

# La nouvelle réforme de la formation professionnelle en 5 points clés

---

## La nouvelle réforme de la formation professionnelle en 5 points clés

Livre blanc  
Auteur : Juliette Anton

Janvier 2010



[www.editions-tissot.fr](http://www.editions-tissot.fr)

# La nouvelle réforme de la formation professionnelle en 5 points clés

---

## Introduction

La formation professionnelle vient d'être revue et corrigée par la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Poursuivant les objectifs de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle et au dialogue social, cette nouvelle réforme vise à faciliter la formation professionnelle tout au long de la vie, notamment :

- en facilitant l'accès à la formation des jeunes et des demandeurs d'emploi ;
- en simplifiant l'organisation du plan de formation ;
- en aménageant l'utilisation du droit individuel à la formation ;
- en créant de nouveaux outils sans impacter sur la participation financière des entreprises.

La loi est entrée en vigueur le 25 novembre dernier, après publication au *Journal officiel*, le cas échéant sous réserve de textes d'application nécessités par certaines mesures.

# La nouvelle réforme de la formation professionnelle en 5 points clés

---

## Sommaire

### I. Définition de la formation professionnelle

### II. Faciliter l'accès à la formation

- A. Plan de formation simplifié
- B. Droit individuel à la formation
- C. Congé individuel de formation en dehors du temps de travail : nouvelle possibilité d'utilisation du CIF

### III. De nouveaux outils de formation

- A. Passeport orientation et formation
- B. Bilan d'étape professionnel
- C. Remplacement des salariés en formation
- D. Entretien professionnel en milieu de carrière

### IV. Faciliter la formation des jeunes en alternance et des demandeurs d'emploi

- A. Contrat de professionnalisation aménagé
- B. Préparation opérationnelle à l'emploi
- C. Apprentissage favorisé
- D. Stages en entreprise

### V. Conséquences financières

- A. Création du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
- B. Organismes paritaires collecteurs agréés : nouvelle mission

# La nouvelle réforme de la formation professionnelle en 5 points clés

---

## I. Définition de la formation professionnelle

La formation professionnelle tout au long de la vie est désormais définie légalement. Elle a pour objectif de permettre à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle, ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle (C. trav., art. L. 6111-1).

La formation professionnelle continue doit, quant à elle, également contribuer à la sécurisation des parcours professionnels et à assurer la promotion sociale des salariés (C. trav., art. L. 6311-1).

## II. Faciliter l'accès à la formation

### A. Plan de formation simplifié

#### *Actions de formation : deux catégories au lieu de trois*

Les actions de formation inscrites au plan de formation, classées auparavant en 3 catégories selon leur nature, sont désormais divisées en 2 catégories :

- les actions de formation ayant pour but d'assurer l'adaptation au poste de travail ou celles liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise ;
- les actions de développement des compétences.

Concrètement, les 3 catégories d'actions antérieures ne disparaissent pas ; les 2 premières catégories (actions de formation liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise et actions d'adaptation au poste de travail) ont simplement fusionné.

#### *Régime juridique*

Les actions de formation liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi obéissent désormais au même régime juridique que celui des actions de formation liées à l'adaptation au poste de travail.

En d'autres termes, elles sont assimilées à du temps de travail effectif et bénéficient d'un maintien par l'employeur de la rémunération (C. trav., art. L. 6321-1).

Ainsi, en cas de dépassement de l'horaire de référence, les heures excédentaires seront rémunérées au taux des heures supplémentaires.

Le régime des actions de développement des compétences n'est pas modifié :

- lorsqu'elles se déroulent pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien de la rémunération ;
- lorsqu'elles se déroulent hors temps de travail en accord avec le salarié, elles donnent lieu au versement d'une allocation de formation équivalant à 50 % de la rémunération nette, dans la limite de 80 heures par an et par salarié (ou dans la limite de 5 % du forfait) (C. trav., art. L. 6321-6).

#### *Information du comité d'entreprise*

Trois semaines au moins avant les réunions du comité d'entreprise relatives au plan de formation, l'employeur est tenu de communiquer des documents en vue de la délibération sur l'élaboration du plan pour l'année à venir (C. trav., art. L. 2323-36).

