

1543

La loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie

Loi n° 2009-1437, 24 nov. 2009

Jean-Pierre WILLEMS,
consultant en formation

La loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie du 24 novembre 2009 est publiée au *Journal officiel* après avoir été déclarée conforme dans sa totalité par le Conseil constitutionnel. Elle s'inspire, pour partie, de l'ANI sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels conclu par les partenaires sociaux le 7 janvier 2009. La modification de la gestion paritaire des financements de la formation professionnelle, l'aménagement l'ensemble des dispositifs d'accès à la formation, le renforcement des obligations des entreprises en matière de gestion des compétences des salariés et l'incitation aux développements des formations en alternance sont les principaux apports de cette loi qui nécessitera, pour sa pleine application, l'adoption de nombreux décrets et textes conventionnels négociés au niveau des branches.

1 - Après de multiples rapports et évaluations, de longs mois de débats, un accord national interprofessionnel unanimement signé par les organisations patronales et syndicales le 7 janvier 2009¹, la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie est publiée au *Journal officiel*² après avoir été déclarée dans sa totalité conforme à la Constitution par le Conseil constitutionnel³. Si de nombreux décrets sont nécessaires pour sa pleine application, qui relèvera également de la négociation de branche, son impact pour les entreprises et les salariés

peut d'ores et déjà être apprécié. La loi modifie à titre principal la gestion paritaire des financements de la formation professionnelle, aménage l'ensemble des dispositifs d'accès à la formation, accroît les obligations des entreprises en matière de gestion des compétences des salariés et s'efforce de développer les formations en alternance. Telles sont les lignes de force d'un texte qui prend parfois la forme d'un *patchwork* de mesures sans lien entre elles, ce qui est en partie le résultat de la nouvelle procédure parlementaire qui était expérimentée pour la première fois en matière sociale depuis la révision constitutionnelle qui a profondément modifié la procédure législative.

2 - Socle de compétences. – La loi redéfinit l'objectif de la formation professionnelle qui vise à 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** (art. 1. – *C. trav., art. L. 6111-1 modifié*)⁴. Ces connaissances et compétences prennent appui sur le socle de connaissances de la formation initiale, qu'elles développent et complètent. Selon les partenaires sociaux, le socle de compétences en matière de formation continue comprend la maîtrise d'une langue, la maîtrise des outils informatiques et bureautiques, la capacité à travailler collectivement et la capacité à apprendre. Les branches professionnelles peuvent compléter ce socle de compétences. La portée

1. JCP S 2009, act. 35.

2. L. n° 2009-1437, 24 nov. 2009 : JO 25 nov. 2009, p. 20206 ; V. texte reproduit *infra* JCP S 2009, 1553.

3. *Cons. const., déc. n° 2009-592 DC, 19 nov. 2009* : JO 25 nov. 2009, p. 20223 ; V. texte reproduit *infra* JCP S 2009, 1554, le recours du Conseil constitutionnel, saisi par plus de soixante sénateurs, était uniquement dirigé contre l'article 53 de la loi qui organise le transfert vers Pôle emploi de ceux des salariés de l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) qui participent aux missions d'orientation professionnelle des demandeurs d'emploi. Le Conseil a rejeté les griefs soulevés par les requérants et jugé cet article 53 conforme à la Constitution en considérant d'une part, que le législateur n'a pas méconnu sa compétence et a précisé de manière suffisamment approfondie les conditions du transfert de ces personnels de l'AFPA vers Pôle emploi et d'autre part, qu'il ne porte pas une atteinte excessive aux contrats légalement conclus. Il vise à mettre l'AFPA en conformité avec les règles de concurrence résultant du droit communautaire. Dans ce cadre, il a pour effet de soumettre les personnels de l'AFPA transférés à la convention collective de "Pôle emploi" ce qui évite la multiplication des statuts de personnel.

4. L'article 22 de la loi institue les certificats de qualification professionnelle établis au niveau des branches professionnelles (*C. trav., art. L. 6314-1 et L. 6314-2 modifiés*).

pratique du socle de compétences est de pouvoir être intégré dans les politiques de formation d'entreprises ou de branches, et de permettre également aux entreprises et aux salariés qui souhaiteraient inscrire leurs actions dans ce cadre de prétendre à des financements prioritaires.

3 - Droit à l'orientation professionnelle. – La loi reconnaît également à toute personne qui dispose du droit à être informée, conseillée et accompagnée en matière d'orientation professionnelle (*art. 4. – C. trav., art. L. 6111-3 modifié*). Pour donner une consistance à ce droit général, le législateur prévoit la mise en place d'un **service public de l'orientation tout au long de la vie** organisé pour garantir à toute personne l'accès à une information gratuite, complète et objective sur les métiers, les formations, les certifications, les débouchés et les niveaux de rémunération, ainsi que l'accès à des services de conseil et d'accompagnement en orientation de qualité et organisés en réseaux.

1. Le financement paritaire de la formation professionnelle

4 - Si la loi ne modifie pas les taux de contribution des entreprises au financement de la formation professionnelle continue⁵, elle aménage toutefois certains points sur la gestion des fonds de la formation professionnelle. Elle modifie sensiblement les obligations des entreprises vis-à-vis du système paritaire de gestion du financement de la formation professionnelle en créant le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) et en redéfinissant les conditions d'agrément des OPCA ainsi que leurs missions.

A. - Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (*art. 18*)

5 - Est créé un Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) entre les signataires de l'ANI du 7 janvier 2009 (MEDEF, CGPME, UPA pour la partie patronale, CFDT, CFTC, CGC, CGT, FO pour la partie salariale)⁶ qui a pour objet de sécuriser les parcours des demandeurs d'emploi et des salariés potentiellement en difficulté sur le marché du travail.

