, à défaut, par accord collectif signé entre les organisations syndicales patronales et salariales signataires d'un accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire interprofessionnel des fonds de la formation professionnelle continue.

Les actions de professionnalisation conclus sous CDD ou les contrats de professionnalisation peuvent être renouvelés une fois si le salarié n'a pu obtenir la qualification envisagée en raison de l'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, d'un arrêt maladie, de la maternité, d'un accident du travail ou de la défaillance de l'organisme de formation.

Obligation de formation

L'employeur qui recrute une personne sous contrat de professionnalisation s'engage à lui fournir une formation lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif.

Le salarié s'engage, pour sa part, à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

L'entreprise peut désigner un tuteur pour suivre le salarié.

Dans le cadre du contrat, les actions d'évaluation et d'accompagnement, les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à cent cinquante heures, et 25 % de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation.

Un accord de branche ou, à défaut, un accord conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire interprofessionnel des fonds de la formation professionnelle peut porter au-delà du seuil de 25 % la durée de formation pour certains bénéficiaires, notamment les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou pour ceux qui visent des formations diplômantes.

Rémunération

- **Rémunération des moins de 26 ans sous contrat de professionnalisation** : La rémunération minimale est fixée en pourcentage du SMIC, en fonction de l'âge et du niveau de la formation de l'intéressé, pour les moins de 26 ans titulaires de contrats de professionnalisation, sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables.

- **Rémunération pour les 26 ans et plus** : la rémunération ne peut être inférieure ni au salaire minimum de croissance ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions de la convention ou de l'accord collectif de branche dont relève l'entreprise.

Exonération de cotisations dans certains cas

Une exonération des cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales, des accidents du travail et des maladies professionnelles et des allocations familiales est prévue pour les rémunérations versées :

- aux personnes âgées de moins de 26 ans ;
- aux demandeurs d'emploi de 45 ans et plus.

L'exonération est limitée à la fraction de rémunération correspondant au SMIC horaire multiplié par le nombre d'heures rémunérées retenu dans la limite de la durée légale du

travail calculée sur le mois ou, si elle est inférieure, dans la limite de la durée conventionnelle applicable dans l'établissement.

Le décret n° 2004-968 du 13 septembre 2004 relatif aux conditions de mise en oeuvre du contrat et de la période de professionnalisation fixe des modalités particulières pour les salariés dont la rémunération n'est pas calculée en fonction d'un nombre d'heures de travail ou encore pour ceux dont le contrat de travail est suspendu avec maintien de tout ou partie de la rémunération (ex. : arrêt maladie)

Cette exonération ne peut pas être cumulée avec une autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales ou avec l'application de taux spécifiques, d'assiettes ou de cotisations forfaitaires.

Elle est subordonnée au respect par l'employeur de ses obligations et peut être retirée dans

Statut des salariés

- *Principe général d'égalité de traitement*

La loi prévoit un principe général d'égalité avec les autres membres du personnel.

Ainsi, les salariés sous contrat de professionnalisation bénéficient de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de leur formation.

- *Durée du travail*

La durée du travail du salarié, temps de formation compris, ne peut pas excéder la durée hebdomadaire de travail pratiquée dans l'entreprise ni une durée de 10 heures par jour.

Il est expressément précisé que le salarié doit bénéficier de la législation relative au repos hebdomadaire.

- *Exclusion des effectifs*

Pendant toute la durée de l'action de professionnalisation, le salarié est exclu du décompte des effectifs, sauf en ce qui concerne la tarification de la cotisation accidents du travail.

Prise en charge par les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA)

- Forfaits horaires pour les frais de formation

Il est prévu (décret n° 2004-968 du 13 septembre 2004 relatif aux conditions de mise en oeuvre du contrat et de la période de professionnalisation) que les organismes paritaires collecteurs agréés puissent prendre en charge les dépenses engagées pour les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation afférentes aux contrats, selon un système voisin de celui qui existe actuellement pour les contrats de formation en alternance.

L'employeur peut ainsi obtenir une prise en charge financière calculée sur la base de forfaits horaires

- Contrat avec des demandeurs d'emploi de 26 ans et plus.

Une convention Unédic doit permettre aux Assédic de participer au financement des dépenses afférentes aux actions de formation des demandeurs d'emploi de 26 ans et plus recrutés sous contrat de professionnalisation.

Les Assédic peuvent prendre en charge les dépenses correspondantes, directement ou via l'intermédiaire des aides forfaitaires versées par les OPCA.

- Dépenses de tutorat

Les OPCA sont habilités à prendre en charge les dépenses de formation engagées pour assurer le tutorat de salariés sous contrat de professionnalisation ou en périodes de professionnalisation.

