

Uniopss

Hélène Dolgourouky 14.04.04

Loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie

La loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social a été adoptée le 7 avril 2004. Elle reprend les principales dispositions de l'accord national interprofessionnel signé par l'ensemble des partenaires sociaux le 20 septembre 2003 (cf fiche 30852).

I. La réforme du dispositif de formation professionnelle continue

Missions de la formation professionnelle continue

La loi fait de la formation tout au long de la vie une obligation nationale, les éléments en étant la formation professionnelle continue telle que définie dans le code du travail, la validation des acquis de l'expérience, l'apprentissage, la scolarité.

La formation professionnelle continue n'est plus conçue comme réservée aux seuls travailleurs puisqu'elle prévoit explicitement le retour à l'emploi et la qualification des personnes ayant interrompu leur vie professionnelle, notamment pour s'occuper de leur famille, ou bien du fait d'un handicap, etc...

Par ailleurs, si la nouvelle définition de la formation professionnelle est très liée à l'emploi, elle conserve cependant une ouverture plus large : de fait, à l'article 2, les missions de la formation professionnelle continue ont certes pour objet l'insertion professionnelle des travailleurs, leur maintien dans l'emploi, le développement de leurs compétences, leur accès aux différents niveaux de qualifications mais aussi de contribuer au développement économique et culturel et à leur promotion sociale. La lutte contre l'illettrisme et l'apprentissage du français relèvent ainsi de la formation professionnelle continue.

Droit à la qualification

- Le droit à la qualification se rapporte aux qualifications inscrites au Répertoire national des certifications professionnelles, comme aux qualifications identifiées par les branches professionnelles.
- Pour la mise en œuvre de ce droit, il est prévu une contribution de l'Etat et des régions en direction des personnes n'ayant acquis aucune qualification reconnue dans le cadre de la formation initiale.

Remplacement des salariés en formation

L'Etat accorde une aide aux employeurs d'entreprises de moins de 50 salariés pour chaque personne recrutée en remplacement, selon des modalités qui seront définies par décret.

Obligations de l'employeur

L'employeur doit veiller à l'adaptation au poste comme au maintien de la capacité à occuper un emploi, au regard de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

- Toute formation d'adaptation dans le cadre du plan de formation est considérée comme du temps de travail effectif.

- Les formations réalisées dans le cadre du plan de formation et liées à l'évolution des emplois peuvent, avec l'accord écrit du salarié ou un accord d'entreprise dépasser la durée légale du travail dans la limite de 50 heures par an ou 4% de la durée du forfait;

elles ne donnent alors pas lieu à inscription comme heures supplémentaires ni à majoration de rémunération.

Création du droit individuel à la formation (DIF)

- Tout salarié d'au moins un an d'ancienneté peut bénéficier de 20 heures de formation par an, cumulables pendant 6 ans, ce droit restant plafonné à 120 heures si non utilisé. Ce droit est au pro rata temporis pour les salariés à temps partiels et les CDD présents depuis plus de 4 mois.
- Cette formation se déroule en dehors des heures de travail.
- A l'initiative du salarié, il lui faut l'accord de son entreprise (l'absence de réponse de son employeur dans le délai d'un mois valant accord)
- Elle est rémunérée par une allocation de formation à la charge de l'employeur correspondant à la moitié de son salaire net et imputable au titre de la FPC et non soumise aux obligations de cotisations sociales. Sa couverture sociale couvre alors les accidents du travail et les maladies professionnelles.
- Ce droit est transférable en cas de licenciement sauf pour faute grave. En cas de démission, le salarié peut en bénéficier à condition d'avoir engagé un bilan de compétences, une VAE ou une formation avant la fin de son délai-congé

Le plan de formation

Outre les obligations de l'employeur concernant l'adaptation au poste et l'évolution des emplois s'exerçant dans le cadre du plan (cf ci-dessus), l'employeur peut proposer des actions de développement de compétences hors temps de travail à concurrence de 80 h par an ou 5% d'une convention de forfait. Le salarié reçoit alors une allocation de formation. Il doit y avoir un accord écrit avec le salarié, l'employeur définissant les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité aux fonctions correspondantes et à la classification afférente. Cet accord peut être dénoncé dans les 8 jours de sa signature : ce n'est pas une cause de licenciement. L'ensemble des heures de formation hors temps de travail au titre du plan de formation, que ce soit du fait de l'évolution des emplois ou du développement des compétences, et non affectables au titre du quota des heures supplémentaires ne doit pas dépasser 80h par an ou 5% du forfait pour les durées de travail définies par convention de forfait.

Le congé de formation (CIF)

- Il couvre les dépenses d'information, d'accompagnement du salarié dans le choix de son orientation professionnelle et d'appui dans des limites fixées par arrêté comme la formation et les congés liés à la certification (examens, VAE) ainsi que la rémunération afférente.
- En cas de refus d'accord sur le DIF par l'employeur pendant deux ans, celui-ci peut être pris en charge dans le cadre du CIF.
- Les OPCA verront leurs frais de gestion arrêtés en conséquence par le ministre de la formation professionnelle.