6 - Ressources. – Le fonds est alimenté par deux types de ressources :

– les **excédents dont disposent les OPCA** en fin d'exercice pour les collectes réalisées au titre de la professionnalisation et du DIF ainsi que du congé individuel de formation ;

5. Sous peine de sanctions, tous les employeurs à l'exclusion de l'État, des collectivités publiques assimilées, doivent chaque année participer au financement de la formation professionnelle continue. Le taux de la contribution diffère selon qu'une entreprise occupe moins de 10 salariés, de 10 à 20 salariés ou au moins 20 salariés. Pour les entreprises de moins de 10 salariés, l'employeur doit verser 0,55 % de sa masse salariale (0,15 % pour financer les contrats et périodes de professionnalisation et le DIF, 0,40 % pour financer les plans de formation). Les entreprises de 10 à 19 salariés doivent consacrer 1,05 % de la masse salariale au financement de la formation professionnelle continue (0,15 % pour financer les contrats et périodes de professionnalisation et le DIF, le reliquat, soit 0,90 %, va au financement de la formation continue des salariés). Pour les entreprises de 20 salariés et plus, le taux est fixé à 1,60 % de la masse salariale (0,20 % au titre du congé de formation versé aux OPACIF et 0,50 % au titre de la professionnalisation et du DIF versé aux OPCA).

6. Ce fonds se substitue au Fonds national de péréquation qui avait pour mission de gérer les excédents financiers dont peuvent disposer les OPCA pour gérer les contributions des employeurs au financement soit du congé individuel de formation, soit des contrats ou périodes de professionnalisation et du DIF (*C. trav., art. L. 6332-18 à L. 6332-22-2 modifiés*). À compter de la publication de la loi, le fonds national de péréquation est agréé en tant que fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

– un **prélèvement compris entre 5 et 13 % de l'obligation légale de financement de la formation professionnelle** continue qui sera collecté par les OPCA (*C. trav., art. L. 6332-19*).

7 - Le montant du prélèvement compris entre 5 et 13 % est fixé chaque année **par arrêté ministériel** sur proposition des organisations d'employeurs et de salariés, gestionnaires du FPSPP. Pour l'année 2010, les partenaires sociaux ont demandé que le taux soit fixé à 13 %.

Le pourcentage retenu est appliqué sur les contributions de toutes les entreprises au financement du congé individuel de formation.

Concernant les autres contributions, les branches professionnelles peuvent ventiler le montant du prélèvement entre les cotisations au titre du plan de formation et celles qui concernent la professionnalisation et le DIF. Cet accord de branche doit être conclu avant le 15 décembre 2009 pour les branches relevant de l'ANI du 7 janvier 2009 et avant le 1^{er} janvier 2010 pour les autres branches. À défaut d'accord, le pourcentage retenu s'applique uniformément sur toutes les contributions dues. **Les sommes sont versées aux OPCA au plus tard le 28 février 2010 au titre des salaires 2009.** Les OPCA reversent les sommes au FPSPP avant le 30 avril 2010.

Pour les entreprises, ce prélèvement nouveau a deux conséquences :

– la réduction des ressources disponibles au titre des dispositifs financés : le prélèvement au titre du FPSPP ampute de 5 à 13 % les fonds disponibles pour financer les dispositifs de formation (plan, DIF, périodes et contrats de professionnalisation, CIF) ; l'optimisation financière des projets de formation par l'intermédiaire des OPCA pourrait donc s'en trouver réduite pour certaines entreprises⁷ ;

– le versement d'une cotisation nouvelle à l'OPCA ou la réduction des sommes disponibles au titre du plan de formation selon que l'entreprise verse ou non des fonds à l'OPCA au titre du plan de formation.

En d'autres termes, ce prélèvement impose à toute entreprise de verser une contribution à un OPCA au titre du plan de formation, ce qui n'était pas le cas jusqu'alors un tel versement résultant d'un choix de l'entreprise ou d'une obligation conventionnelle. Une entreprise peut ainsi, selon sa situation, devoir verser une contribution complémentaire à l'OPCA au mois de février alors qu'elle a déjà dépassé le montant minimal de participation au financement de la formation professionnelle. Pour l'année 2010 et les années suivantes, cette contribution devra être intégrée dans les obligations des entreprises.

8 - Affectation des ressources du FPSPP. – Les ressources du FPSPP seront affectées (*C. trav., art. L. 6332-21 modifié*) :

– à des projets prioritaires de formation définis chaque année par convention avec l'État, c'est-à-dire des formations destinées aux demandeurs d'emploi et à des publics spécifiques (salariés de TPE et de PME, salariés les moins qualifiés ou connaissant des problèmes d'évolution d'emploi ou de précarité, etc.) ;

– à la péréquation entre OPCA pour des projets de formation prioritaires : la loi conditionne la péréquation des fonds reçus au titre du DIF et de la professionnalisation au financement par l'OPCA au moins pour moitié de ses ressources de périodes et contrats de professionnalisation sanctionnés par une certification figurant au Répertoire national de la certification professionnelle (RNCP) ou par un certificat de qualification professionnelle (CQP), ce qui devrait entraîner une diminution sensible des crédits disponibles pour le financement du DIF ;

– au financement du service dématérialisé d'information et d'orientation professionnelle.

7. Sur une base de 13 %, l'amputation est de 900 millions d'euros pour une collecte totale réalisée par les OPCA supérieure à 6 milliards.

Si chaque OPCA peut donc potentiellement récupérer tout ou partie des ressources affectées au FPSPP, les retours effectifs dépendront de la capacité des entreprises des secteurs couverts par l'OPCA à inscrire leurs actions de formation dans le cadre des priorités retenues par l'État et le FPSPP. Par ailleurs, l'orientation d'une partie des financements vers les demandeurs d'emploi conduit à une réduction corrélatrice des financements destinés aux salariés. L'ensemble de ces mesures aura pour effet immédiat de réduire les crédits disponibles pour le DIF et pour le CIF.

B. - Réforme des OPCA

9 - Traditionnellement centrés sur le développement et le financement de la formation professionnelle, les OPCA voient leurs missions élargies, mais en contrepartie leurs agréments seront renouvelés sur des bases nouvelles⁸.

10 - Missions élargies. – La loi prévoit que les OPCA concourent à l'information, la sensibilisation et l'accompagnement des entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle. Ils participent à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, **en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences**. Ils assurent un **service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises**, et peuvent prendre en charge les coûts des diagnostics de ces entreprises (*C. trav., art. L. 6332-1-1, L. 6332-1-2 et L. 6332-7*).

11 - Nouvel agrément des OPCA (art. 43). – Les agréments actuels des OPCA expireront au plus tard le 1^{er} janvier 2012. Ce sont les OPCA agréés au cours de l'année 2011 qui réaliseront la collecte du 28 février 2012 assise sur les salaires 2011.