Les documents que l'employeur doit présenter doivent désormais distinguer les actions de formation en 2 catégories (C. trav., art. L. 2323-36).

# La nouvelle réforme de la formation professionnelle en 5 points clés

## PLAN DE FORMATION

	Avant la réforme	Après la réforme
<b>Actions de formation</b>	<p><b>3 catégories :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- actions de formation ayant pour but d'assurer l'adaptation au poste de travail ;</li> <li>- actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise ;</li> <li>- actions de développement des compétences.</li> </ul>	<p><b>2 catégories :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- actions de formation ayant pour but d'assurer l'adaptation au poste de travail ou celles liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise ;</li> <li>- actions de développement des compétences.</li> </ul>
<b>Régime juridique</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- actions de formation ayant pour but d'assurer l'adaptation au poste de travail → Temps de travail effectif et maintien de la rémunération</li> <li>- actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise → Temps de travail effectif et maintien de la rémunération. MAIS si les actions avaient lieu hors temps de travail, pas d'application du régime d'heures supplémentaires</li> </ul> <p>-----</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- actions de développement des compétences →</li> <li>. réalisées pendant le temps de travail : temps de travail effectif et maintien de la rémunération</li> <li>. formation hors temps de travail en accord avec le salarié : versement d'une allocation de formation équivalant à 50 % de la rémunération nette, dans la limite de 80 heures par an et par salarié</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- actions de formation ayant pour but d'assurer l'adaptation au poste de travail et actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise → Temps de travail effectif, maintien de la rémunération ET application du régime heures supplémentaires si formation hors temps de travail</li> </ul> <p>-----</p> <p>Pas de modification</p>
<b>Information du CE</b>	<p><b>Délai</b> → 3 semaines au moins avant les réunions du CE relatives au plan de formation, l'employeur est tenu de communiquer des documents en vue de la délibération sur l'élaboration du plan pour l'année à venir (C. trav., art. L. 2323-36)</p> <p>-----</p> <p><b>Présentation du plan</b> Les documents que l'employeur doit présenter doivent distinguer les actions de formation en 3 catégories</p>	<p>Pas de modification</p> <p>-----</p> <p>Les documents que l'employeur doit présenter doivent désormais distinguer les actions de formation en 2 catégories</p>

# La nouvelle réforme de la formation professionnelle en 5 points clés

---

## B. Droit individuel à la formation

### *Pendant le préavis chez l'ancien employeur*

Le salarié licencié ou démissionnaire peut demander à utiliser ses droits au titre du droit individuel à la formation (DIF) et ce, avant la fin de son préavis (C. trav., art. L. 6323-17), pour financer tout ou partie :

- d'une action de bilan de compétences ;
- d'une action de validation des acquis de l'expérience ;
- ou d'une action de formation.

Ce droit était jusqu'à présent exclu dans les cas de licenciement pour faute grave et faute lourde. Désormais, seule la faute lourde peut priver le salarié de ce droit.

### **Attention**

La demande du salarié doit être formulée avant la fin du préavis. À défaut, l'employeur n'a pas à verser cette somme.

La somme pouvant être mobilisable correspond au solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées, multiplié par le montant forfaitaire horaire fixé à 9,15 euros (C. trav., art. L. 6332-14, al. 2).

Jusqu'à présent, l'employeur devait régler le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures de DIF acquises et non utilisées, c'est-à-dire : 50 % de la rémunération nette de référence x crédit d'heures au titre du DIF.

L'action de formation se déroule pendant le temps de travail. Aussi l'employeur est-il tenu de payer le salaire au salarié concerné au titre de ces heures de formation.

### **Notez-le**

Nous attirons votre attention sur le fait qu'il sera difficile pour un salarié licencié pour faute grave de déposer une demande de DIF chez son ancien employeur puisque la demande de DIF doit intervenir durant le préavis et que, en présence d'une faute grave, il n'y a pas de préavis.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de ses droits au titre du DIF à condition toutefois que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du préavis (C. trav., art. L. 6323-17).

### *Portabilité du DIF*

La loi prévoit un second mécanisme, dit de « portabilité du DIF », qui consiste à permettre à un salarié dont le contrat de travail est rompu de ne pas perdre ses droits au titre du DIF dès lors qu'il ne l'aurait pas utilisé pendant le préavis. En conséquence, la portabilité lui permet de bénéficier de ses droits au titre du DIF pour financer une action de formation pendant sa période de chômage ou après avoir été embauché chez un nouvel employeur.

