

**Loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et la formation
professionnelle tout au long de la vie
Texte définitivement adopté**

Parce que la formation professionnelle ne remplit pas suffisamment ses objectifs aujourd'hui, le Gouvernement a invité, au mois de juillet 2008, les partenaires sociaux à ouvrir des négociations sur une réforme de la formation professionnelle. Un accord a été signé entre le patronat et les syndicats le 7 janvier 2009.

Cet accord, qui illustre toute la richesse du dialogue social dans notre pays, a été en partie transposé par la loi promulguée le 24 novembre 2009. Ce texte poursuit deux objectifs :

- rénover durablement la formation professionnelle pour plus de justice et d'efficacité ;
- faire de la formation un outil efficace pour lutter contre la crise.

▪ **Portabilité du droit individuel à la formation (DIF) (article 6)**

En cas de rupture du contrat de travail, le salarié ne perd pas ses droits à la formation. Il peut désormais bénéficier de son DIF, non seulement pendant son préavis de démission, de licenciement, de rupture conventionnelle ou de fin de CDD, mais également après, pendant une période de chômage ou chez un nouvel employeur. En cas de licenciement, cette possibilité est ouverte quel que soit le motif du renvoi, à l'exception de la faute lourde.

Si le salarié a trouvé un nouvel emploi, il dispose d'un délai de deux ans pour demander à suivre une action de formation. Si le nouvel employeur n'est pas d'accord, le salarié peut seulement suivre une action entrant dans les priorités définies par l'accord de branche ou d'entreprise ou, à défaut, de l'Opcia interprofessionnel. Dans ce cas, l'action se déroule hors du temps de travail. Les actions sont financées par l'Opcia dont relève le nouvel employeur.

Si la personne est demandeur d'emploi, elle peut demander à bénéficier du DIF après avis du référent de Pôle emploi, en priorité pendant sa période d'indemnisation par l'assurance chômage.

La loi impose à l'employeur une double information du salarié : dans la lettre de licenciement et dans le certificat de travail remis à l'expiration du contrat de travail.

▪ **Congé individuel à la formation (article 10)**

En principe, les actions de formation suivies dans le cadre du CIF sont réalisées en tout ou partie pendant le temps de travail. Mais le salarié peut désormais demander à suivre la formation en totalité en dehors du temps de travail en bénéficiant de la prise en charge par l'Opacif, sous certaines conditions :

- le salarié doit justifier d'un an d'ancienneté dans l'entreprise ;
- la formation doit avoir une durée minimale, fixée par décret.

Pendant la formation, le salarié bénéficiera de la protection contre les accidents du travail et maladies professionnelles.

▪ **Simplification du plan de formation (article 8)**

Le plan comportera deux catégories d'actions de formation (au lieu de trois, actuellement) :

- les actions d'adaptation au poste de travail et celles liées à l'évolution et au maintien dans l'emploi dans l'entreprise, assimilées à du temps de travail effectif et rémunérées comme telles ;
- les 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.

- Bilan d'étape professionnel (article 12)

Un bilan d'étape professionnel sera proposé tous les cinq ans à tout salarié ayant au moins deux ans d'ancienneté pour réaliser un diagnostic sur ses capacités et identifier ses besoins de formation.

Toute personne qui travaille pourra bénéficier d'un passeport formation recensant, à son initiative, ses actions de formation, ses expériences professionnelles et qualifications, ses emplois antérieurs, ses activités bénévoles. L'objectif est d'offrir aux salariés un outil de traçabilité de leurs formations et de leurs compétences.

- Remplacement des salariés en formation (articles 17 et 44)

Pour favoriser le départ en formation des salariés, la loi introduit deux mesures destinées à faciliter le remplacement des salariés concernés :

- à titre expérimental, dans les entreprises de moins de 10 salariés, les dépenses correspondant aux rémunérations versées au salarié remplaçant peuvent être prises en charge au titre de la participation à la formation professionnelle continue, dans la limite d'un plafond et d'une durée maximale à déterminer par décret. Cette possibilité s'applique jusqu'au 31 décembre 2011 ;

- les groupements d'employeurs peuvent désormais mettre des salariés à la disposition de leurs membres pour permettre le remplacement de leurs salariés en formation.

- Validation des acquis de l'expérience

- Participation aux jurys d'examen ou de VAE (article 20) : lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de VAE, l'employeur doit lui accorder une autorisation d'absence. Seule contrainte pour le salarié : respecter un délai de prévenance, dont la durée sera fixée par décret. Les dépenses sont imputables sur la participation à la formation professionnelle continue, selon des modalités fixées par accord de branche.