Les nouveaux agréments seront accordés sous réserve :

- de l'existence à cette fin d'un accord conclu entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans le champ d'application de l'accord ;

- lorsque le montant des collectes annuelles réalisées est supérieur à un plafond fixé par décret⁹ ;

- en fonction de la capacité de l'OPCA à rendre des services performants notamment auprès des TPE et PME¹⁰ (*C. trav., art. L. 6332-1*).

S'agissant des frais de gestion, ils sont fixés pour partie en pourcentage de la collecte et pour partie dans le cadre d'une convention triennale d'objectifs et de moyens conclue avec l'État. Les frais de gestion pourront donc être adaptés aux spécificités de l'OPCA et aux engagements pris vis-à-vis de ses adhérents, dont l'État sera désormais le garant.

12 - paritairement dans trois sections regroupées en fonction de la taille de l'entreprise (entreprises de moins de 10 salariés, entreprises de 10 à moins de 50 salariés et entreprises de 50 salariés et plus).

Les sommes collectées au titre d'une section ne peuvent être utilisées que pour cette section **ou une section regroupant des entreprises de taille inférieure**. Autrement dit, la mutualisation des fonds versés par les plus petites entreprises ne peut plus profiter à celles de taille supérieure (*C. trav., art. L. 6332-3, al. 2 et L. 6332-3-1, al. 2*).

8. Afin de garantir l'indépendance des OPCA vis-à-vis des prestataires de formation et des établissements qui assurent la gestion de ses fonds, la loi renforce les obligations des administrateurs d'OPCA, notamment l'interdiction de cumuler des fonctions d'administrateur ou de salarié dans un établissement de formation avec une fonction d'administrateur ou de salarié dans un OPCA ou un organisme délégué par ce dernier. De même, lorsqu'une personne exerce une fonction de salarié dans un établissement de crédit, elle ne peut exercer une fonction de salarié dans un OPCA ou un organisme délégué par ce dernier (*C. trav., art. L. 6332-1 modifié*).

9. Celui-ci devrait être fixé à 100 millions d'euros.

10. *V. supra* 8.

13 - Par ailleurs, un accord de branche conclu postérieurement à la loi ne pourra imposer à une entreprise de 10 à 50 salariés de verser une partie de son plan de formation à un OPCA (la réglementation interdisant l'obligation de versement totale) que s'il prévoit la même obligation pour les entreprises de 50 salariés et plus. L'objectif ici est d'interdire aux branches d'imposer des obligations de versement à l'OPCA qui seraient réservées aux entreprises de taille moyenne.

C. - Autres mesures

14 - Auto-entrepreneurs (art. 42). – Les travailleurs indépendants ayant opté pour le régime micro-social (auto-entrepreneurs) sont désormais **exonérés** du versement de la contribution au financement de la formation professionnelle (*C. trav., art. L. 6331-49 modifié*).

15 - Prise en charge des dépenses de remplacement d'un salarié en formation (art. 17 et 44). – À titre expérimental, lorsqu'elles sont engagées à compter de la publication de la loi nouvelle et jusqu'au 31 décembre 2011, sont prises en charge au titre de la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue dans le cadre du plan de formation les dépenses correspondant aux rémunérations versées à un salarié recruté par une entreprise employant moins de dix salariés pour remplacer un salarié absent de l'entreprise pour cause de formation. Ces dépenses sont prises en charge dans la limite d'un plafond et d'une durée maximale déterminés par voie réglementaire. Le Gouvernement remet au Parlement, au plus tard le 30 septembre 2011, un rapport sur cette expérimentation qui évalue en particulier son impact sur l'accès à la formation.

De même, il est prévu que les mises à disposition de personnel par les groupements d'employeurs peuvent avoir pour objet de permettre le remplacement de salariés suivant une action de formation prévue par le Code du travail (*C. trav., art. L. 1253-1 modifié*).

2. Les dispositifs d'accès à la formation

16 - La loi apporte des modifications à tous les dispositifs d'accès à la formation des salariés qu'il s'agisse du plan de formation, du droit individuel à la formation ou du congé individuel de formation. Mais elle crée également les **actions de préparation opérationnelle à l'emploi**, nouveau dispositif qui permet aux OPCA de cofinancer des actions de formation pour demandeurs d'emploi en vue de répondre à une offre d'emploi identifiée¹¹.

A. - Simplification du plan de formation (art. 8)

17 - Actuellement, un plan de formation peut contenir trois types d'actions de formation : les actions d'adaptation du salarié à son

11. La loi renforce également les obligations des prestataires de formation ainsi que les pouvoirs de contrôle de l'Administration (*art. 49 et 50*). La formalité de déclaration d'activité fait l'objet désormais d'une décision d'enregistrement. En l'absence de remise du bilan pédagogique et financier, l'organisme prestataire sera exclu de l'enregistrement. Une liste publique des organismes de formation régulièrement déclarés sera établie. Par ailleurs, sont ajoutées de nouvelles sanctions financières en cas de non-respect de certaines obligations (*C. trav., art. L. 6362-7-1 à L. 6362-7-3 nouveaux*). Enfin un décret doit déterminer les caractéristiques des actions de formation pour lesquelles les conventions sont conclues entre l'acheteur de formation, le dispensateur de formation et la personne physique qui entreprend la formation. Autrement dit, pour certaines formations, a priori de longue durée, il sera nécessaire de conclure une convention tripartite, l'entreprise ne pouvant se contenter d'acheter la formation et d'y envoyer le salarié. Ces conventions tripartites existent déjà pour le bilan de compétences et la VAE lorsqu'ils sont financés par l'entreprise. Si elles s'inscrivent dans la logique du « salarié acteur » davantage partie prenante de sa formation, elles vont avoir pour effet une lourdeur administrative supplémentaire dans une gestion de la formation que la loi nouvelle ne se soucie guère de simplifier malgré les annonces faites à ce sujet.

poste (*C. trav., art. L. 6321-1 et L. 6321-2*) ; les actions liées à l'évolution des emplois et participant au maintien de l'emploi (*C. trav., art. L. 6321-3*) ; les actions de développement des compétences (*C. trav., art. L. 6321-6*). La loi maintient ces **trois catégories d'action de formation**, mais elle fusionne les deux premières en une seule pour la présentation au comité d'entreprise et pour le régime des formations réalisées en dehors du temps de travail.