La portabilité des heures acquises au titre du DIF et non utilisées concerne les salariés dont la rupture du contrat n'est pas consécutive à une faute lourde ou dont le contrat à durée déterminée (CDD) arrive à terme. Ce qui signifie que la portabilité est envisageable en cas de licenciement (hors faute lourde), pour un salarié susceptible d'être pris en charge par le régime d'assurance chômage.

# La nouvelle réforme de la formation professionnelle en 5 points clés

---

Elle permet d'inclure aussi bien des ruptures de contrat à durée indéterminée (CDI) que des ruptures autres (rupture conventionnelle homologuée d'un CDI, rupture de CDD, démission pour motif légitime), dès lors que les demandeurs peuvent justifier de droits suffisants pour être indemnisés par l'assurance chômage.

Les sommes mobilisables peuvent être affectées au financement d'une action de formation pendant la période de chômage ou chez un nouvel employeur (C. trav., art. L. 6323-18).

- *Utilisation du DIF pendant la période de chômage*

Lorsque le demandeur d'emploi en fait la demande, cette somme permet de financer tout ou partie d'une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience (C. trav., art. L. 6323-18).

L'utilisation de la somme doit avoir lieu en priorité pendant la période d'indemnisation de l'intéressé par l'assurance chômage.

Il appartient à l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la dernière entreprise dans laquelle le salarié a acquis des droits de financer l'action et ce, sur la base du solde des heures acquises multiplié par 9,15 euros.

- *Utilisation du DIF chez un nouvel employeur*

Le salarié peut aussi utiliser ses droits au titre du DIF auprès de son nouvel employeur pour financer, avec l'accord de l'employeur, tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

La demande doit être effectuée au cours des 2 années suivant son embauche.

## **Notez-le**

Le nouvel employeur peut refuser. Dans ce cas, le salarié peut seulement suivre une action de formation relevant des priorités définies par accord de branche ou d'entreprise. L'action se déroule hors temps de travail et l'allocation de formation n'est pas due par l'employeur.

Le financement correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF « portabilisé » est assuré par l'OPCA dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié a été embauché et ce, sur la base du solde des heures acquises multiplié par 9,15 euros.

## *Double information du salarié*

- *Nouvelle mention dans la lettre de licenciement*

L'employeur doit informer le salarié dans la lettre de licenciement de ses droits en matière de DIF en indiquant la possibilité d'en demander l'utilisation pendant le préavis.

En cas de licenciement économique, il doit mentionner les spécificités d'utilisation du reliquat dans le cadre de la convention de reclassement personnalisé (CRP) (C. trav., art. L. 6323-19).

- *Nouvelle mention sur le certificat de travail*

À l'expiration du contrat de travail, l'employeur doit indiquer sur le certificat de travail (C. trav., art. L. 6323-21) :

- les droits acquis par le salarié au titre du DIF et non utilisés qui ouvrent droit à la portabilité ;

- l'OPCA compétent pour verser les sommes correspondant à la valorisation de la portabilité du DIF, dans le cadre de la portabilité du DIF au cours de la période de chômage.

# La nouvelle réforme de la formation professionnelle en 5 points clés

<b>Droit individuel à la formation (DIF)</b>		
	<b>DIF chez l'ancien employeur</b>	
	<b>Avant la réforme</b>	<b>Après la réforme</b>
<b>Bénéficiaire</b>	Salarié licencié hors faute grave et lourde	Salarié licencié hors faute lourde
<b>Allocation</b>	50 % salaire net x nombre d'heures non utilisées	Nombre d'heures non utilisées x montant forfaitaire (9,15 euros)
<b>Information du salarié</b>	Mention dans la lettre de licenciement	Mention dans la lettre de licenciement et dans le certificat de travail
	<b>DIF chez le nouvel employeur</b>	
<b>Mise en place</b>	Portabilité possible uniquement en cas d'accord collectif de branche	Portabilité inscrite dans le Code du travail
<b>Bénéficiaire</b>	En fonction de l'accord de branche	Salarié licencié hors faute lourde Démission légitime Fin d'un CDD Salarié ayant signé une rupture conventionnelle
<b>Allocation</b>		Nombre d'heures non utilisées x montant forfaitaire (9,15 euros)
	<b>DIF pendant le chômage</b>	
<b>Mise en place</b>	Dispositif impossible	Portabilité inscrite dans le Code du travail
<b>Allocation</b>		Nombre d'heures non utilisées x montant forfaitaire (9,15 euros)



