

Fédération des entreprises
internationales de la
mécanique et de
l'électronique

43-45 rue de Naples
75008 PARIS
www.ficime.fr

Service Droit Social

Virginie ARNOULT
Sabrina MORIN
Tél. : 01.44.69.40.66
Fax : 01.44.69.40.61
arnoult@ficime.fr
morin@ficime.fr

01decembre 2009



**PUBLICATION DE
DE LA LOI ORIENTATION FORMATION**



Social : Circulaire n°725

Le projet de loi relatif à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie a été publié au **JO du 25 novembre 2009**. (LOI no 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie)

Le projet ne révolutionne pas le monde de la formation professionnelle continue mais il adopte un train de mesures importantes dont les principales touchent au DIF (notamment en terme de portabilité) et au financement de la formation professionnelle ; il apporte aussi quelques modifications à la marge, au certificat de travail, au chômage partiel, au droit des étrangers en formation et prolonge l'expérimentation du contrat de transition professionnelle.

En trois mots, ce projet de loi a pour objet essentiel de permettre l'entrée en vigueur **effective des réformes actées par les signataires de l'ANI (accord national interprofessionnel) du 7 janvier 2009 :**

Outil de sécurisation des trajectoires

Plus orientée vers les salariés les moins qualifiés et les demandeurs d'emploi

Dans le cadre d'un système « plus lisible, plus transparent, plus efficace »

Code lecture



NOUVEAU



INFORMATION A NOTER

Les principales mesures du projet de loi orientation formation :

De multiples mesures au menu de cette loi dont la portabilité du DIF

La loi met en œuvre le dispositif de portabilité du DIF prévu par l'ANI (Accord National Interprofessionnel) du 7 janvier 2009, qui permet au salarié d'utiliser ses droits à formation après son départ de l'entreprise.

Droit au DIF dans le cas de licenciement

Le salarié licencié pourra 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 exclura désormais la portabilité du DIF en cas de licenciement.

Lorsque l'action de formation sera réalisée pendant le préavis, elle se déroulera pendant le temps de travail.



Pour financer l'action de formation, l'employeur sera tenu de verser une somme équivalente au solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF multiplié par 9,15 €. L'employeur ne sera tenu de verser cette somme que si le salarié en fait la demande.

Jusqu'à présent, l'employeur était tenu de verser l'allocation de formation correspondant au nombre d'heures de DIF non utilisées.

L'employeur informe toujours le salarié de ses droits à DIF dans la lettre de licenciement.

Applicable au 26 novembre 2009

Droit au DIF en cas de démission ou de départ à la retraite

En cas de démission, le régime actuel perdurera. Le salarié pourra demander à bénéficier de ses heures de DIF dès lors que l'action de formation sera engagée avant la fin du préavis.

En cas de départ en retraite, le salarié ne pourra toujours pas bénéficier de ses droits acquis au titre du DIF.



Transfert du DIF chez un nouvel employeur

Ces dispositions étaient prévues par l'ANI du 7 janvier 2009 mais n'avaient pas été mises en œuvre. Pour bénéficier des heures de DIF non utilisées auprès du nouvel employeur, deux conditions seront nécessaires :

- le salarié ne devra pas avoir commis de faute lourde ; et il ne doit pas s'agir d'échéance du terme du contrat de travail (fin de CDD).
- et la rupture du contrat de travail devra ouvrir droit au chômage.

REMARQUE : seront donc concernés tous les licenciements (sauf faute lourde), la démission légitime qui ouvre droit à l'indemnisation au titre de l'assurance chômage et la rupture conventionnelle.

Lorsque le salarié souhaitera utiliser ses heures de DIF au sein de la nouvelle entreprise, il devra faire sa demande auprès de son nouvel employeur dans les 2 années suivant son embauche.

En cas d'accord, l'action de formation concernée (bilan de compétences, VAE, ou toute autre action de formation) **sera financée par l'OPCA** dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié aura été embauché. La somme versée sera équivalente au solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées multiplié par 9,15 €.

