

SOMMAIRE

BREF SOCIAL (p. 1-8)

► De nouveaux droits à formation pour les salariés
 ► Sécurisation des parcours et autres mesures de la loi formation
 ► L'avenant sur le maintien des droits à couverture santé est étendu

► Deux aides temporaires à l'embauche devraient être prolongées
 ► Retraite : 1 100 dossiers de régularisation de cotisations arriérées seront réexaminés
 ► Égalité dans l'industrie cimentière

► Agenda social du 19 au 26-10

JURISPRUDENCE HEBDO

n° 231/2009 (p. 1-4)

► Les arrêts en bref

Ce numéro comporte 14 pages dont 2 pages de publicité (Actualité et formation)

BREF SOCIAL

LÉGISLATION ET RÉGLEMENTATION

De nouveaux droits à formation professionnelle pour les salariés

La loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie a été définitivement adoptée par le Parlement le 14 octobre, après un ultime vote du Sénat, au terme d'une procédure accélérée engagée par le gouvernement le 29 avril dernier. Selon nos informations, le texte ne devrait a priori par faire l'objet d'un recours devant le Conseil constitutionnel.

Reprenant largement les dispositions de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 7 janvier 2009 sur la formation, la loi a pour ambition de rénover le système de formation professionnelle. Afin de permettre le développement de la formation, elle favorise notamment l'accès au droit individuel à la formation (DIF), en prévoyant sa portabilité, et simplifie certains dispositifs tels que le plan de formation. Elle révisé également la gestion des fonds de la formation professionnelle. Elle tend en outre à sécuriser les parcours professionnels en facilitant la formation des demandeurs d'emploi et des salariés les moins qualifiés (v. page 2).

Portabilité du DIF

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

Le financement des heures de DIF se fait sur la base du forfait horaire de droit commun qui est actuellement de 9,15 €. Les crédits permettent de couvrir tout ou partie des coûts d'une action de bilan de compétences, de VAE (validation des acquis de l'expérience) ou de formation. La loi distingue entre différentes situations pour

fixer les modalités de la portabilité.

• **Salarié licencié** pour tout motif sauf faute lourde. Pour bénéficier de la portabilité, le salarié doit en faire la demande avant la fin du préavis. À défaut d'une telle demande, la somme correspondant aux droits à DIF n'est pas due par l'employeur. Lorsque l'action de formation est réalisée pendant l'exercice du préavis, elle se déroule pendant le temps de travail.

• **Salarié dont le contrat de travail est rompu** (sauf en cas de faute lourde) ou dont le CDD arrive à son terme et qui peut être pris en charge par l'assurance chômage. Deux situations peuvent alors se présenter :

– le salarié demande à bénéficier de ses droits à DIF auprès d'un nouvel employeur au cours des deux années suivant son embauche. L'action est financée par l'Opca (organisme paritaire collecteur agréé) du nouvel employeur, soit après accord de ce dernier, soit sans son accord lorsque l'action relève des priorités définies par accord de branche ou d'entreprise. En cas de désaccord entre le salarié et l'employeur sur l'action suivie, celle-ci se déroule en dehors du temps de travail, et l'allocation normalement versée dans ce cas n'est pas due.

– la personne au chômage demande à bénéficier de ses droits à DIF. Dans ce cas, c'est l'Opca du précédent employeur qui en assure le financement. La mobilisation des crédits du DIF a lieu en priorité pendant la période de prise en charge de l'intéressé par l'assurance chômage, après avis du référent chargé de son accompagnement.

• **Salarié démissionnaire**. Il peut demander à bénéficier de son DIF, sous réserve que l'action de formation soit engagée avant cette échéance.

La portabilité est exclue en cas de départ à la retraite.

Plan de formation, CIF, etc.

Plusieurs dispositifs de formation sont modifiés, voire simplifiés par la loi. D'autres sont créés.

• **Plan de formation**. Les catégories d'actions de formation du plan passent de trois à deux :

– la première réunit les actions d'adaptation au poste de travail et celles liées à l'évolution et au maintien dans l'emploi dans l'entreprise, qui sont assimilées à du temps de travail effectif et rémunérées comme telles ;

– la seconde correspond aux actions de développement des compétences, se déroulant hors temps de travail et rémunérées par une allocation de formation équivalente à 50 % de la rémunération nette.

• **CIF hors temps de travail**. Les salariés ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise peuvent désormais, s'ils le demandent, bénéficier d'une formation se déroulant en dehors du temps de travail, dont les frais sont pris en charge en tout ou partie par les Opacif. Pendant la formation, le salarié bénéficie de l'assurance accidents du travail et maladies professionnelles. Un décret fixera la durée minimum de la formation ouvrant droit à la prise en charge par l'Opacif.