# La nouvelle réforme de la formation professionnelle en 5 points clés

## C. Congé individuel de formation en dehors du temps de travail : nouvelle possibilité d'utilisation du CIF

Les actions de formation suivies dans le cadre du congé individuel de formation (CIF) sont, en principe, réalisées en tout ou partie pendant le temps de travail (C. trav., art. L. 6322-2).

Désormais, l'accès au congé individuel de formation est élargi à des actions de formation pouvant se dérouler en totalité hors du temps de travail (C. trav., art. L. 6322-64). Ce qui signifie qu'il est possible de suivre une formation au titre du CIF dans le cadre de cours du soir ou du samedi.

Pour que les actions de formation dans le cadre du CIF puissent se dérouler en dehors du temps de travail, le salarié doit justifier d'une ancienneté minimale de 1 an dans l'entreprise et la formation concernée doit avoir une durée minimale (décret à paraître) (C. trav., art. L. 6322-64).

Pendant la durée de cette formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles (C. trav., art. L. 6322-64).

### Notez-le

Toute action de formation réalisée au titre du CIF, en tout ou partie durant le temps de travail, suppose notamment que le salarié dispose d'une ancienneté minimale de 24 mois (dont 1 an dans l'entreprise), qu'il ait formulé une demande d'autorisation d'absence auprès de l'employeur et, pour le maintien de la rémunération, qu'il ait demandé une prise en charge auprès de l'organisme paritaire agréé de gestion du congé individuel de formation (OPACIF) (C. trav., art. L. 6322-4, L. 6322-12, L. 6322-17 et R. 6322-1).

## III. De nouveaux outils de formation

### A. Passeport orientation et formation

Le passeport orientation et formation est destiné à enregistrer l'ensemble des compétences acquise par un salarié *via* la formation initiale et/ou continue et l'expérience professionnelle (C. trav., art. L. 6315-2).

Un modèle de passeport orientation et formation peut être mis à disposition de toute personne (C. trav., art. L. 6315-2).

Ce modèle 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 ;
- les actions de formation mises en œuvre par l'employeur ou relevant de l'initiative individuelle ;
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
- les qualifications obtenues ;
- les habilitations de personnes ;

# La nouvelle réforme de la formation professionnelle en 5 points clés

---

- le ou les emplois occupés et les activités bénévoles, ainsi que les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois et de ces activités.

## **Notez-le**

Le salarié conserve toute liberté quant à l'utilisation de son passeport. L'employeur ne peut d'ailleurs pas exiger d'un candidat qui répond à une offre d'embauche qu'il lui présente son passeport orientation et formation.

Le fait de refuser l'embauche d'un salarié en raison de son refus ou de son impossibilité de présenter son passeport orientation et formation sera considéré comme illicite.

## **B. Bilan d'étape professionnel**

Le bilan d'étape professionnel est un nouvel outil légal permettant la construction d'un projet professionnel. Il a, en effet, 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 son employeur de déterminer les objectifs de formation du salarié.

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, tout salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans la même entreprise bénéficie, à sa demande, d'un bilan d'étape professionnel. Ce droit doit être porté à la connaissance de chaque salarié au moment de son embauche.

Le bilan d'étape professionnel peut être renouvelé tous les 5 ans (C. trav., art. L. 6315-1).

## **C. Remplacement des salariés en formation**

Dans les entreprises de moins de 10 salariés, les dépenses correspondant à la rémunération versée à un salarié recruté pour remplacer un salarié absent pour cause de formation sont prises en charge au titre du plan de formation.

La prise en charge s'effectue dans la limite d'un plafond et d'une durée maximale à préciser par décret.

Cette **mesure expérimentale** peut être utilisée pour les dépenses engagées à compter du 25 novembre 2009 jusqu'au 31 décembre 2011.

