

REFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

La loi relative à la formation professionnelle tout au long de vie et au dialogue social a été adoptée par le Parlement le 7 avril 2004. Sa publication ne devrait intervenir qu'au mois de mai, plusieurs recours ayant été déposés devant le conseil constitutionnel s'agissant du deuxième volet de la loi relatif au Dialogue social.

Elle réforme profondément le système de formation professionnelle continue en reprenant les principales dispositions de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 5 décembre 2003.

Nous présentons, ci-après, les principales nouvelles dispositions de ce texte concernant la création d'un nouveau droit individuel à la formation (DIF), la redéfinition du plan de formation, le relèvement du taux de la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue.

Un bulletin spécifique traitera des nouveaux contrats de professionnalisation qui remplaceront les contrats d'insertion en alternance à partir du 1^{er} octobre 2004 ainsi que du nouveau dispositif des périodes de professionnalisation.

De nombreuses dispositions de la loi renvoient à des accords de branche ainsi qu'à des décrets d'application : la Direction de la Formation de la FNTF publiera régulièrement des bulletins d'information sur chaque dispositif au fur et à mesure que ces textes paraîtront.

I. LE DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION (DIF)

Il est créé un nouveau droit individuel à la formation (DIF) mis en œuvre à l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur (articles L. 933-1 à L. 933-6 du Code du travail).

*Selon une interprétation de la loi donnée par le Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale, la capitalisation de ce droit se ferait « à terme échu » ; les salariés pourraient commencer à demander à bénéficier de ce nouveau droit, **un an après** la promulgation de la loi. La date effective de mise en œuvre vous sera précisée dès publication des textes d'application.*

Ouverture des droits

Tout salarié sous contrat à durée indéterminée (CDI) et disposant au moins **d'un an d'ancienneté** dans l'entreprise qui l'emploie bénéficie, **chaque année, d'un droit individuel à la formation (DIF) d'une durée de 20 heures cumulables sur 6 ans**. Cette durée est calculée prorata temporis pour les salariés à temps partiel.

Les salariés sous contrat à durée déterminée (CDD) bénéficient également de ce droit individuel à la formation, s'ils justifient avoir travaillé pendant au moins 4 mois consécutifs ou non durant les 12 derniers mois (la durée du DIF est alors calculée prorata temporis).

Les salariés titulaires de contrats d'apprentissage ou contrats de professionnalisation (ancien contrats d'insertion en alternance) ne sont pas concernés par ce nouveau droit.

Plafonnement

Au terme des 6 ans et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le DIF reste plafonné à 120 heures. Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel et ce, quel que soit le nombre d'années cumulées.

Le salarié qui a atteint ce plafond ne peut donc plus acquérir de droits au titre du DIF. En revanche, ses droits se reconstituent jusqu'à 120 heures dès lors qu'il les a utilisés partiellement.

Information des salariés

L'employeur doit informer annuellement et par écrit chaque salarié du total des droits acquis au titre du DIF.

L'employeur doit également informer le salarié sous contrat à durée déterminée de ses droits dès lors qu'ils sont ouverts (4 mois travaillés en continu ou discontinu au cours des 12 derniers mois).

Mise en œuvre du DIF

Le départ en formation dans le cadre du DIF relève de **l'initiative du salarié**, mais le choix de l'action de formation est fixé par **accord écrit entre le salarié et l'employeur**.

Lorsque le salarié fait valoir ses droits, l'employeur dispose d'un délai **d'un mois** pour répondre. **L'absence de réponse** dans ce délai **vaut acceptation** par l'employeur du choix de l'action de formation.

Désaccord entre l'employeur et le salarié

En cas de désaccord sur le choix de la formation entre le salarié et l'employeur **durant deux exercices civils**, le salarié peut demander un congé individuel de formation (CIF). Le FONGECIF assure alors par priorité la prise en charge financière de la formation, si celle-ci correspond à ses priorités et critères. En cas de prise en charge financière, l'employeur est tenu de verser au FONGECIF le montant de l'allocation formation correspondant aux droits acquis au titre du DIF ainsi que les frais de formation (calculés sur une base forfaitaire horaire).

Des formations en dehors du temps de travail

Les actions de formation au titre du DIF s'exercent **en dehors du temps de travail**.

*A noter que les formations au titre du DIF pourront s'effectuer **en partie** sur le temps de travail et donc être rémunérées normalement par l'employeur, si un accord collectif de branche ou d'entreprise le prévoit.*

Pendant sa 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.

Une allocation formation

En contrepartie de la réalisation de la formation sur son temps libre, le salarié bénéficie du versement par l'entreprise **d'une allocation formation équivalente à 50 % de sa rémunération nette de référence**.

Les modalités de calcul de la rémunération nette de référence seront fixées par décret.

Frais de formation et imputabilité

Le montant de l'allocation formation ainsi que les frais de formation correspondants sont à la charge de l'employeur et imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

Dans le cadre d'un DIF pour un salarié sous CDD, ces frais sont pris en charge par le FONGECIF, auquel l'employeur verse sa contribution 1 % CIF-CDD.