- Validation des expériences tirées de mandats locaux : la loi ajoute aux expériences pouvant être prises en compte dans le cadre d'une VAE les compétences acquises en rapport direct avec le contenu du titre ou du diplôme par les conseillers municipaux, les conseillers généraux et les conseillers régionaux.

- Dialogue social (articles 14 et 21)

Conformément au souhait des partenaires sociaux de voir se développer le dialogue social en matière de formation professionnelle, la loi rend obligatoire, tous les trois ans, la négociation au niveau des branches professionnelles sur l'accès aux certifications sous toutes ses formes, notamment la validation des acquis de l'expérience, et sur le tutorat.

- Chômage partiel (article 19)

La loi comporte quelques dispositions assouplissant le régime du chômage partiel :

- L'allocation spécifique est désormais ouverte en cas de fermeture d'établissement ou de réduction d'horaire même lorsqu'elles ne concernent qu'une partie de l'établissement ;
- Le recours au chômage partiel peut maintenant être exercé individuellement par roulement ;
- Durant la période de chômage partiel, les salariés peuvent suivre des actions de formation en

- Emploi et alternance

La loi formation met en place des dispositifs destinés à favoriser l'embauche des demandeurs d'emploi, en particulier des jeunes. Par ailleurs, elle consacre un titre entier aux contrats en alternance.

- Préparation opérationnelle à l'emploi (article 18)

La loi crée un dispositif permettant la prise en charge par Pôle emploi d'une formation préalable à l'embauche. En pratique, l'entreprise définit, en concertation avec Pôle emploi et avec l'Opca dont elle relève, les compétences que le demandeur d'emploi doit acquérir pour occuper l'emploi proposé. La formation est financée par Pôle emploi. Le FPSPP et l'Opca peuvent contribuer au financement du coût pédagogique et des frais annexes (transport, hébergement, repas...).

- Prolongation et extension de l'expérimentation du CTP (article 19)

Initialement prévue pour durer cinq années, l'expérimentation du contrat de transition professionnelle (CTP), destiné à faciliter le reclassement des licenciés économiques (entreprises de moins de 1000 salariés), est prolongée d'un an. En outre, le nombre de bassins d'emploi concernés par l'expérimentation et porté de 25 à 40.

- Aménagement du contrat de professionnalisation (article 23)

Jusqu'à présent réservé aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale et aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, ce contrat est désormais ouvert aux bénéficiaires du RSA, de l'allocation de solidarité spécifique et de l'allocation pour les adultes handicapés, ainsi qu'aux personnes ayant conclu un contrat unique d'insertion.

- Développement de l'apprentissage

- Il s'agit notamment de laisser aux apprentis le temps (deux mois) de trouver un employeur après leur inscription en CFA, afin que celle-ci ne devienne pas caduque (article 25).

- Le financement d'un stage de formation agréé est étendu aux formations suivies en CFA par les demandeurs d'emploi non indemnisés et les travailleurs handicapés (au maximum pour trois mois).

- Lorsqu'un employeur embauche un apprenti pour lui permettre de terminer sa formation à la suite de la rupture d'un premier contrat d'apprentissage, il sera possible de prévoir une période d'essai.

- L'apprenti a droit à un congé supplémentaire de cinq jours pour la préparation directe des épreuves.

- Une contribution supplémentaire à l'apprentissage, égale à 0,1% de la masse salariale, est instituée au profit du Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage pour les entreprises de plus de 250 salariés et dont le nombre de salariés en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage ou volontaires internationaux est inférieur à un seuil (3% de l'effectif annuel moyen de l'entreprise) (article 27).

- Pour certaines formations énumérées par un décret, l'apprenti peut accomplir tous les travaux que peut nécessiter sa formation, y compris les travaux dangereux, sous la responsabilité de l'employeur (article 26).

- Apprentissage « junior » : les CFA peuvent accueillir, pour une durée maximale d'un an, les élèves de plus de 15 ans pour leur faire découvrir un environnement professionnel correspondant à un projet d'entrée en apprentissage. L'élève pourra soit signer un contrat d'apprentissage, soit reprendre sa scolarité (article 29).

- Un étranger séjournant en France pourra recevoir une autorisation de travail pour la conclusion

www.remi-delatte.com

d'un contrat d'apprentissage (article 35).