## **D. Entretien professionnel en milieu de carrière**

Dans les entreprises et les groupes d'entreprises employant au moins 50 salariés, un entretien professionnel doit être organisé par l'employeur et ce, pour chacun des salariés âgés de 45 ans.

Concrètement, l'entretien doit avoir lieu au cours de l'année qui suit leur 45<sup>e</sup> anniversaire. L'employeur est tenu d'informer 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 (C. trav., art. L. 6321-1).

# La nouvelle réforme de la formation professionnelle en 5 points clés

---

## IV. Faciliter la formation des jeunes en alternance et des demandeurs d'emploi

### A. Contrat de professionnalisation aménagé

#### *Nouveaux publics*

L'accès au contrat de professionnalisation, réservé jusqu'alors aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus et aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, est désormais ouvert aux catégories suivantes (C. trav., art. L. 6325-1) :

- les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA) ;
- les bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique ;
- les bénéficiaires de l'allocation pour les adultes handicapés ;
- les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ;
- les bénéficiaires du revenu minimum d'insertion et de l'allocation de parent isolé dans les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon (ces deux minima sociaux ont disparu en métropole au profit du RSA).

#### *Modalités spécifiques d'accompagnement pour les nouveaux bénéficiaires et jeunes sans qualification*

Les jeunes âgés de 16 à 25 ans qui n'auraient pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne seraient pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, ainsi que les bénéficiaires des minima sociaux ou les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (C. trav., art. L. 6325-1), bénéficieront d'un accompagnement renforcé dans le cadre des actions de professionnalisation (C. trav., art. L. 6325-1-1).

La durée minimale de cette action, comprise entre 6 et 12 mois, peut être, dans ce cas, allongée jusqu'à 24 mois (C. trav., art. L. 6325-11).

Pour que les autres bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation puissent également bénéficier d'un allongement jusqu'à 24 mois, encore faut-il que ces bénéficiaires et la nature des qualifications soient définis par une convention ou un accord collectif de branche ou, à défaut, par un accord collectif conclu entre les syndicats d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire interprofessionnel au titre du droit individuel à la formation (DIF) et de la professionnalisation (C. trav., art. L. 6325-12).

Si la durée des actions d'accompagnement et de formation doit être, en principe, comprise au minimum entre 15 et 25 % de la durée du contrat à durée déterminée (CDD) ou de la période de professionnalisation du contrat à durée indéterminée (CDI) (sans être inférieure à 150 heures de formation), ce seuil peut être fixé au-delà de 25 % pour ce public prioritaire via un accord de branche ou, à défaut, un accord conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle à compétence interprofessionnelle (C. trav., art. L. 6325-14).

La convention ou l'accord collectif doit fixer des forfaits horaires spécifiques pour les contrats de professionnalisation conclus avec les bénéficiaires de minima sociaux ou les jeunes sans qualification (C. trav., art. L. 6332-14).

# La nouvelle réforme de la formation professionnelle en 5 points clés

---

## **Attention**

Les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) peuvent maintenir la prise en charge des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation en cas de rupture du contrat faisant suite à :

- un licenciement pour motif économique (C. trav., art. L. 1233-3) ;
- une rupture anticipée du CDD à l'initiative de l'employeur (C. trav., art. L. 1243-4) ;
- un redressement ou une liquidation judiciaires de l'entreprise (C. trav., art. L. 6332-14 modifié).

Afin de favoriser l'insertion des publics les plus éloignés de l'emploi ou de faible qualification, les OPCA peuvent désormais prendre en charge une partie des dépenses de tutorat externe à l'entreprise engagées pour les personnes les plus éloignées de l'emploi, pour les personnes qui auraient été suivies par un référent avant la signature du contrat de professionnalisation et pour les personnes qui n'auraient exercé aucune activité professionnelle à plein temps et en CDI au cours des 3 années précédant la signature du contrat de professionnalisation.

## **B. Préparation opérationnelle à l'emploi**

La création d'un dispositif de préparation opérationnelle à l'emploi vise à offrir à un demandeur d'emploi une formation préalable à l'embauche, prise en charge par Pôle emploi (C. trav., art. L. 6326-1 et L. 6326-2). Concrètement, l'entreprise peut faire former le futur salarié sur un poste précis et ce, avant son recrutement effectif.