Départ de l'entreprise

Le DIF n'est pas dû en cas de départ en retraite ou licenciement pour faute grave ou lourde. En revanche, il peut être dû, si le salarié le demande, dans les cas de démission ou de licenciement du salarié.

- **Licenciement du salarié (hormis les cas de faute grave ou lourde)**

En cas de licenciement, l'employeur **est tenu d'informer** le salarié dans sa lettre de licenciement de ses droits en matière de DIF.

Si le salarié demande son DIF pour financer une action de formation, un bilan de compétences ou une validation des acquis de l'expérience (VAE), pendant sa période de préavis, l'employeur ne peut lui refuser. Il est alors tenu de verser à l'organisme de formation, le montant de l'allocation formation correspondant aux heures acquises au titre de son droit et non utilisé et calculé sur le salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise.

- **Démission du salarié**

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF pour financer une formation, un bilan de compétences ou une validation des acquis de l'expérience (VAE), à condition que celle-ci **soit engagée** avant la fin du délai-congé.

Dans les deux cas, si le salarié n'en fait pas la demande, le DIF n'est pas dû.

II. LE PLAN DE FORMATION DE L'ENTREPRISE

Le contenu du plan de formation de l'entreprise est défini par la loi. La nature des actions de formation organisées par l'employeur relève de trois catégories : adaptation, évolution et maintien dans l'emploi, développement des compétences.

Ces trois catégories d'actions de formation doivent figurer dans le document d'information communiqué au comité d'entreprise, avant sa consultation sur le plan de formation.

Les possibilités de suivre des formations hors temps de travail sont élargies.

1. Adaptation au poste de travail

L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Les actions de formation organisées dans ce cadre **constituent un temps de travail effectif**. Elles sont donc réalisées **pendant le temps de travail** et donnent lieu au maintien de la rémunération par l'entreprise.

2. Evolution des emplois ou maintien dans l'emploi

Les formations liées à l'évolution des emplois ou qui participent au maintien dans l'emploi sont normalement mises en œuvre **pendant le temps de travail et s'accompagnent donc du maintien de la rémunération**.

Toutefois, par accord d'entreprise ou avec l'accord écrit du salarié, ces formations peuvent néanmoins amener le salarié à dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail. Dans ce cas, **les heures conduisant à ce dépassement ne s'imputent pas** sur le contingent d'heures supplémentaires et ne donnent lieu ni à repos compensateur obligatoire, ni à majoration, **dans la limite de 50 heures par an et par salarié** ou 4 % pour les salariés en forfait heures ou jour.

Ces heures de formation dépassant la durée légale ou conventionnelle du travail devraient donc être rémunérées comme des heures de travail normal.

3. Développement des compétences

L'employeur peut proposer des formations qui participent au développement des compétences ; elles participent à l'évolution de la qualification.

Ces formations peuvent se dérouler en **tout ou partie en dehors du temps du travail mais dans la limite de 80 heures par an et par salarié** ou 5 % pour les salariés en forfait heures ou jour.

- **Conditions de mise en œuvre des actions réalisées en dehors du temps de travail** : comme pour toutes les formations réalisées en dehors du temps de travail, **un accord écrit** entre le salarié et l'employeur est requis. Cet accord peut être dénoncé dans les 8 jours de sa conclusion ; le refus du salarié de participer à une action de formation en dehors du temps de travail ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

De même, si la formation liée au développement des compétences est réalisée en dehors du temps de travail, elle donne lieu à des engagements réciproques entre le salarié et l'employeur. Le salarié s'engage à suivre la formation avec assiduité et à réussir aux épreuves d'évaluation de la formation ; l'employeur s'engage, quant à lui, à offrir au salarié, dans un délai d'un an, une priorité d'accès aux fonctions disponibles dans l'entreprise et correspondantes aux connaissances acquises et à prendre en compte les efforts accomplis.

- **Versement de l'allocation formation**

Les heures de formations réalisées en dehors du temps de travail et liées au développement des compétences donnent lieu au versement de l'allocation formation égale à 50 % de la rémunération nette du salaire de référence du salarié. Les modalités de détermination du salaire net de référence seront fixées par décret.

III. PARTICIPATION DES ENTREPRISES AU DEVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Les employeurs occupant moins de 10 salariés

Le relèvement du taux de l'obligation légale (0,55 % en 2005) n'a pas d'incidence sur la participation des employeurs occupant moins de 10 salariés puisque **le taux conventionnel** applicable dans le secteur du BTP est actuellement fixé à **0,9 % de la masse salariale**.