- La loi supprime l'agrément jusqu'à présent nécessaire dans le secteur public pour conclure des contrats d'apprentissage (article 24).
- A titre expérimental, l'Etat, les collectivités territoriales et les établissements publics peuvent prévoir qu'une part (5%) de l'exécution du contrat sera effectuée par des jeunes de moins de 26 ans en apprentissage (article 28).
- Stages en entreprise : la loi interdit les stages réalisés « hors cursus ». Les stages de plus de deux mois font obligatoirement l'objet d'une gratification (au lieu de trois mois précédemment) (article 30).

▪ Financement de la formation

La loi aménage le système de gestion du financement de la formation professionnelle en créant le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) et en redéfinissant les missions et l'organisation des Opca.

○ FPSPP (article 18)

Ce fonds est destiné à favoriser la formation des salariés les moins qualifiés et des demandeurs d'emploi. Il se substitue au FUP (Fonds unique de péréquation). Ses ressources ont plusieurs origines :

- sommes prélevées sur la participation obligatoire : un pourcentage des fonds collectés par les Opca et Opacif (entre 5 et 13%). Ces sommes s'imputent sur la participation des employeurs due au titre du CIF, du plan de formation et de la professionnalisation ;
- versement des excédents des organismes collecteurs ;
- versement des majorations de participation.

Les ressources du FPSPP permettent :

- de contribuer au financement d'actions de formation pour la qualification ou la requalification des salariés et demandeurs d'emploi ;
- d'assurer la péréquation des fonds par des versements complémentaires aux Opca au titre de la professionnalisation et du CIF ;
- contribuer au financement du service d'information et d'orientation professionnelle.

La loi fixe les modalités et conditions d'affectations des ressources du FPSPP : Un accord national interprofessionnel est conclu après consultation du « hors champ » (secteur agricole, professions libérales, économie sociale...) et une convention-cadre.

○ Réforme des Opca (articles 41 et 43)

La loi réforme en profondeur la gestion des fonds de la formation professionnelle en réduisant le nombre d'organismes collecteurs agréés. Selon l'exposé des motifs du projet de loi, il restera une quinzaine d'organismes contre près de 100 aujourd'hui. De plus, « la gestion des fonds de la formation professionnelle doit reposer sur des principes de transparence et d'optimisation ».

Les missions des Opca sont élargies au développement de la gestion prévisionnelle des emplois et compétences. Par ailleurs, les Opca devront conseiller les PME en matière de formation professionnelle.

La loi réorganise le réseau des Opca. Ainsi, la validité des agréments des organismes collecteurs expirera au plus tard deux ans après la publication de la loi. L'agrément des Opca sera accordé au regard de leur capacité financière, de leur gestion paritaire, de leur aptitude à remplir leurs missions et à assurer des services de proximité, notamment auprès des PME, au niveau des territoires, de l'application d'engagements sur la transparence. Selon les annonces gouvernementales, le seuil de collecte devrait passer à 100 millions d'euros.

La loi interdit certains cumuls de fonctions. Un plafond des dépenses relatives aux frais de gestion et d'information est fixé par arrêté.

La participation des employeurs de 10 à moins de 50 salariés est gérée par une section particulière des Opca. Cette sanctuarisation des sommes versées par les PME est asymétrique dans le sens où ces entreprises pourront bénéficier des fonds versés par les grandes entreprises, mais pas l'inverse.

- Organismes de formation

La loi affirme que l'employeur est libre de choisir l'organisme de formation auquel il confie la formation de ses salariés. L'organisme de formation doit déclarer son activité. La loi prévoit les cas de refus ou d'annulation de cet enregistrement : prestations ne correspondant pas à des actions de formation, non respect des obligations.

La liste des organismes déclarés et à jour de leur obligation de transmettre le bilan pédagogique et financier est rendue publique. Une interdiction d'exercer est prévue dans le cadre d'abus frauduleux de l'état d'ignorance ou de faiblesse (dérives sectaires).

La loi garantit l'information des stagiaires préalablement à leur formation, notamment sur le programme et les tarifs. A l'issue de la formation, le stagiaire doit recevoir une attestation mentionnant les objectifs, la durée et les résultats de l'évaluation des acquis de la formation.

La loi prévoit de permettre à des agents de catégorie A formés et assermentés d'effectuer des contrôles au même titre que les inspecteurs et contrôleurs du travail.