La préparation opérationnelle à l'emploi est toutefois soumise à plusieurs conditions. L'emploi doit :

- avoir fait l'objet d'une offre déposée à Pôle emploi ;
- être situé dans la zone géographique privilégiée définie par le projet personnalisé d'accès à l'emploi du demandeur d'emploi.

L'entreprise, auteur de l'offre d'emploi, doit avoir défini, en concertation avec Pôle emploi et avec l'OPCA dont elle relève, les compétences requises pour occuper le poste.

Le financement de la formation est assuré par Pôle emploi avec le concours éventuel du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) et de l'OPCA pour le coût pédagogique et les frais annexes.

À l'issue de la préparation opérationnelle à l'emploi, l'entreprise peut embaucher le demandeur d'emploi en CDI, en contrat de professionnalisation à durée indéterminée ou en CDD d'une durée minimale de 12 mois.

## **Notez-le**

Aucune sanction, comme le remboursement du coût de la formation, n'a été prévue.

## **C. Apprentissage favorisé**

### *Contrat d'apprentissage*

Le contrat d'apprentissage peut, en principe, être librement rompu par l'employeur ou le salarié pendant les 2 premiers mois d'apprentissage (C. trav., art. L. 6222-18).

# La nouvelle réforme de la formation professionnelle en 5 points clés

Toutefois, lorsque, après la rupture d'un contrat d'apprentissage, un nouvel employeur conclut avec le même apprenti un nouveau contrat d'apprentissage, la période d'essai doit respecter les règles de droit commun prévues pour les CDD (C. trav., art. L. 6222-18). En conséquence, elle ne peut, en aucun cas, dépasser une durée calculée à raison de 1 jour par semaine, dans la limite de 2 semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à 6 mois et de 1 mois dans les autres cas (C. trav., art. L. 1242-10).

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat (C. trav., art. L. 1242-10).

## *Congé de préparation des examens*

Le droit au congé est clarifié : chaque apprenti a droit à un congé de 5 jours ouvrables en vue de la préparation directe des épreuves, qu'il existe ou non des enseignements spécialement dispensés à cet effet. S'ils existent, l'apprenti est tenu de les suivre (C. trav., art. L. 6222-35).

Précisons que l'employeur conserve l'obligation de maintenir la rémunération de l'apprenti pendant ce congé.

## *Activités dangereuses*

Pour certaines formations professionnelles (liste exhaustive à paraître par décret), l'apprenti peut accomplir tous les travaux nécessités par sa formation, y compris les travaux dangereux, en restant sous la responsabilité de l'employeur.

## **Notez-le**

L'employeur n'a plus l'obligation d'obtenir au préalable une autorisation de l'inspecteur du travail : une déclaration à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) suffit désormais (C. trav., art. L. 6222-31).

## *Statut des apprentis en cas de rupture de contrat*

Le statut de stagiaire de la formation professionnelle est accordé, pour une durée maximale de 3 mois, aux apprentis qui suivent une formation en centre de formation d'apprentis (CFA) et dont le contrat a été rompu sans qu'ils soient à l'initiative de cette rupture (C. trav., art. L. 6341-3). Ils bénéficieront ainsi d'une protection sociale et, le cas échéant, d'une rémunération.

## *Nouvelles mesures favorisant le développement de l'apprentissage*

La réforme introduit la possibilité d'agrèer des formations entamées jusqu'au 31 octobre 2010 dans les CFA volontaires par des jeunes à la recherche d'un employeur susceptible de les recruter en qualité d'apprenti (L. 24 nov. 2009, art. 25, V).

La durée des formations concernées ne peut dépasser 2 mois.

Il s'agit d'une **mesure expérimentale**.

## *Apprentissage junior*

Les CFA peuvent accueillir, pour une durée maximale de 1 an, les 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 dans lequel ils envisagent d'entrer par le biais de l'apprentissage.

À tout moment du parcours, l'élève pourra :

- soit signer un contrat d'apprentissage, sous la réserve d'avoir au moins 16 ans ou d'avoir suivi le dernier cycle du collège ;
- soit reprendre sa scolarité dans un collège ou un lycée.