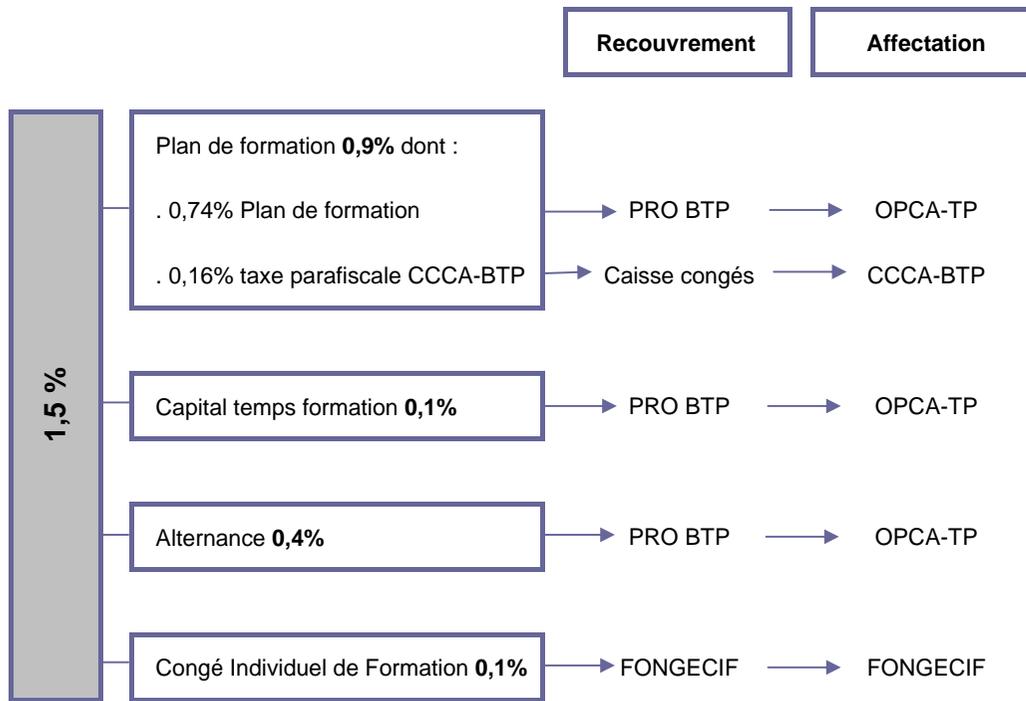
Les employeurs occupant 10 salariés et plus

La participation minimale légale au développement de la formation professionnelle continue passe, **au 1^{er} janvier 2004, à 1,6 % de la masse salariale** (contre 1,5 % actuellement) décomposée comme suit :

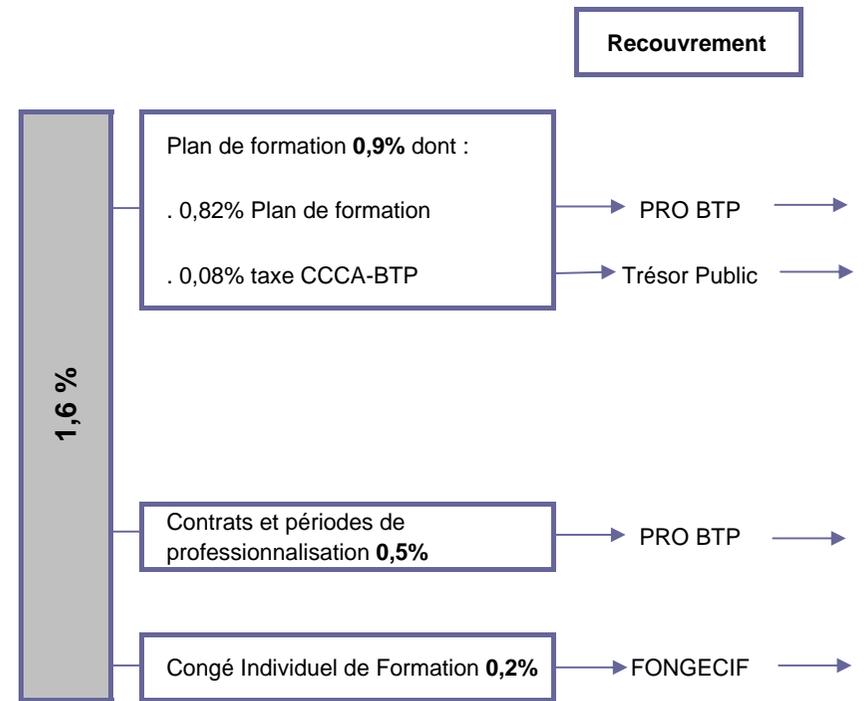
- Financement du congé individuel de formation (CIF) : 0,2 %
- Financement des contrats et périodes de professionnalisation (actuellement alternance) : 0,5 %
- Financement du plan de formation de l'entreprise : 0,9 %

**Participation des entreprises de travaux publics de 10 salariés et plus
au développement de la formation professionnelle continue**

Avant le 1er janvier 2004



Depuis le 1er janvier 2004



***Participation des entreprises de travaux publics de 10 salariés et plus
au développement de la formation professionnelle continue***



Affectation

→ OPCA-TP

→ CCCA-BTP

→ OPCA-TP

→ FONGECIF