Les contrats de professionnalisation

- Ils remplacent les contrats en alternance. Ils sont réservés aux jeunes de 16 à 25 ans révolus pour compléter leur formation initiale ainsi qu'aux demandeurs d'emplois de plus de 26 ans. Ils doivent permettre d'acquérir une certification reconnue et favoriser l'insertion dans l'emploi. Ils durent entre 6 et 12 mois, sauf accord paritaire. Ils comprennent de 15 à 25% de temps de formation.
- L'employeur peut désigner un tuteur qui doit alors être formé et avoir du temps pour cela. Les dépenses résultant d'une action de formation à ce titre ou de l'exercice de la fonction tutorale peuvent être prises en charge par les organismes paritaires collecteurs des fonds de la

formation dans la limite d'un plafond horaire et d'une durée maximale fixés par décret. Les employeurs des entreprises de moins de 10 salariés assurant ces fonctions de tutorat peuvent en bénéficier.

- Les jeunes de moins de 26 ans voient leur rémunération fixée par décret en fonction du SMIC. Les plus de 26 ans doivent au moins obtenir le SMIC et 85% de la rémunération minimale des accords collectifs dont relève l'entreprise.

- Les CDD sont exonérés de certaines cotisations à charge de l'employeur. Le CDD peut être renouvelé une fois pour cause d'échec ou autres accidents.

Qu'ils soient en CDD ou CDI, pendant la durée de la professionnalisation, ces contrats ne sont pas pris dans le calcul des effectifs du personnel mais bénéficient des mêmes avantages.

Périodes de professionnalisation

- Elles ont pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en CDI, soit du fait d'une qualification insuffisante, conformément aux priorités définies par accord de branche ou accord collectif dans le cadre d'un organisme collecteur interprofessionnel. Elles sont aussi destinées aux salariés ayant plus de 20 ans d'activité professionnelle ou plus de 45 ans ; aux femmes revenant de congé maternité, ou aux hommes et femmes après un congé parental ; aux bénéficiaires d'une mesure d'obligation d'emploi. Il ne peut y avoir plus de 2% de salariés absents simultanément à ce titre, sauf accord du chef d'entreprise.

- Elles peuvent se dérouler en dehors du temps de travail avec allocation de formation.

- L'employeur définit les engagements qu'il prend si le salarié satisfait aux évaluations prévues. Les heures de formation pendant le temps de travail donnent lieu à maintien de la rémunération par l'employeur.

Les formations hors temps de travail peuvent alors excéder le montant des droits au titre du DIF dans la limite de 80 heures/an

II Le champ de la négociation paritaire

Concernant le DIF

Un accord collectif d'entreprise, conventionnel ou de branche peut prévoir que la formation s'exerce en partie pendant le temps de travail.

Les branches ou un accord interprofessionnel peuvent prévoir une durée supérieure du DIF. Des priorités peuvent être définies par accord collectif de branche, d'entreprise ou à défaut un OPCA à compétence interprofessionnelle

Concernant les contrats de professionnalisation

La durée des contrats de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 24 mois par convention collective, accord collectif de branche ou dans les organisations constitutives d'un organisme collecteur paritaire interprofessionnel des fonds de la FPC pour les jeunes sans qualification ou quand la nature des qualifications visées l'exige.

Un accord de branche ou un accord collectif au niveau d'un organisme collecteur interprofessionnel peuvent porter au-delà de 25% la durée de la formation.

Les contrats en alternance peuvent être conclus jusqu'au 30 septembre 2004, les contrats de professionnalisation pouvant être conclus à partir du 1^{er} octobre.

Concernant les périodes de professionnalisation

Les priorités sont définies par accord de branche ou accord collectif dans le cadre d'un organisme collecteur paritaire des fonds de la FPC et la liste des qualifications accessibles par

convention collective, accord de branche ou accord collectif dans le cadre d'un organisme collecteur paritaire des fonds de la FPC.

Concernant la prise en charge financière des actions d'évaluation, accompagnement et formation

Des forfaits horaires sont définis par convention collective, accord de branche ou accord collectif au niveau d'un organisme collecteur interprofessionnel, et à défaut par décret.

Concernant le financement de l'apprentissage

Les dépenses de fonctionnement des centres de formation des apprentis peuvent être financées dans le cadre d'un accord de branche ou à défaut, d'un accord collectif d'organisme collecteur interprofessionnel prévoyant la part et les conditions d'affectation de ces fonds.

L'obligation de négociation collective

Les partenaires sociaux signataires de conventions collectives et d'accords de branche doivent négocier au moins tous les 3 ans sur les priorités, objectifs et moyens pour la formation professionnelle des salariés. Cela inclut notamment :

- l'apprentissage, la qualification des salariés les moins qualifiés, la progression du taux d'accès des femmes aux formations, du taux d'accès des handicapés, les conséquences de la construction européenne, etc (cf article L 933-2 du code du travail),
- un observatoire prospectif des métiers et qualifications,
- les objectifs et priorités de formation que prennent en compte les entreprises dans le cadre du plan et du DIF

Consultation du Comité d'entreprise :

Il donne son avis sur les conditions de mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation et du DIF.