# La nouvelle réforme de la formation professionnelle en 5 points clés

---

Ce **nouveau dispositif ne se substitue pas à l'apprentissage « junior » initial** (ouvert jusqu'à 14 ans) non appliqué en pratique mais non abrogé.

## *Prolongation du contrat de transition professionnelle*

Dans les entreprises de moins de 1.000 salariés, le contrat de transition professionnelle (CTP) remplace à titre expérimental la convention de reclassement personnalisé (CRP) et ce, dans 25 bassins d'emploi.

Ce dispositif est applicable aux procédures de licenciement pour motif économique engagées avant le 1<sup>er</sup> décembre 2010 dans les bassins d'emploi concernés.

## **D. Stages en entreprise**

Les stages devront être obligatoirement intégrés à un cursus pédagogique en fonction de modalités à préciser par voie réglementaire. Ce qui signifie que les stages hors cursus ne seraient plus envisageables.

Par ailleurs, les stages de plus de 2 mois feront l'objet d'une gratification obligatoire (auparavant, il s'agissait des stages de plus de 3 mois).

## **V. Conséquences financières**

### **A. Création du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels**

Le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) est appelé à remplacer le Fonds unique de péréquation (FUP).

La création de ce nouveau fonds a été confiée aux partenaires sociaux qui sont chargés de négocier un accord national interprofessionnel. Ce dernier sera soumis à agrément des pouvoirs publics (C. trav., art. L. 6332-18).

#### *Mission du FPSPP*

Le FPSPP a pour objet :

- de financer des actions de formation permettant la qualification et la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi ;
- de redistribuer les ressources issues de la participation à la formation, en effectuant des versements complémentaires aux organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) au titre de la professionnalisation et du congé individuel de formation (CIF) ;
- de participer au financement du service dématérialisé d'information et d'orientation des personnes désirant bénéficier d'une action de formation ;
- de contribuer au financement des préparations opérationnelles à l'emploi.

#### *Principal financement*

Le FPSPP sera financé par des prélèvements sur les contributions dues par les entreprises au titre de la formation professionnelle (CIF, plan de formation et de la professionnalisation), incluant le 1 % CIF-CDD (C. trav., art. L. 6332-19).

# La nouvelle réforme de la formation professionnelle en 5 points clés

---

**En conséquence, le financement du FPSPP n'entraînera donc pas d'augmentation de la charge globale due par les employeurs.** Concrètement, il n'y aura pas de modification des taux de contribution.

Le taux de prélèvement sera fixé de la manière suivante :

- pour les sommes versées au titre du CIF, le taux appliqué sera celui déterminé annuellement par arrêté ministériel et qui sera compris entre 5 et 13 % ;
- pour les sommes versées au titre du droit individuel à la formation (DIF)/professionnalisation et du plan de formation, le taux sera fixé par accord de branche ou par accord conclu entre les créateurs d'un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) interprofessionnel, taux également compris entre 5 et 13 %, mais avec toutefois la possibilité pour les partenaires sociaux de déterminer un taux spécifique pour chaque participation.

Les sommes destinées à financer le FPSPP seront prélevées par l'intermédiaire des OPCA.

→ S'agissant des sommes prélevées sur les contributions dues au titre du CIF, du DIF/professionnalisation et du 1 % CIF-CDD, l'organisme collecteur sera chargé de verser au FPSPP la fraction versée par l'employeur, ce dernier continuant de verser la même somme à l'organisme collecteur.

→ S'agissant de la somme prélevée pour le plan de formation des employeurs (entreprises de moins de 10 salariés), il n'y a également pas d'incidence pour les employeurs puisqu'ils sont tenus de verser leur contribution « plan de formation » (c'est-à-dire 0,40 %) à un collecteur, lequel se chargera d'effectuer le versement adéquat au FPSPP.

## **Notez-le**

Les entreprises de 10 salariés et plus qui financent directement des actions de formation seront, en revanche, tenues de réserver une partie de la participation « plan de formation » à l'OPCA afin qu'il s'acquitte de son versement au FPSPP. Ce qui signifie concrètement que le budget « formation » pourrait être amputé d'autant.

## **Autres ressources**

Le FPSPP sera également alimenté par :

- les sommes excédentaires des OPCA et des organismes paritaires agréés de gestion du congé individuel de formation (OPACIF) (C. trav., art. L. 6332-19) ;
- les majorations pour insuffisance de versement ; sont concernées les entreprises qui, au 1<sup>er</sup> mars, n'ont pas acquitté la totalité des montants dus au titre de la formation professionnelle.

