



REFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE: ACCORD INTERPROFESSIONNEL DU 20 SEPTEMBRE 2003

*Cet accord entrera en vigueur après l'adoption d'une loi prévue avant la fin de l'année
Des modifications pourront être votées à cette occasion*

Disparition des contrats de qualification – création du contrat de professionnalisation

Les contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation ne pourront plus être conclus au delà du 1^{er} juillet 2004, ils sont remplacés par un contrat unique de formation en alternance appelé contrat de professionnalisation

Bénéficiaires :

- jeune de moins de 26 ans sans qualification ou voulant compléter sa formation initiale, quel que soit son niveau
- demandeur d'emploi inscrit à l'ANPE, quel que soit son âge quand une professionnalisation s'avère nécessaire
- salarié ayant 20 ans d'activité professionnelle, salarié âgé de plus de 45 ans, femmes reprenant une activité et, plus généralement, tout salarié ayant une qualification inadaptée

Contrat:

CDD de 6 à 12 mois (sauf accord de branche étendant cette durée) ou CDI dont 6 à 12 mois de professionnalisation. La durée de la formation pourrait être réduite à seulement 15% de la durée du contrat, à condition que cela représente au moins 150 h.

Rémunération:

Moins de 21 ans: au minimum 55% du SMIC

21 ans à 26 ans: au minimum 70% du SMIC

Plus de 26 ans: au minimum 85% du SMIC

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

-Entreprises d'au moins 10 salariés : la participation devrait passer 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 devrait passer de 0,25% à 0,40% à compter du 1^{er} janvier 2004 et à 0,55 % à partir du 1^{er} janvier 2005

Droit individuel à la formation

Tout salarié doit bénéficier chaque année d'un crédit de 20 heures de formation. Un accord peut prévoir le cumul de ces heures sur plusieurs années.

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

Mise en œuvre:

L'initiative du départ en formation reviendra au salarié, en liaison avec l'entreprise (le choix de la formation est fixé après accord entre les deux parties).

La formation pourra se dérouler en dehors du temps de travail selon des modalités qui devront être définies par accord de branche ou d'entreprise ou à défaut de l'accord écrit du salarié. Ne sont ici visées que les formations qui dépassent le cadre de la simple « adaptation des salariés au poste de travail », car, pour celle-ci, les périodes de formation restent nécessairement fixées à l'intérieur des horaires de travail.

Rémunération du salarié:

La rémunération sera maintenue pour les heures de formation se déroulant pendant le temps de travail. S'agissant de celles réalisées hors du temps de travail, l'entreprise versera 50% du salaire net. Cette allocation sera imputable sur la participation- formation professionnelle.

Possibilités de transfert du droit:

Il sera en principe possible pour le salarié de transférer ses droits acquis dans une autre entreprise (en cas de licenciement, de fermeture d'entreprise ou de restructuration). En cas de démission, le salarié pourra demander à bénéficier de son Droit Individuel à la Formation pendant son préavis, sous réserve que l'action de formation soit réalisée avant la fin dudit préavis.

Le Droit Individuel à la Formation ne serait pas transférable en cas de départ en retraite.

Suivi du parcours de formation du salarié

De nouveaux outils comme : l'entretien professionnel, le bilan de compétences après 20 ans d'activité professionnelle (ou à compter du 45^{ème} anniversaire du salarié), le passeport formation recensant les diplômes obtenus garantiront la formation tout au long de la vie professionnelle.