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

Applicable au 26 novembre 2009

DIF pendant une période de chômage

Ces dispositions étaient prévues par l'ANI du 7 janvier 2009 mais n'avaient pas été mises en œuvre. Pour bénéficier des heures de DIF non utilisées auprès de l'assurance chômage, deux conditions seront nécessaires :

- le salarié ne devra pas avoir commis de faute lourde ; et il ne doit pas s'agir d'échéance du terme du contrat de travail (fin de CDD).
- et la rupture du contrat de travail devra ouvrir droit au chômage.

Si le salarié dont le contrat de travail a été rompu n'a pas retrouvé d'emploi, il pourra 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.**

Applicable au 26 novembre 2009



Certificat de travail

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur mentionnera sur le certificat de travail prévu à l'article L. 1234- 19 du code du travail, les droits acquis par le salarié au titre du droit individuel à la formation, ainsi que l'organisme paritaire collecteur agréé compétent.

Applicable au 26 novembre 2009



Simplification du plan de formation

Les actions liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi fusionneront avec les actions d'adaptation.

Il n'existera donc plus que 2 catégories d'actions de formation (*au lieu de 3 actuellement*) :

- les actions destinées à assurer l'adaptation du salarié à son poste de travail ou liée à l'évolution et au maintien dans l'emploi qui constituent un temps de travail effectif et rémunérées comme tel.
- les actions de développement des compétences

Applicable au 26 novembre 2009



CIF en dehors du temps de travail

Quand le salarié disposera d'une ancienneté d'un an dans l'entreprise et à sa demande, l'OPACIF pourra 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.

Pendant la durée de cette formation, le salarié bénéficiera de la protection sociale en matière d'accidents du travail et de la maladie professionnelle. **Un décret fixera la durée minimum de la formation permettant la prise en charge par l'OPACIF.**

Cette nouvelle disposition ne permettra que le financement, dans le cadre du CIF, des coûts pédagogiques pour des formations hors temps de travail, et donc ne comportera aucune obligation légale de versement d'une rémunération.



Bilan d'étape professionnel

A l'occasion de son embauche, le salarié sera informé qu'il pourra bénéficier d'un bilan d'étape professionnel dès sa deuxième année d'ancienneté dans l'entreprise. Ce bilan pourra être renouvelé tous les 5 ans à sa demande.

Ce bilan a pour objet, à partir d'un diagnostic réalisé en commun par le salarié et son employeur, de permettre au salarié d'évaluer ses capacités professionnelles et ses compétences, et à l'employeur de déterminer les objectifs de formation du salarié.

Sous réserve d'un ANI étendu



Passeport orientation formation

La loi légalise le passeport formation dont l'objet est de retracer le parcours professionnel du salarié et les formations, initiales et continues qu'il a suivies.

Il recense les diplômes et les formations suivies par l'intéressé, ses expériences professionnelles, qualifications et compétences obtenues, le ou les emplois occupés ainsi que les activités bénévoles.

Ce document est strictement personnel. L'employeur ne pourra exiger son passeport formation d'un salarié en entretien d'embauche. Un refus d'embauche fondé sur l'impossibilité de présenter un tel document constituera une discrimination interdite.

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



Entretien professionnel pour les 45 ans et plus

Cette disposition n'est pas nouvelle, mais devient législative. Dans les entreprises et groupes d'entreprises employant au moins 50 salariés, l'employeur organisera pour chacun de ses salariés dans l'année qui suit son 45^{ème} anniversaire un entretien professionnel au cours duquel il informera 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.

Applicable au 26 novembre 2009



Chômage partiel

L'indemnisation du chômage partiel est étendue en cas de fermeture temporaire ou de réduction d'horaire **d'une partie de l'établissement**.

L'allocation spécifique de chômage partiel est également attribuée aux salariés exerçant la même activité qui subissent une **réduction collective de l'horaire de travail** appliquée **individuellement et alternativement**. Dans ce cas, les entreprises de **plus de 250 salariés** doivent conclure une convention d'activité partielle de longue durée.

Dans le cadre des conventions d'activité partielle de longue durée prévues par le 2° de l'article L. 5122-2 du code du travail, la mise en chômage partiel des salariés indemnisés au titre de l'allocation spécifique de chômage partiel entraîne la suspension de l'exécution de leur contrat. Durant ces périodes, les salariés pourront suivre des actions de formation en dehors du temps de travail

Applicable au 26 novembre 2009



FPSPP

La loi institue le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), appelé à remplacer l'actuel FUP (fond unique de péréquation), qui aura pour mission de contribuer au **financement d'actions de formation professionnelle** concourant à la qualification et à la requalification des salariés et demandeurs d'emploi. Le FPSPP disposera des excédents financiers des OPCA et des Opacif, ainsi que d'une **contribution** égale à un **pourcentage**, compris entre 5% et 13%, de la **participation obligatoire** des entreprises à la formation.