## **B. Organismes paritaires collecteurs agréés : nouvelle mission**

Les OPCA sont désormais tenus d'une vraie mission de conseil auprès des petites et moyennes entreprises (PME). À cette fin, ils doivent (C. trav., art. L. 6332-1-1) :

- contribuer au développement de la formation professionnelle continue ;
- informer, sensibiliser et accompagner les entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation ;

# La nouvelle réforme de la formation professionnelle en 5 points clés

---

- participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables dans l'entreprise et à la définition des besoins collectifs ou individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte leurs accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Par ailleurs, les OPCA assurent un service de proximité au bénéfice des très petites entreprises (TPE), des PME et des entreprises du milieu agricole et rural. Dans ce cadre, ils peuvent prendre en charge les coûts des diagnostics de ces entreprises, selon des modalités à définir par accord de branche ou accord collectif conclu entre les organisations d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel (C. trav., art. L. 6332-1-1).

Chaque OPCA devra signer avec l'État une convention triennale d'objectifs, définissant les modalités de financement et de mise en œuvre des missions, qui fera l'objet d'un suivi (C. trav., art. L. 6332-1-1).

**Notez-le**

Une charte des bonnes pratiques destinée aux OPCA et aux entreprises sera publiée par le FPSP (C. trav., art. L. 6332-1-2).



# La nouvelle réforme de la formation professionnelle en 5 points clés

---

**Les Éditions Tissot** <<http://www.editions-tissot.fr>> proposent une gamme de solutions pour appliquer le droit du travail de manière simple, composée de publications écrites dans un langage clair et compréhensible par les non-juristes. Les conseils opérationnels permettent de résoudre toutes les problématiques de droit social grâce à une réglementation décryptée, des modèles de lettres et de contrats, de la jurisprudence ainsi que des conseils et les erreurs à éviter...

## **Les publications en ligne**

Pour vous offrir un accès rapide aux informations essentielles, les publications Tissot sont avant tout conçues pour une consultation en ligne. Vos recherches sont facilitées par des outils performants : moteur de recherche, index de mots-clés, classement thématique, etc. Les modèles de lettres ou de contrats sont téléchargeables au format Word, directement personnalisables et imprimables depuis votre traitement de texte.

## **Les ouvrages papier associés**

Pour ceux qui désirent garder une version papier de leur documentation, toutes nos publications sont associées à un ouvrage de référence. Qu'il s'agisse de guides ou de fiches pratiques, nous privilégions une présentation claire pour faciliter toutes vos recherches. Vous disposez d'un index de mots-clés, d'un accès thématique, d'annotations en marge, de tableaux explicatifs pour aller à l'essentiel : gagner du temps.

## **Les mises à jour**

En ligne ou sur papier, vous disposez de publications actualisées. Enrichies et mises à jour par nos équipes d'auteurs, nos publications vous apportent toute la sécurité nécessaire.

Sur Internet, les publications en ligne sont mises à jour automatiquement. Pour les ouvrages papier, vous recevez des feuillets à intégrer dans votre classeur tout au long de l'année ou un ouvrage complet pour les éditions annuelles.

## **L'actualité**

Les e-newsletters et les lettres d'actualité vous apportent la veille juridique indispensable pour ne pas passer à côté des nouveautés de la réglementation.

Brèves d'actualité, articles conseils, obligations fiscales et sociales, salaires minimaux, actualisation des conventions collectives, etc., vous disposez d'informations à jour pour vous faciliter le respect de la législation.

## **Les engagements des Éditions Tissot**

Toutes nos publications sont rédigées dans un langage clair et pratique, loin du jargon juridique mais toujours absolument fiables.

Nos auteurs sont tous des spécialistes dans leur domaine. Juristes, experts, professeurs ou praticiens avérés, chacun d'entre eux œuvre pour vous faire profiter d'informations fiables et pratiques, directement applicables aux cas rencontrés en entreprise.

Site Internet : <http://www.editions-tissot.fr>

Catalogue des publications : <http://www.editions-tissot.fr/droit-travail/catalogue.aspx>