Désormais, les entreprises doivent distinguer dans le cadre du plan de formation deux catégories d'action soumises à un régime distinct :

– les actions de formation qui relèvent de l'**adaptation au poste de travail ou de l'évolution ou du maintien dans l'emploi dans l'entreprise** (*C. trav., art. L. 6321-2 modifié*) : elles s'inscrivent dans le cadre de l'obligation de l'entreprise d'adapter le salarié au poste de travail et de veiller à sa capacité à occuper un emploi ; dès lors, le temps de formation est nécessairement du temps de travail effectif et lorsque la formation est effectuée en dehors du temps de travail, elle est génératrice d'heures supplémentaires (*C. trav., art. L. 6321-4*)¹² ;

– les actions de **formations de développement des compétences** qui vont au-delà de la qualification du salarié. Celles-ci sont facultatives et peuvent être proposées au salarié qui n'est jamais obligé de les suivre (*C. trav., art. L. 6321-6*). Le refus du salarié de participer à des actions de formation de développement des compétences ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement (*C. trav., art. L. 6321-7*). Ces formations de développement des compétences suivies en dehors du temps de travail ne constituent pas un temps de travail mais un temps particulier de formation qui ouvre droit au versement de l'allocation de formation (*C. trav., art. L. 6321-10*).

Ces solutions ont une cohérence juridique : lorsque la formation entre dans le champ du contrat de travail et est imposée par l'employeur, elle est nécessairement du temps de travail. En revanche, lorsque la formation excède le champ du contrat de travail, elle requiert l'accord du salarié et relève du temps personnel de ce dernier avec une indemnisation qui tient compte des efforts fournis par le salarié sur son temps propre.

Le projet de plan de formation sur lequel le comité d'entreprise doit être consulté, et qui doit le cas échéant être communiqué au préalable à la commission sur la formation professionnelle, devra contenir les actions de formation présentées selon ces deux catégories (*C. trav., art. L. 2323-36 modifié*).

B. - Portabilité du droit individuel à la formation (art. 6)

18 - Jusqu'alors un salarié licencié, sauf pour faute grave ou lourde, ou démissionnaire pouvait demander à bénéficier avant la fin de son préavis du solde du DIF acquis et non utilisé pour permettre de financer tout ou partie d'une action de formation, de bilan de compétences ou de VAE (*C. trav., art. L. 6323-17*). L'employeur devait financer l'action choisie en y consacrant une somme égale au produit du nombre d'heures crédit du DIF par le montant de l'allocation de formation calculée sur la base du salaire net perçu par l'intéressé avant son départ. Dans la lettre de licenciement, l'employeur devait informer le salarié de ce droit et notamment qu'il pouvait en bénéficier pendant la période de préavis. En cas de démission, les actions devaient être engagées avant la fin du préavis. Ce dispositif dit de

« transférabilité » est remplacé par la notion de portabilité du DIF, dispositif plus large puisqu'il traite du transfert du DIF pendant le préavis mais aussi après la cession du contrat de travail. Les conditions sont également assouplies : la portabilité du DIF est ouverte pour tout licenciement, y compris en cas de faute grave, à la seule exception de la faute lourde.

L'instauration de la portabilité ne rend pas caducs les accords de branche qui ont organisé une transférabilité totale (agriculture par exemple) ou partielle (bâtiment) au sein de la branche. **Les deux mécanismes se cumulent.**

Exemple : Un salarié bénéficiant de 100 heures acquises dans son ancienne entreprise et embauché par une nouvelle entreprise tenue par une obligation de transférabilité aura un droit portable de 100 heures en vertu de la loi tandis que son compteur chez son nouvel employeur redémarrera à 100 heures en application de l'accord. Le premier compteur permet d'obtenir un financement pour une action suivie avec ou sans l'accord du nouvel employeur ; le second compteur permet de bénéficier du DIF dans les conditions de droit commun, c'est-à-dire uniquement avec l'accord du nouvel employeur.

19 - Le bénéfice de la portabilité du DIF est ouvert sous certaines conditions qui diffèrent selon qu'il est servi par l'ancien employeur pendant la période de préavis ou après la cessation du contrat de travail.

20 - Pendant le préavis. – Le salarié qui fait l'objet d'un licenciement a le droit de bénéficier de la part de son ancien employeur d'une somme correspondant au solde du nombre d'heures du DIF non utilisées multiplié par un forfait de 9,15 € (*C. trav., art. L. 6332-14, al. 2*). Cette somme est destinée à financer une action de formation, un bilan de compétences ou une action de VAE.

Le droit à la portabilité du DIF n'est ouvert :

- qu'en cas de licenciement non consécutif à une faute lourde ;
- lorsque le salarié en fait la demande avant la fin du préavis ; à défaut d'une telle demande la somme n'est pas due par l'employeur.

Le salarié perd ses droits acquis au titre du DIF en cas de départ à la retraite (*C. trav., art. L. 6323-20*).

Lorsque l'action est réalisée pendant le préavis, la formation a lieu pendant le temps de travail.

Enfin, la loi modifie le montant dû par l'entreprise qui n'est plus égal à 50 % du salaire net multiplié par le crédit d'heures DIF mais à un forfait de 9,15 € multiplié par le nombre d'heures de DIF. Cette modification revient à augmenter le montant de la somme due par les entreprises pour près de 80 % des salariés (seul un salaire supérieur à trois fois le SMIC garantissait un tel montant). Cette somme ne peut être utilisée que pour financer une formation, une action de bilan de compétences ou une action de validation des acquis de l'expérience à l'exclusion de tout versement direct au salarié. Si le coût de l'action est supérieur au montant dû par l'entreprise, il demeure à la charge du salarié.

L'employeur doit informer le salarié dans la lettre de licenciement de ses droits au titre du DIF (*C. trav., art. L. 6323-17*) et notamment ceux dont il bénéficie en cas de licenciement pour motif économique avec adhésion à une convention de reclassement personnalisé (*C. trav., art. L. 6323-18*)¹³.

21 - Portabilité du DIF après la cessation du contrat. – Le salarié peut demander à utiliser ses heures de DIF acquises et non utilisées pour suivre une action de formation, de bilan de compétences ou de VAE après la cessation du contrat de travail (*C. trav., art. L. 6323-18*).