La personne formée en qualité de tuteur et ouvrant droit à l'aide peut être un salarié ou, dans les entreprises de moins de 10 salariés, l'employeur lui-même.

Les OPCA peuvent également financer les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale.

Dans tous les cas, les prises en charge auxquelles l'employeur peut prétendre sont soumises à un plafond horaire et à une durée maximale fixés par le décret n° 2004-968 du 13 septembre 2004 relatif aux conditions de mise en oeuvre du contrat et de la période de professionnalisation.

LA PERIODE DE PROFESSIONNALISATION

Le volet "formation professionnelle" de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social institue les périodes de professionnalisation

À ne pas confondre avec le contrat de professionnalisation, ce nouveau dispositif s'adresse aux salariés déjà inscrits dans l'effectif de l'entreprise.

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés sous Contrat à Durée Indéterminée.

Elles s'adressent :

- aux salariés dont la qualification s'avère insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, conformément à des priorités définies par accord de branche ou, à défaut, par accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire des fonds de la formation à compétence interprofessionnelle ;
- aux salariés comptant 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise qui les emploie ;
- aux salariés envisageant la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux femmes reprenant leur activité professionnelle après un congé de maternité ;
- aux hommes et aux femmes après un congé parental d'éducation ;
- aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi des handicapés.

La période de professionnalisation peut servir à 2 types d'action de formation :

Dans le premier cas, il s'agit d'acquérir une qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles, reconnue dans la classification d'une convention collective nationale de branche, ou figurant sur une liste établie par la commission nationale de l'emploi d'une branche professionnelle.

L'autre option est de suivre une formation dont l'objectif doit être défini par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle dont relève l'entreprise.

Une convention ou un accord collectif de branche ou, à défaut, un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle continue interprofessionnel détermine la liste des qualifications accessibles au titre de la période de professionnalisation.

Le nombre de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, dépasser 2 du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement.

Si l'entreprise ou l'établissement a moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée d'au moins 2

salariés au titre des périodes de professionnalisation.

Les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié.

Dans les deux cas, l'employeur définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Les actions de formation mises en oeuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du droit individuel à la formation dans la limite de quatre-vingts heures sur une même année civile.

Pendant la durée de ces formations, le salarié reste couvert au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Prise en charge par les OPCA

La loi prévoit des modalités de prise en charge par les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) des frais de formation et de tutorat afférents aux périodes de professionnalisation.

De nouveaux dispositifs pour gérer les compétences

Attention: les dispositifs explicités, ci-dessous, s'ils figurent dans l'ANI du (5 décembre 2003) ne sont pas détaillés dans la loi sur la Réforme de la Formation professionnelle du 4 mai 2004. Les partenaires sociaux sont, pour l'instant, toujours en négociation sur ces sujets. Cependant, il est à noter qu'un certain nombre d'accords de branche reprennent ces thèmes.

=> *Le Bilan de Compétences et la Validation des Acquis de l'Expérience*

Le droit de tout salarié à bénéficier d'un Bilan de Compétences ou d'une Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) dans le cadre d'une démarche individuelle, pendant ou en dehors du temps de travail, est renforcé par la réforme : l'accès des salariés expérimentés à ces deux dispositifs est obligatoire.

Par salariés expérimentés sont désignés les salariés justifiant de 20 ans d'activité professionnelle et dans tous les cas, âgés d'au moins 45 ans. Une condition cependant : avoir au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise.

=> *L'entretien professionnel*

L'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 20 septembre 2003 crée l'entretien professionnel, qui doit permettre une participation active du salarié à son évolution professionnelle. Il s'agit de définir, au cours de cet entretien, son parcours individuel de formation et de répondre à ses besoins et à ceux de l'entreprise.

Les propositions en matière d'actions de formation qui ont émergé pendant l'entretien sont susceptibles d'être annexées, avec l'accord du salarié, au passeport de formation.

Cet entretien doit être réalisé par l'entreprise tous les deux ans.

=> Le passeport de formation

C'est un document de synthèse des connaissances, compétences et aptitudes professionnelles du salarié qui a pour but de lui assurer une meilleure mobilité de carrière :

- Le passeport de formation est établi à son initiative
- Il est sa propriété
- Il en a la responsabilité d'utilisation

Sont inscrits dans le passeport de formation :

- Ses diplômes et titres obtenus dans le cadre de la formation initiale
- Ses expériences professionnelles consécutives à des stages en entreprise, ses certifications à finalité professionnelle acquises en formation continue et par la VAE
- La nature et la durée des actions de formation suivies dans le cadre de la formation continue
- Le ou les emplois tenus dans une même entreprise avec les connaissances, compétences et aptitudes professionnelles qu'ils impliquent
- Les décisions prises au cours des entretiens professionnels et des bilans de compétences, avec votre accord