La CPNFP (partenaires sociaux au niveau interprofessionnel) a proposé par décision du 9 novembre 2009 un taux à 13%. Ce taux doit être validé par arrêté ministériel à paraître.

Attention sur ce point : Pour assurer ses missions, le FPSPP (ex FUP) dispose d'une contribution égale à un pourcentage des obligations légales de droit commun, soit respectivement 0,55 % pour les entreprises de moins de dix salariés et 1,4 % pour les entreprises de 10 salariés et plus.

La loi votée par le Parlement (mais non encore promulguée) fixe dans son article 18 que le pourcentage est compris entre 5 % et 13 %.

Cette contribution est versée par l'OPCA. **Des accords de branche déterminent la répartition de cette contribution entre les participations des entreprises au titre de la professionnalisation et celles au titre du plan de formation.**

Il revient donc aux branches professionnelles de fixer, par accord, la répartition de cette contribution. Cet accord pourra être révisé tous les ans.

A défaut d'un tel accord **conclu avant le 15 décembre 2009**, cette contribution est égale à un pourcentage uniforme des obligations légales de participation des entreprises au financement de la formation professionnelle au titre de la professionnalisation et celle au titre du plan de formation. (Le pourcentage ne peut excéder 13 % du montant total de ces obligations).

Sous réserve d'une possibilité de décret encadrant la répartition plan /professionnalisation et le cas échéant, d'un accord de branche.



Sécurisation des parcours des apprentis

Un décret devra déterminer les modalités de ce nouveau dispositif, destiné à se substituer à l'apprentissage junior, qui n'a pas fonctionné

■ **Accueil des jeunes de 15 ans dans les CFA**

Afin d'accompagner la transition entre la scolarité et l'apprentissage, les centres de formation des apprentis (CFA) pourront accueillir, pour une durée d'un an maximum, des élèves ayant atteint l'âge de 15 ans pour leur permettre de suivre sous statut scolaire, une formation en alternance destinée à leur faire découvrir un environnement professionnel correspondant à un projet d'entrée en apprentissage. A tout moment, l'élève pourra soit signer un contrat d'apprentissage, sous la réserve d'avoir 16 ans révolus ou d'avoir suivi le dernier cycle du collège, soit reprendre sa scolarité.

■ **Période d'essai en cas de changement d'employeur**

Afin de rassurer les employeurs, il est prévu que le contrat conclu avec un apprenti à la suite de la rupture d'un précédent contrat pourra comporter une période d'essai.

■ **Possibilité de poursuivre une formation en CFA**

L'apprenti dont le contrat est rompu, sans qu'il soit à l'initiative de cette rupture, aura la possibilité de continuer à suivre la formation en CFA pendant 3 mois maximum. Il sera alors rémunéré par l'Etat et la région et bénéficiera du statut de stagiaire de la formation professionnelle.

■ **Accueil des jeunes en CFA en attendant de trouver un maître d'apprentissage**

Les CFA volontaires pourront accueillir, pour une durée maximale de 2 mois et pour les formations entamées jusqu'au 31 octobre 2010, les jeunes à la recherche d'un employeur susceptible de les recruter en qualité d'apprentis.

■ **Prise en compte des acquis professionnels en cas d'échec scolaire (expérimentation)**

A titre expérimental et jusqu'au 31 décembre 2011, l'apprenti dont la formation n'a pas été sanctionnée par le diplôme ou titre à finalité professionnelle qu'il visait, pourra voir ses acquis pris en compte en vue de l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle. L'entrée en apprentissage est ainsi sécurisée par la perspective d'un rattrapage *via* l'obtention de ce certificat. **A défaut de convention ou d'accord de branche fixant les modalités de cette expérimentation avant le 31 décembre 2010, celles-ci seront déterminées par décret.**

