

REFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE :

La loi transpose au plan législatif l'accord interprofessionnel du 20 septembre 2003.
Cependant quelques modifications ont été apportées.

Disparition des contrats de qualification – création du contrat de professionnalisation

Les contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation sont remplacés par un contrat unique de formation en alternance appelé contrat de professionnalisation. **Ce dernier entrera en vigueur le 1^{er} octobre 2004** (au lieu du 1^{er} juillet 2004). Il a pour objet de permettre aux bénéficiaires d'acquérir une qualification afin de favoriser leur insertion ou réinsertion professionnelle

Bénéficiaires

- jeune de moins de 26 ans sans qualification ou voulant compléter sa formation initiale, quel que soit son niveau
- demandeur d'emploi âgé d'au moins 26 ans inscrit à l'ANPE,

Contrat

Ce contrat prend soit la forme **d'un contrat à durée déterminée** d'une durée minimale comprise entre **6 mois et 12 mois** ou **d'un contrat à durée indéterminée** dont la **période de professionnalisation est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois**.

La durée minimale du CDD ou de la période de professionnalisation pourra être portée à 24 mois notamment pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige. Cet allongement est autorisé soit par convention ou accord collectif de branche, soit à défaut par les partenaires sociaux signataires d'un accord constitutif d'un Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) interprofessionnel pour certaines qualifications et certains publics.

La durée de la formation devra être au minimum de 15% à 25 % de la durée du contrat ou de la période de professionnalisation sans pouvoir être inférieure à 150 heures. Cette durée pourra être portée à plus de 25% soit par convention ou accord collectif de branche, soit à défaut par les partenaires sociaux signataires d'un accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel pour certaines qualifications et certains publics.

Le contrat doit être écrit et déposé à la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP).

Rémunération:

Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, les jeunes de moins de 26 ans percevront une rémunération en pourcentage du SMIC qui variera en fonction de l'âge du jeune et de son niveau de formation (un décret fixera la rémunération minimale) .
Pour les autres bénéficiaires, la rémunération ne pourra pas être inférieure ni au SMIC ni à 85% du minimum conventionnel

Exonération de charges

Les CDD et les périodes de professionnalisation ouvrent droit à une exonération des cotisations patronales de sécurité sociale pour les personnes âgées de moins de 26 ans et les demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus. Le montant de l'exonération est plafonné à la fraction de rémunération ne dépassant pas le taux horaire du SMIC multiplié par le nombre d'heures rémunérées dans la limite de la durée légale du travail.

Le contrat d'apprentissage – Aménagements

L'âge limite d'entrée en apprentissage aujourd'hui fixé à 25 ans peut être repoussé sur dérogation du service chargé de l'enregistrement (Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle) dans 3 hypothèses :

- quand un précédent contrat d'apprentissage a été rompu pour des raisons non imputables à l'apprenti ou pour une incapacité physique temporaire;
- lorsque le contrat fait suite à précédent contrat d'apprentissage et permet d'acquérir un diplôme de niveau supérieur ;
- Lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit pour une personne à laquelle la qualité de travailleur handicapé est reconnu et dont l'âge (fixé par décret) ne peut être supérieur à 30 ans.

La période pendant laquelle un employeur peut signer un contrat d'apprentissage est étendue. Désormais le contrat peut être signé 3 mois avant la date de la rentrée scolaire jusqu'à 3 mois (au lieu de 2) après.

La durée maximale de travail journalier d'un apprenti âgé de moins de 18 ans ainsi que tout travailleur mineur est portée de 7 h à 8 h. La durée légale hebdomadaire est cependant maintenue à 35 heures sauf dans le secteur des Hôtels Cafés Restaurants où l'on applique un horaire d'équivalence à 39 heures.

Augmentation de la participation financière des employeurs au financement de la formation professionnelle

- Entreprises d'au moins 10 salariés : la participation passe à compter du 1^{er} janvier 2004 de 1,50% à **1,60%** de la masse salariale.
- Entreprises de moins de 10 salariés : la participation passe de 0,25% à **0,40%** à compter du 1^{er} janvier 2004 et à **0,55 %** à partir du 1^{er} janvier 2005.

Obligation de l'employeur

La loi précise dans son article L930-1 "*l'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences.*"

Il en résulte une distinction nouvelle entre trois catégories de formations

- les formations visant à l'adaptation au poste de travail, que l'employeur a l'obligation de mettre en place. La loi ici ne fait que reprendre une jurisprudence ancienne et constante.
- les formations liées à l'évolution de l'emploi du salarié, qui relèvent de la responsabilité de l'employeur également. En l'absence délibérée de précisions, (volonté de laisser les branches définir cette catégorie) le distinguer avec la catégorie précédente pourrait s'avérer délicat notamment en ce qui concerne la durée de l'action en dehors du temps de travail
- les formations permettant le développement des compétences.

Les deux premières actions de formation relèvent donc de l'initiative obligatoire de l'entreprise. Elles ont vocation à être prévues dans le plan de formation de l'entreprise.