Ce droit est ouvert à :

12. la loi nouvelle abroge les dispositions du Code du travail qui prévoyait un régime particulier que pour les actions de formation liées à l'évolution de l'emploi, les heures effectuées en dehors du temps de travail ne s'imputaient pas sur le contingent annuel des heures supplémentaires ou sur le volume d'heures complémentaires pour les salariés à temps partiel et ne donnaient lieu ni à contrepartie obligatoire en repos, ni à majoration pour heures supplémentaires dans la limite de 50 heures par an et par salarié (dans la limite de 4 % du forfait pour les cadres au forfait en jours ou en heures). Le régime est celui des heures supplémentaires dans les conditions de droit commun.

13. Les actions de la CRP peuvent être mises en œuvre et financées par l'utilisation du solde du DIF acquis et non utilisé. La durée des droits correspondant à ce reliquat est doublée en cas d'adhésion (*C. trav., art. L. 1233-66*).

– toute rupture du contrat de travail non consécutif à une faute lourde ouvrant droit à l'assurance chômage (rupture conventionnelle du contrat de travail, démission « justifiée », résiliation judiciaire, rupture anticipée d'un CDD) ;

– tout CDD arrivé à échéance ouvrant droit à l'assurance chômage.

Ces droits sont convertis en une somme correspondant au produit du nombre d'heures de DIF acquis multiplié par 9,15 €. La prise en charge de cette somme diffère selon que l'intéressé est embauché chez un nouvel employeur ou demandeur d'emploi inscrit au chômage. Dans les deux cas, l'intéressé doit en faire la demande, soit auprès du nouvel employeur, soit auprès de Pôle emploi.

● **Embauche chez un nouvel employeur** : au cours des deux années suivant son embauche, le salarié peut suivre tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation après accord de l'employeur, ou sans son accord si ces actions relèvent des priorités d'actions définies par accord collectif de branche ou d'entreprise (*C. trav.*, art. L. 6323-8) ; lorsque le salarié et l'employeur sont en désaccord, l'action se déroule hors temps de travail et l'allocation de formation n'est pas due par l'employeur. Le financement de l'opération est assuré par l'**OPCA dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié est embauché** et la somme est imputée au titre de la section « professionnalisation », sauf accord de branche ou interprofessionnel contraire.

● **Demandeur d'emploi** : lorsque l'intéressé après sa rupture du contrat de travail est demandeur d'emploi, il peut demander à utiliser le solde de son droit au DIF monétisé pour financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation. La mobilisation de la somme a lieu en priorité pendant la période de prise en charge de l'intéressé par le régime d'assurance chômage. Elle se fait après avis du référent de Pôle emploi chargé de l'accompagnement de l'intéressé. Le paiement de la somme est assuré par l'**OPCA dont relève la dernière entreprise dans laquelle il a acquis des droits**. Elle est imputée au titre de la section « professionnalisation », sauf accord de branche ou interprofessionnel en disposant autrement.

Pour permettre au salarié de bénéficier de ses droits, l'employeur doit faire figurer sur le certificat de travail, les droits acquis au titre du DIF et non utilisés à la fin du contrat ainsi que l'OPCA dont relève l'entreprise.

La portabilité n'est assurée que si le salarié redevient salarié ou demeure demandeur d'emploi. S'il exerce une activité non salariée, son droit au DIF est perdu. Par ailleurs, la portabilité n'est qu'une possibilité et non une créance sur les OPCA. Son effectivité est donc étroitement subordonnée aux moyens que les OPCA décideront de consacrer au dispositif. Le salarié peut donc être tenté, dans le cadre d'un licenciement, de faire financer directement une formation par son employeur lequel est tenu d'accorder ce financement.

22 - Provisionnement du DIF. – La loi prévoit que le Gouvernement remettra au Parlement, avant le 1^{er} janvier 2011, un rapport sur le financement du DIF et le traitement comptable et fiscal des droits acquis à ce titre par les salariés et non encore mobilisés. La question du provisionnement du DIF demeure donc en suspens, les entreprises devant toujours appliquer la position du Conseil national de la comptabilité qui proscrie tout provisionnement du fait de l'absence de certitude sur la réalisation de la dépense, la créance du salarié n'étant pas exigible, et accessoirement de l'impossibilité de déterminer le coût représenté par les heures de formation figurant dans les compteurs DIF. Si le risque de provisionnement n'est pas nul à l'horizon 2011, il est écarté d'ici cette date.

C. - Le congé individuel de formation en dehors du temps de travail (art. 10)

23 - Actuellement, le congé individuel de formation permet à tout salarié, ayant au moins 24 mois de travail effectifs consécutifs ou non (36 mois dans les entreprises artisanales de moins de 10 salariés) dont 12 mois dans l'entreprise, de suivre en tout ou partie pendant son temps de travail une action de formation de son choix (actions entrant toutefois dans le champ de la formation professionnelle continue, *C. trav.*, art. L. 6313-1), distincte de celle comprises dans le plan de formation de l'entreprise. La formation ne peut avoir une durée de plus d'un an (ou 1 200 heures) sauf dispositions conventionnelles plus favorables. Sous réserve du respect des conditions requises et de demande écrite à l'employeur dans les délais requis (3 mois en cas de formation de moins de 6 mois, 120 jours en cas de formation d'au moins trois mois), ce dernier ne peut refuser le congé (il peut toutefois demander le report du départ sous certaines conditions). Ce congé est en principe pris en charge par les organismes paritaires collectifs agréés au titre du CIF (OPACIF). Ainsi, l'OPACIF (et non l'employeur) prend en charge la rémunération du salarié pendant son congé ainsi que les cotisations sociales légales et conventionnelles y afférents, à hauteur au minimum de 90 % de son salaire pour les formations définies comme prioritaires et 80 % pour les autres, dans la limite d'un an ou 1 200 heures (60 % de son salaire au-delà d'un an ou de 1 200 heures). La prise en charge est obligatoirement de 100 % pour la part du salaire inférieure à deux fois le SMIC¹⁴.

24 - L'article 10 de la loi nouvelle crée un nouveau dispositif qui permet aux salariés, ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise qui souhaitent suivre un CIF de présenter une demande de financement à un OPACIF **sans avoir l'obligation de présenter une demande d'autorisation d'absence auprès de leur employeur dès lors que la formation est suivie en dehors du temps de travail**. Dans ce cas, l'organisme paritaire assure le financement de tout ou partie des coûts pédagogiques et frais annexes selon les règles et priorités dont il s'est doté. Pendant le suivi de la formation en dehors du temps de travail, le salarié **bénéficie d'une protection contre les accidents du travail et maladies professionnelles** (*C. trav.*, art. L. 6322-64 nouveau). Cette disposition est notamment destinée à permettre d'orienter prioritairement les fonds des organismes qui financent le CIF vers les coûts pédagogiques et les frais annexes plutôt que vers les salaires et charges qui représentent actuellement plus de 75 % du coût des CIF.