Incitation des entreprises à l'alternance

Afin d'inciter les entreprises à recruter des salariés en alternance, un dispositif expérimental sera mis en place pour les marchés publics engagés à compter de la publication de la loi et jusqu'au 31 décembre 2011. Il prévoit que l'Etat, les collectivités territoriales et les établissements publics pourront, pour l'exécution de ces marchés, exiger que 5 % au moins du nombre d'heures travaillées pour réaliser ces contrats seront effectués par des jeunes de moins de 26 ans de niveau de qualification inférieur au baccalauréat, par des salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ou par des salariés embauchés depuis moins de 2 ans à l'issue de l'un de ces contrats. **Les catégories d'achats concernées et les montants de marché au-delà desquels ces dispositions s'appliqueront seront définis par décret.**



Contribution spéciale supplémentaire à l'apprentissage

Il est institué au profit du Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage mentionné à l'article L. 6241- 3 du code du travail une contribution supplémentaire à l'apprentissage. **Elle sera due par les entreprises de 250 salariés et plus redevables de la taxe d'apprentissage et dont le nombre annuel moyen de salariés en contrat de professionnalisation, ou contrat d'apprentissage (et de jeunes accomplissant un volontariat international en entreprise ou encore de jeunes en convention industrielle de recherche) est insuffisant.**

Contrat de professionnalisation



■ Le contrat de professionnalisation ouvert aux titulaires de minima sociaux

La loi ouvre le contrat de professionnalisation aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) et aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI), lequel entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2010.

REMARQUE : notons qu'ont été ajoutés à cette liste, à l'initiative d'un amendement du Sénat, les allocataires du revenu minimum d'insertion (RMI) et de l'allocation de parent isolé (API), en vigueur jusqu'au 1^{er} janvier 2011 au plus tard dans les DOM, à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon..

■ Accompagnement particulier de ces publics

Ces publics très éloignés de l'emploi ont besoin en outre d'un accompagnement particulier, qui nécessite un contrat de professionnalisation d'une durée relativement plus longue. Ainsi, le législateur ouvrira aux bénéficiaires de minima sociaux (RAS, ASS, AAH, RMI et API) et aux personnes ayant achevé un CUI, ainsi qu'aux jeunes de 16 à 25 ans n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, la possibilité d'allonger à 24 mois la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation. Pour ces publics, la prolongation ne sera pas soumise à l'obligation de conclure une convention ou un accord collectif de branche ou, à défaut, un accord collectif entre les partenaires sociaux à l'origine de la constitution d'un OPCA.

La loi étend également aux jeunes sans qualification, aux titulaires de minima sociaux et aux personnes ayant bénéficié d'un CUI la possibilité de porter la durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation au-delà de 25 % de la durée totale du contrat de professionnalisation, à condition toutefois qu'un accord de branche ou un accord collectif entre partenaires à l'origine de la création d'un OPCA le prévoit. En principe, la durée de ces actions sera comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.



POE

Un dispositif de **préparation opérationnelle à l'emploi** (POE) est institué pour permettre à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une **formation** en vue d'occuper un emploi correspondant à une **offre d'emploi** située dans la zone géographique privilégiée définie par le « projet personnalisé d'accès à l'emploi » du demandeur d'emploi.

A l'issue de la formation, préalable à l'entrée dans l'entreprise, le salarié peut être **recruté** sous CDI, contrat de professionnalisation à durée indéterminée ou CDD d'au moins 12 mois.

Contrat de transition professionnelle

L'ordonnance n°2006-433 du 13 avril 2006 relative à l'expérimentation du contrat de transition professionnelle reconduit le CTP jusqu'au 31 décembre 2010 et élargit le nombre de bassins d'emplois concernés.

Médecine du travail

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le médecin du travail formulera également des indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation destinée à lui proposer un poste adapté.

Droit des étrangers

Une autorisation de travail sera accordée de droit à l'étranger autorisé à séjourner en France pour la conclusion d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation à durée déterminée.

Autorisation d'absence

Lorsqu'un salarié aura été désigné pour participer à un jury d'examen ou de VAE, l'employeur lui accordera une autorisation d'absence pour participer à ce jury sous réserve de respecter un délai de prévenance dont la durée est fixé par décret.



Stages

La loi interdit les stages hors cursus et prévoit que les stagiaires ont désormais droit à une gratification pour les stages de **plus de 2 mois**.