• **Bilan d'étape professionnel (BEP)**. Tout salarié ayant au moins deux ans d'ancienneté peut bénéficier à sa demande d'un BEP, dont l'objet est de réaliser un diagnostic sur ses capacités professionnelles et d'identifier ses besoins de formation. Le bilan est renouvelé tous les cinq ans. Un ANI étendu déterminera les conditions d'application de ce dispositif. ●●●

FORMATION

La loi sur la formation définitivement adoptée par le Parlement

www.WK-RH.fr

• **Entretien en milieu de carrière.** Dans les entreprises et groupes d'entreprises employant au moins 50 salariés, chaque salarié doit bénéficier, dans l'année qui suit son **45^e anniversaire**, d'un **entretien** professionnel au cours duquel il doit être informé de ses droits en matière d'accès à un bilan d'étape professionnel, à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

• **Passeport orientation et formation.** Mis à disposition de toute personne, il recense :

– dans le cadre de la formation initiale, les diplômes et titres ainsi que les aptitudes, connaissances et compétences acquises, susceptibles d'aider à l'orientation ;

– dans le cadre de la formation continue, tout ou partie des informations recueillies à l'occasion d'un entretien professionnel, d'un bilan de compétences ou d'un bilan d'étape professionnel, les actions de formation prescrites par Pôle emploi, celles mises en œuvre par l'employeur ou relevant

de l'initiative individuelle, les expériences professionnelles acquises lors de stage ou de formation en entreprise, les qualifications obtenues, etc.

• **Inaptitude** du salarié consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle. Dans le cadre de l'obligation de **reclassement** par l'employeur, la loi assigne une nouvelle mission au **médecin du travail**. Ainsi, dans les entreprises de 50 salariés et plus, il formule des **indications** sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une **formation** destinée à lui proposer un poste adapté.

Organismes collecteurs

Les Opca voient leur rôle et leurs modalités d'agrément évoluer.

• **Missions des Opca.** Elles sont redéfinies. Les Opca sont appelés à contribuer au développement de la formation professionnelle, à informer les entreprises et à les aider à identifier leurs besoins, notamment dans le cadre de leurs accords de GPEC. Il est précisé que les Opca doivent assu-

rer un **service de proximité** au bénéfice des TPE, des PME et des entreprises du milieu agricole et rural.

• **Mutualisation des fonds.** Son fonctionnement est modifié pour favoriser la formation dans les **PME**. L'Opca peut ainsi affecter les versements des entreprises de 50 salariés et plus au financement des plans de formation des employeurs de moins de 50 salariés, l'inverse n'étant pas possible.

• **Agrément des Opca.** La loi réorganise le réseau des Opca. Ainsi la validité des agréments **expirera** au plus tard le **1^{er} janvier 2012**. De plus, la loi fixe les critères qui devront désormais être respectés pour obtenir un nouvel agrément (capacité financière, gestion paritaire, aptitude à remplir leur mission et à assurer le service de proximité, engagement sur la transparence et la publicité des comptes, etc.). Rappelons que le gouvernement a prévu de fixer le seuil de collecte permettant de constituer un Opca à 100 millions d'€. ■

Sécurisation des parcours professionnels et autres mesures de la loi formation

FORMATION

FPSP, POE, CTP, professionnalisation, apprentissage et chômage partiel

www.WK-RH.fr

C'est sans doute par son ouverture vers les **publics en difficulté** que la **loi** relative à l'orientation et à la **formation** professionnelle tout au long de la vie, qui vient d'être adoptée définitivement par le Parlement (*v. page 1*), se montre la plus innovante. L'objectif est de mieux orienter les fonds de la formation vers ceux qui en ont le plus besoin, c'est-à-dire les **demandeurs d'emploi** et les salariés les **moins qualifiés**.

Notons que la loi crée aussi, pour « tout travailleur engagé dans la vie active et à toute personne qui s'y engage », un **droit** à l'information, à l'**orientation** et à la qualification professionnelle, l'objectif étant de « **progresser d'au moins un niveau** de qualification au cours de sa vie professionnelle ». Ce nouveau droit s'appuie sur un **service public** de l'**orientation tout au long** de la **vie** et sur un délégué à l'information et à l'orientation.

Sécurisation des parcours professionnels

La **notion** de sécurisation des parcours professionnels est directement **intégrée** dans la définition de l'**objet** de la **formation** professionnelle

continue. Diverses dispositions sont adoptées dans ce cadre.

• **Création du FPSP.** La loi institue le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, appelé à remplacer l'actuel FUP (Fonds unique de péréquation) et qui sera organisé par les partenaires sociaux dans le cadre d'un ANI. Ce fonds 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** au bénéfice de **publics** dont les caractéristiques sont déterminées par convention-cadre signée entre l'État et le FPSP. Il assurera aussi la péréquation des fonds par des versements complémentaires aux Opca pour le financement d'actions de professionnalisation et du CIF. En termes de moyens, le FPSP disposera des **excédents** financiers des **Opca** et des **Opacif**, ainsi que d'une contribution égale à un **pourcentage** de la **participation** obligatoire des entreprises à la formation (CIF, plan de formation et professionnalisation). Ce pourcentage, compris entre **5 %** et **13 %**, sera fixé chaque année par arrêté, sur

proposition des organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel. Ces organisations détermineront par accord l'affectation des ressources du Fonds, cet accord étant décliné dans une convention-cadre, signée entre l'État et le Fonds, accord qui peut prévoir une participation de l'État.

• **POE.** Un dispositif de préparation opérationnelle à l'emploi est créé pour permettre à un **demandeur d'emploi** de bénéficier d'une **formation** (d'une durée de 400 heures, selon l'ANI du 7 janvier 2009), en vue d'occuper un emploi correspondant à une offre d'emploi déposée auprès de Pôle emploi et située dans la zone géographique définie par le projet personnalisé d'accès à l'emploi. La formation est financée par Pôle emploi, avec la participation éventuelle du FPSP et de l'Opca de l'employeur. À 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.

• **CTP.** L'**expérimentation** du contrat de transition professionnelle, ●●●