Formations à l'initiative du salarié : Droit individuel à la formation et période de professionnalisation

Les formations à l'initiative du salarié (congé individuel de formation) et les actions pouvant acter des besoins en formations (bilan de compétence, VAE partielle) ne sont pas remises en cause mais leur articulations avec les nouveaux dispositifs décrits ci-après restent à préciser.

le droit individuel à la formation.

Désormais, tout salarié doit bénéficier chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures (sauf convention ou accord collectif interprofessionnel de branche ou d'entreprise prévoyant une durée supérieure) cumulable sur 6 ans. Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée prorata temporis.

L'employeur devra chaque année informer par écrit chaque salarié du total des droits qu'il a acquis.

Bénéficiaires:

- Salariés sous contrat à durée indéterminée ayant une ancienneté minimale d'un an dans l'entreprise;

- Salariés sous contrat à durée déterminée ayant travaillé sous ce type de contrat pendant 4 mois durant les 12 derniers mois. Sont exclus les apprentis et les contrats de formation en alternance.

Mise en œuvre:

Des priorités peuvent être définies pour la mise en œuvre des actions de formation dans le cadre du DIF soit par convention ou accord collectif de branche ou d'entreprise soit à défaut par les partenaires sociaux signataires d'un accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel. A défaut d'un tel accord, les actions de formation sont les actions de promotion, acquisition, entretien ou de perfectionnement des connaissances mentionnées à l'article L900-2 ou les actions de qualifications prévues à l'article L900-3 du Code du travail.

L'initiative du départ en formation revient au salarié, en liaison avec l'entreprise. Le choix de la formation est fixé après accord écrit entre les deux parties. L'employeur doit répondre dans un délai d'un mois à la demande de DIF de son salarié. Le défaut de réponse vaut acceptation.

Création d'un titre spécial de paiement

L'employeur peut s'acquitter des frais de formation par le biais d'un titre spécial de paiement émis par des entreprises spécialisées. Ce titre sera mis en œuvre par accord de branche (conditions fixées par décret à paraître).

Possibilités de transfert du droit

En cas de licenciement (sauf pour faute grave ou lourde), le montant de l'allocation formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF et non utilisées est calculé sur la base du salaire net de la personne avant son départ. Cette somme pourra financer des actions de bilan de compétence, VAE ou formation si la demande est faite avant la fin de préavis. A défaut de toute demande, l'employeur n'est pas redevable de cette somme.

En cas de démission, le salarié pourra demander à bénéficier de son Droit Individuel à la Formation sous réserve que l'action de bilan de compétence, de VAE ou de formation soit engagée avant la fin du préavis.

En cas de départ à la retraite, le droit individuel à la formation n'est pas utilisable.

Il est à noter que la loi n'envisage pas le transfert du droit en cas de changement d'entreprise.

• **Période de professionnalisation**

Afin de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés en CDI, les employeurs peuvent prévoir des périodes de professionnalisation. Ces périodes sont ouvertes :

- Aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail conformément aux priorités définies par accord de branche ou à défaut par les partenaires sociaux signataires d'un accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel,
- Aux salariés ayant 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté d'un an minimum dans l'entreprise qui les emploie,
- Aux salariés envisageant la création ou la reprise d'une entreprise,
- Aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité ou aux hommes et femmes après un congé parental,
- Aux salariés reconnus handicapés.

La période de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme, un titre ou une qualification ou de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par les partenaires sociaux de la branche .

Les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler à l'initiative soit du salarié dans le cadre du DIF soit de l'employeur après accord écrit du salarié dans le cadre du plan de formation. Dans tous les cas, l'employeur doit définir avec le salarié au préalable les engagements auxquels l'entreprise souscrit en cas de réussite.

Formations pendant le temps de travail / hors du temps de travail

Remplaçant les timides tentatives de co-investissements formation et de capital temps de formation, la nouvelle loi fait une place plus grande à la formation hors du temps de travail.

Le principe est que le droit individuel à la formation s'exercera hors du temps de travail, sauf accord de branche ou d'entreprise prévoyant des dispositions contraires. Les actions de la période de professionnalisation, en tout cas celles à l'initiative du salarié, suivent le même régime.

D'une manière générale, en application de la nouvelle loi, le principe suivant devra être respecté :

- Les actions d'adaptation au poste de travail sont engagées pendant le travail effectif et rémunérées comme telles
- Les actions liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi sont engagées pendant le travail effectif et rémunérées comme telles. Toutefois sous réserve d'un accord d'entreprise ou à défaut d'un accord écrit du salarié le départ en formation peut entraîner des dépassements de la durée légale ou conventionnelle. Ces heures ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires et ne donnent lieu ni à majoration ni à repos compensateur dans la limite de 50 heures par an.
- Les actions de développement des compétences, qui peuvent se dérouler hors du temps de travail dans la limite de 80 heures par an, donnent alors lieu au versement par l'employeur d'une allocation nette (hors charges sociales) de 50% de la rémunération nette de référence du salarié.

Le législateur laisse à la branche professionnelle le soin de définir ce qui relève de l'une ou l'autre des actions.

Création d'une aide de l'Etat

Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent recevoir une aide financière de l'Etat pour compenser le recrutement de personnes en remplacement de salariés en formation(Décret à paraître).