Pour éviter que toutes les formations suivies en dehors du temps de travail ne soient demandées au titre du CIF, **un décret doit fixer une durée minimale pour les formations éligibles à ce dispositif¹⁵**. Pour autant, rien n'interdit à un salarié de faire financer une partie de sa formation au titre du DIF et une autre partie du titre du CIF.

D. - Préparation opérationnelle à l'emploi (POE) (art. 18)

25 - Afin d'inciter à l'embauche des entreprises qui ont du mal à recruter des salariés ayant les compétences qu'elles recherchent, la loi crée un dispositif qui leur permet de solliciter Pôle emploi ou l'OPCA pour obtenir la mise en œuvre d'une formation pour un demandeur d'emploi ayant des compétences proches de celles recherchées. La POE permet d'assurer une adaptation à l'emploi préalable à l'embauche.

14. L'OPACIF peut toujours refuser la prise en charge sous certaines conditions. Le salarié dispose d'un recours gracieux. Cette décision ne fait pas perdre à l'intéressé le bénéfice de l'autorisation d'absence accordée par l'employeur.

15. On peut penser que ce décret fixera cette durée au-delà de la durée de 120 heures qui correspond au plafonnement du DIF afin d'éviter un transfert massif des demandes de financement du DIF vers le CIF.

Ainsi est créée la **préparation opérationnelle à l'emploi** qui permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de Pôle emploi (*C. trav., art. L. 6326-1*). L'offre d'emploi doit être située dans la zone géographique privilégiée définie par le projet personnalisé d'accès à l'emploi du demandeur d'emploi. À l'issue de la formation, qui est dispensée préalablement à l'entrée dans l'entreprise, le contrat de travail qui peut être conclu par l'employeur et le demandeur d'emploi est un contrat à durée indéterminée, un contrat de professionnalisation à durée indéterminée ou un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de douze mois. Le financement de la formation est assuré par Pôle emploi, un OPCA et/ou le FPSPP (*C. trav., art. L. 6326-2*).

3. Développement des outils de gestion des compétences

26 - La loi reprend plusieurs dispositifs créés par les partenaires sociaux qui excèdent le champ de la formation professionnelle et contribuent plus largement à la gestion des compétences des salariés. Ils s'inscrivent dans une logique d'autonomisation des individus dans la gestion de leur parcours professionnel. Ils se traduisent soit par des obligations nouvelles à la charge des entreprises, soit par des moyens et outils mis à la disposition des personnes.

A. - Le bilan d'étape professionnel (art. 12)

27 - Toute entreprise doit informer le salarié, à l'occasion de son embauche, que, dès lors qu'il dispose de deux ans d'ancienneté dans la même entreprise, il bénéficie à sa demande d'un bilan d'étape professionnel. Toujours à sa demande, ce bilan peut être renouvelé tous les cinq ans (*C. trav., art. L. 6315-1*). Le bilan d'étape professionnel a 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.

Les modalités de mise en œuvre du bilan d'étape professionnel doivent être définies par un ANI étendu¹⁶. Il devra notamment préciser l'objectif du bilan d'étape professionnel en le différenciant de l'entretien professionnel et du bilan de compétences, son contenu et ses modalités de réalisation ainsi que son financement. Les partenaires sociaux ont envisagé que ce bilan ne puisse être effectué que par la hiérarchie directe, qu'il puisse être sous-traité et dans ce cas financé au titre de la formation professionnelle et qu'il s'inscrive sur un périmètre correspondant aux métiers de l'entreprise, alors que l'entretien professionnel est davantage centré sur la fonction et le bilan de compétences beaucoup plus large puisqu'il peut concerner tout type de compétences. Il reviendra à la négociation collective de déterminer si ces principes sont confirmés ou non.

B. - Entretien de seconde partie de carrière (art. 13)

28 - Dans les entreprises et les groupes d'entreprises employant au moins 50 salariés, l'employeur a pour obligation, pour chacun de ses salariés dans l'année qui suit leur 45^e anniversaire, d'organiser un entretien professionnel au cours duquel il informe le salarié notamment de 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, al. 3 nouveau*).

Cet entretien constitue la reprise par la loi de l'entretien de seconde partie de carrière créé par les partenaires sociaux dans le cadre de l'ANI du 9 mars 2006 relatif à l'emploi des seniors. Il doit permettre de faire un point d'étape à un âge que les partenaires sociaux considèrent comme celui de la mi-carrière compte tenu des âges moyens d'entrée et de sortie du marché du travail.

C. - Le passeport orientation et formation (art. 12)

29 - Outre la sensibilisation des travailleurs salariés à la gestion de leurs compétences, la loi a pour objectif de créer un outil destiné à une traçabilité des compétences pour favoriser pour le salarié toute démarche de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience, d'orientation et/ou de formation.

Le passeport orientation et formation créé par l'ANI du 5 décembre 2003 est donc désormais consacré par la loi qui prévoit qu'est mis à la disposition de toute personne un **modèle de passeport orientation et formation** qui recense (*C. trav., art. L. 6315-1*) :

- 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 ;
 - 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.

Le passeport orientation et formation est un outil personnel que l'entreprise peut mettre à la disposition des salariés pour les inciter à s'inscrire dans une démarche de gestion de leurs propres compétences, **mais qu'elle ne peut les obliger à tenir**. L'employeur ne peut non plus exiger du salarié qui répond à une offre d'embauche qu'il lui présente son passeport orientation et formation. Est illicite le fait de refuser l'embauche d'un salarié en raison de son refus ou de l'impossibilité de présenter son passeport orientation et formation.

Les modalités de mise en œuvre de ce dispositif seront déterminées par décret.

D. - Attestation de présence (art. 51)

30 - Tous les organismes de formation continue doivent délivrer à chaque stagiaire une attestation mentionnant les objectifs, la nature et la durée de l'action et les résultats de l'évaluation des acquis de la formation.

Lorsque les actions de formation sont organisées par l'entreprise elle-même, l'employeur est tenu de délivrer à chaque stagiaire le même type de document (*C. trav., art. L. 6331-21*). Ce document doit mentionner les objectifs, la nature et la durée de l'action et les résultats de l'évaluation des acquis de la formation.