L'employeur lui soumet le plan de formation en distinguant ce qui relève de l'adaptation au poste, de l'évolution des emplois ou du maintien dans l'emploi, enfin du développement des compétences.

III Dispositions financières

A partir du 1^{er} janvier 2004, la collecte monte

- pour les entreprises de 10 salariés ou plus : à au moins 1,60% de la masse salariale versée au cours de l'année, soit au moins
 - o 0,20% au titre du CIF
 - o 0,50% au titre des contrats et périodes de professionnalisation.

Le non versement en temps voulu entraîne une majoration de 50%

- pour les entreprises de moins de 10 salariés, à 0,40%, passant à 0,55% au 1^{er} janvier 2005, soit au moins
 - o 0,15% à un organisme paritaire agréé au titre des contrats et périodes de professionnalisation

Le versement de ces contributions est affecté à un seul organisme collecteur désigné par l'accord de branche ou, à défaut, un organisme agréé au niveau interprofessionnel.

- Les particuliers sont redevables d'une cotisation pour les assistantes maternelles et employées de maison d'une cotisation égale à 0,15% du montant du plafond de la sécurité sociale à laquelle pourra s'ajouter une cotisation complémentaire de 0,10% par accord de branche.

Des décrets fixeront les conditions de fonctionnement des organismes collecteurs, d'information des entreprises ayant contribué au financement de la formation professionnelle ainsi que les conditions de reversement au Trésor public des fonds non utilisés et des dépenses non admises.

IV Dispositions institutionnelles

Fonds national en remplacement de l'AGEFAL et du COPACIF

Il est créé un fonds national habilité à gérer les excédents des organismes collecteurs au titre du CIF ainsi que des contrats et périodes de professionnalisation, ainsi que 5 à 10% des cotisations reçues à ces titres selon un montant défini par le conseil d'administration de ce nouveau fond.

Le Conseil de la formation professionnelle tout au long de la vie

Un certain nombre de prérogatives concernant l'apprentissage dépendant auparavant de la commission permanente du Conseil national de la formation permanente- supprimé- ou du comité de coordination des programmes régionaux de l'apprentissage relèvent désormais du Conseil national de la formation tout au long de la vie. Celui-ci est chargé de favoriser la concertation entre les acteurs pour favoriser la conception des politiques de formation professionnelle et leur mise en œuvre en lien avec les comités de coordination régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP). Il est chargé d'évaluer les politiques régionales d'apprentissage et de formation tout au long de la vie.

Il établit un rapport annuel sur l'utilisation des ressources annuelles collectées, contrôle l'emploi régulier de ces fonds, et établit tous les trois ans un rapport d'évaluation des politiques régionales d'apprentissage et de formation tout au long de la vie qu'il transmet au Parlement, aux Conseils régionaux et aux CCREFP.

Il est composé de représentants élus des Conseils régionaux, de représentants de l'Etat et du Parlement, de représentants des organisations professionnelles et syndicales intéressées et de personnes qualifiées selon des modalités de nomination, de fonctionnement et de compte-rendu d'activité fixés par décret.

Agrément des organismes collecteurs

Pour être agréés, ces organismes doivent avoir une compétence régionale, interrégionale ou nationale . Il doit y avoir un accord conclu entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans le champ de l'application de l'accord..

Contrôle des établissements de formation

- L'enregistrement des établissements de formation ne réalisant pas de prestation de formation ou ne satisfaisant pas aux exigences encadrant les conventions de formation ou les contrats de formation professionnelle peut être annulé après mise en demeure .
- L'Etat peut désormais contrôler les actions de formation faites par les employeurs sur fonds publics ou fonds de la formation professionnelle continue, les employeurs étant tenus de les justifier.

V. Réforme de l'apprentissage

Dérogation à l'âge de l'apprentissage

Il peut être dérogé à la limite supérieure prévue à l'apprentissage -25 ans au début de l'apprentissage- dans les cas suivants :

- lorsque le contrat proposé fait suite à un contrat d'apprentissage précédemment souscrit et conduit à un diplôme supérieur obtenu au contrat précédent, dans un délai fixé par décret.
- lorsqu'il y a eu rupture de contrat pour causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ou suite à une inaptitude physique temporaire.
- lorsque la personne est handicapée, jusqu'à 30 ans

Suspension de CDI

Par accord entre le salarié et l'employeur, il peut être conclu un accord d'apprentissage avec le même employeur, la durée de suspension du CDI étant égale à la durée de formation nécessaire à l'obtention de la qualification recherchée.

Durée du travail effectif pour les apprentis de moins de 18 ans

Il est porté à 8 heures par jour.

Financement

Une part des fonds récoltés au titre de la formation professionnelle continue peut être affectée au financement de l'apprentissage, après accord collectif de branche ou à défaut, d'un accord collectif d'organisme collecteur interprofessionnel.