Ces obligations ont pour objectif de permettre à chaque salarié de conserver la traçabilité des actions de formation suivies et des compétences qui y ont été acquises.

E. - Validation des acquis de l'expérience (VAE) (art. 14, 20 et 21)

31 - Le dispositif de VAE fait l'objet de plusieurs aménagements :

16. Le bilan d'étape professionnel a été créé par l'ANI du 14 novembre 2008 sur la GPEC, complété par un avenant du 3 mars 2009 relatif au bilan d'étape professionnel. Le premier texte n'a pas été étendu à ce jour et le second a fait l'objet de l'opposition de trois syndicats non signataires ce qui exclut son entrée en vigueur. Un ANI doit donc être négocié valablement pour que le bilan d'étape professionnel devienne effectif.

– sont désormais pris en compte dans la VAE l'ensemble des compétences professionnelles acquises en rapport direct avec le contenu du titre ou du diplôme par les conseillers municipaux, les conseillers généraux et régionaux qui ont exercé leurs fonctions pendant au moins une mandature complète (*C. édu.*, art. L. 335-5 modifié) ;

– les dépenses liées à la participation à un jury d'examen ou de VAE (frais de transports, repas, hébergement, rémunération, cotisations sociales obligatoires, le cas échéant taxe sur les salaires) seront, selon des modalités fixées par accord de branche ou interprofessionnel, imputées sur le plan de formation en tant que dépenses de formation (*C. trav.*, art. L. 6313-1 modifié)¹⁷ ;

– la VAE fait désormais partie de la négociation triennale de branche (*C. trav.*, art. L. 2241-6 modifié)¹⁸.

4. Les formations en alternance

A. - Contrat de professionnalisation (art. 23)

32 - Conformément aux engagements pris lors du Grenelle de l'insertion, l'article 23 de la loi nouvelle étend le bénéfice du contrat de professionnalisation :

– aux bénéficiaires du RSA, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation aux adultes handicapés et, à compter du 1^{er} janvier 2010, d'un contrat unique d'insertion ;

– dans les DOM et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et de Saint-Pierre-et-Miquelon, aux bénéficiaires du RMI et de l'allocation de parent isolé (*C. trav.*, art. L. 6325-1 modifié)¹⁹.

33 - Pour les nouveaux bénéficiaires susvisés ainsi que les jeunes de 16 à 25 ans qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, le contrat de professionnalisation est rendu plus attractif :

– la durée minimale du contrat (ou de la période de professionnalisation en cas de CDI) peut être allongée jusqu'à 24 mois (*C. trav.*, art. L. 6325-1-1 et L. 6325-11 modifiés)²⁰ ;

– la durée des actions de formation peut être portée au-delà de 25 % de la durée totale du contrat par accord de branche ou à défaut par accord des partenaires sociaux gestionnaires d'un OPCA (*C. trav.*, art. L. 6325-14, al. 1 modifié) ;

– des forfaits horaires spécifiques (pris en charge par les OPCA) peuvent être négociés par accord de branche ou, à défaut, par accord des partenaires sociaux signataires d'un accord constitutif d'un OPCA (*C. trav.*, art. L. 6325-14, al. 2 nouveau) ;

– d'un plafond mensuel spécifique fixé par décret pour la prise en charge des dépenses engagées par l'entreprise pour un tutorat interne ou externe de ces personnes (*C. trav.*, art. L. 6332-14 et L. 6332-15 modifiés).

34 - Est également prévue la poursuite de la prise en charge par les OPCA des salariés sous contrat de professionnalisation rompu pour un motif économique, de rupture d'un CDD à l'initiative de l'employeur dans les cas de redressement ou de liquidation judiciaire de l'entreprise (*C. trav.*, art. L. 6332-14 modifié).

17. Il est également prévu la prise en charge par les fonds d'assurance formation des frais engagés par les non-salariés en raison de leur participation à un jury de VAE ou d'examen (*C. trav.*, art. L. 6313-12).

18. La négociation sur la VAE est précisée (art. 21) : elle doit porter sur : les modalités d'information des entreprises et des salariés sur les actions de la VAE mises en œuvre ; les conditions propres à favoriser l'accès des salariés, dans un cadre collectif ou individuel, à ce dispositif ; les modalités de prises en charge par les OPCA des dépenses afférentes à la participation à un jury de VAE.

19. L'accès au contrat de professionnalisation était jusqu'alors réservé aux jeunes de 16 à 25 ans révolus et aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus.

20. Pour les autres bénéficiaires, la durée est de 6 à 12 mois sauf dispositions conventionnelles de branche plus favorables dans la limite de 24 mois.

B. - Apprentissage (art. 25, 26, 29 et 84)

35 - Les articles 25, 26, 29 et 84 de la loi nouvelle aménagent les conditions d'accès à l'apprentissage et d'exercice de ce dernier²¹.

36 - Période d'essai chez le nouvel employeur. - Actuellement, lorsque, après la rupture d'un premier contrat d'apprentissage, l'apprenti en conclut un second avec un nouvel employeur pour une durée correspondant à celle restant à effectuer sur la période totale de formation, le nouvel employeur ne peut pas se prévaloir de la période d'essai de deux mois prévue par l'article L. 6222-18 pendant laquelle le contrat peut être rompu par l'une ou l'autre des parties sans formalités. Or les ruptures de contrat d'apprentissage notamment chez les plus jeunes apprentis étant très fréquentes, les employeurs peuvent se montrer réticents à embaucher un apprenti dont le précédent contrat n'est pas arrivé à son terme normal. Afin d'inciter les employeurs à embaucher des apprentis, la loi ouvre la possibilité de prévoir une **période d'essai**, dans les conditions de droit commun des CDD (*C. trav.*, art. L. 1242-10), pour les contrats d'apprentissage conclus avec un nouvel employeur pour achever la formation après la rupture d'un premier contrat (*C. trav.*, art. L. 6222-18 modifié)²².

37 - Aides aux apprentis sans diplôme ou sans employeur. - La loi permet également aux apprentis de suivre une formation professionnelle dans un CFA en l'absence de contrat d'apprentissage. Deux cas sont prévus :

– en cas de rupture du contrat d'apprentissage sans que l'apprenti soit à l'initiative de cette rupture, la formation peut être suivie dans le CFA pour une durée n'excédant pas trois mois ; ce stage sera agréé par l'État ;

– en cas de recherche d'un employeur, le jeune peut suivre certaines formations agréées pour une durée maximale de deux mois, entamées d'ici le 31 octobre 2010, dans l'attente de trouver un employeur susceptible de le recruter en contrat d'apprentissage (*C. trav.*, art. L. 6341-3 modifié. - art. 25, IV).

Par ailleurs la loi prévoit à titre expérimental (jusqu'au 31 décembre 2011) un dispositif qui permettrait aux apprentis qui n'ont pas obtenu leurs diplômes de bénéficier, à leur demande, d'une prise en compte de leur acquis pour l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP). Ce dispositif devra être mis en place par convention ou accord de branche déposé avant le 31 décembre 2010. À défaut, un décret en fixera les modalités (art. 34).

38 - Apprentis étrangers. - L'article L. 5221-5 du Code du travail subordonne l'exercice d'une activité professionnelle salariée par l'étranger autorisé à séjourner en France à l'obtention préalable d'une autorisation de travail. Tous les titres de séjour prévus au titre I^{er} du livre III du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile ne valent pas autorisation de travail. De plus, l'article R. 5221-6 du Code du travail exclut explicitement que le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation permettent la délivrance de l'autorisation de travail en France pour les étrangers titulaires de certains types de cartes de séjour. Il interdit également la conclusion par le titulaire d'un titre de séjour portant la mention étudiant de conclure un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. Seules certaines formations en apprentissage pour l'obtention de certains masters leur sont ouvertes par l'article R. 5221-7.

21. Des dispositions non commentées dans cette étude modifient les modalités de paiement de la taxe d'apprentissage et notamment la majoration pour des entreprises de plus de 250 salariés lorsqu'elles n'emploient pas suffisamment de salariés en alternance.

22. Conformément à l'article L. 1242-10 du Code du travail, la période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine, dans la limite de deux semaines, lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à six mois, et d'un mois dans les autres cas. Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

Afin de faciliter l'accès des étrangers aux formations en alternance, la loi prévoit que soit **accordée de droit** une autorisation de travail aux étrangers autorisés à séjourner en France pour la conclusion d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation à durée déterminée (art. 35.-C. trav., art. L. 5221-5 modifié).

39 - Travaux dangereux. - Actuellement il est interdit d'employer un apprenti pour des travaux dangereux sauf pour certaines formations professionnelles limitativement énumérées par décret et sous certaines conditions et lorsque ces travaux dangereux font partie de sa formation.

La loi assouplit ces dispositions et prévoit que pour certaines formations professionnelles limitativement énumérées et dans des conditions fixées par décret, l'apprenti peut accomplir désormais tous travaux, y compris dangereux. Une simple formalité de déclaration à la DDTEFP est imposée à l'employeur (C. trav., art. L. 6222-31 modifié).

C. - Stages en entreprise (art. 30)

40 - La loi introduit deux nouveautés importantes en matière de stage en entreprise²³ pour les étudiants relevant de la formation initiale :

- d'une part la gratification du stagiaire actuellement prévue pour les stages de plus de 3 mois est étendue **aux stages de plus de 2 mois** ;
- d'autre part, selon des modalités fixées par décret, il sera interdit aux entreprises d'accueillir des élèves et étudiants dans le cadre de stages d'entreprise qui ne sont pas intégrés à un cursus pédagogique²⁴. L'objectif est de rendre illicites toutes les conventions de stage qui sont conclues à l'issue de la formation après que le jeune ait terminé son cursus. Dorénavant, les embauches réalisées postérieurement au cursus de formation devront être effectuées dans le cadre de contrats de travail et non de stages.

23. Sont ici visés les stages en milieu professionnel qui ont fait l'objet d'une convention de stage tripartite entre l'établissement d'enseignement, l'entreprise et le stagiaire (D. n° 2006-1093, 28 août 2006) ne relevant ni de la formation professionnelle continue, ni de la catégorie des stages pour les mineurs de moins de 16 ans ou des stages d'été pour les mineurs de plus de 14 ans.

24. L. n° 2006-396, 23 févr. 2006, art. 9 modifié.

5. Autres mesures

41 - Formation du salarié inapte (art. 9). - Lorsque le salarié est déclaré inapte à occuper son emploi à la suite d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail, l'employeur est tenu, au retour de congé du salarié, de le reclasser en lui offrant un poste « aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes ou aménagement du temps de travail » en tenant compte des conclusions écrites du médecin du travail. La loi prévoit désormais que dans les entreprises de 50 salariés et plus, le médecin du travail **devra formuler des indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation destinée à lui proposer un poste adapté**. La proposition d'emploi faite par l'employeur lors du retour du congé devra si nécessaire et selon les indications du médecin du travail, inclure une proposition de formation destinée à permettre au salarié d'occuper un poste adapté (C. trav., art. L. 1226-10 modifié).

42 - Chômage partiel (art. 19, III). - Jusqu'alors, l'allocation de chômage partiel était attribuée en cas de fermeture temporaire d'établissement ou partie d'établissement ou en cas de réduction d'horaire de travail pratiqué dans l'établissement ou partie d'établissement en deçà de la durée du travail. La loi étend le bénéfice de l'allocation de chômage partiel aux **salariés exerçant la même activité** qui subissent la **réduction collective de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement** ou partie de l'établissement en deçà de la durée légale du travail, appliquée, dans les mêmes conditions, individuellement et alternativement. Dans les entreprises de 250 salariés, cette mesure est subordonnée à la conclusion d'une convention d'activité partielle de longue durée (C. trav., art. L. 5122-1 modifié).

MOTS-CLÉS : Formation professionnelle - Organisation - Financement - Moyens d'accès - Réforme
Formation professionnelle - Apprentissage - Moyens d'accès - Exercice - Réforme

Assurance chômage - Chômage partiel - Extension du bénéfice de l'allocation aux salariés exerçant la même activité
Inaptitude - Reclassement - Avis du médecin du travail - Aptitude du salarié à bénéficier d'une formation destinée à lui proposer un poste adapté - Obligation de l'employeur

TEXTES : L. n° 2009-1437, 24 nov. 2009

JURISCLASSEUR : Travail Traité, Fasc. 60-10, 60-20, 61-10 et 61-20, par Jean-Pierre Willems