

# **Séminaire Politiques de l'emploi**

**Mise en œuvre du compte personnel de formation : une refonte du système de formation professionnelle ?**

**Les réponses juridiques**

**Jean-Pierre Willems**

**13 mai 2014**

## Que nous dit le droit sur la réforme de la formation professionnelle ?

- 1) Qu'après avoir formé ceux qui en ont besoin pour travailler, il faut former les autres
- 2) Que les actions d'adaptation non certifiantes ont une valeur sociale qui ne doit pas être occultée
- 3) Que le compte personnel de formation n'est pas un outil de capitalisation mais de consommation
- 4) Qu'après la définition par l'Etat des dépenses de formation, il appartient à chaque entreprise de définir son investissement formation
- 5) Que la norme réglementaire ne doit pas être confondue avec la norme qualité

**1) Après avoir formé ceux qui en ont besoin pour travailler, il faut former les autres : du pilote au conducteur 35 ans de jurisprudence**



**1988 : le pilote**



**2002 : l'amiante**



**2010 : le plongeur**

**2013 : le conducteur de ligne**



# Après la loi du 5 mars 2014 , trois responsabilités pour l'employeur : Adapter au poste, garantir la santé au travail, préserver l'employabilité

## Obligation de gestion de la performance (obligation de donner les compétences correspondant au niveau d'exigence du poste)

En 1992, la jurisprudence crée l'obligation d'adaptation des salariés à leur poste de travail. La première loi Aubry sur le temps de travail (1998) l'introduit dans le Code du travail.

## Obligation de gestion de la santé (capacité à travailler en préservant sa santé)

En 2002, la Cour de cassation adopte une série d'arrêts sur l'amiante qui créent une obligation de sécurité de résultat en matière de santé au travail. La loi de modernisation à la même période fait entrer cette obligation dans le code du travail avec la réforme des services de santé au travail.

## Obligation de ne pas laisser des salariés se déqualifier

En 2010, la Cour de cassation impose aux entreprises de former tous les salariés, et notamment ceux dont l'emploi ne leur permet pas d'évoluer professionnellement du fait de son contenu (faible niveau de technicité, répétitivité des tâches, absence d'évolution du contenu). En 2014, la loi acte l'obligation de former tous les salariés au moins une fois tous les 6 ans.

## **2) De la valeur sociale des actions d'adaptation**

**La réforme oriente tous les dispositifs légaux vers les formations certifiantes**

- **Considérées comme un meilleur point d'appui pour la reconnaissance des compétences ;**
- **Et parfois comme présentant davantage de garanties de qualité.**

**Les formations d'adaptation sont le plus souvent considérées comme réalisées dans l'intérêt exclusif de l'entreprise**

- **Qui récupérerait ainsi l'essentiel de la valeur ajoutée de la formation ;**
- **Et partant ces formations seraient de peu d'effets pour les salariés.**

## **L'arrêt du 19 septembre 2013 de la Cour de cassation pose le principe que le défaut d'adaptation caractérise la faute inexcusable dans le cas d'un suicide**

**La définition juridique du stress est le sentiment qu'a le salarié de ne pas disposer des moyens de réaliser ses activités.**

**De ce point de vue, l'intégralité du plan de formation devrait être présenté au CHSCT avant le CE pour vérifier si les salariés sont en mesure :**

- d'exercer leurs activités au niveau d'exigence de l'entreprise ;**
- s'ils ont les moyens de travailler en préservant leur santé.**



**Peut-on évaluer à cette aune la valeur des actions d'adaptation ?**

### **3) Le compte personnel de formation : un outil de consommation**

**Tel qu'il est conçu, le CPF n'est pas un dispositif de capitalisation :**

- Conçu comme un système d'acquisitions régulières , il prend la forme d'un système de droits rechargeables ;

**Il n'est pas lié à des évènements particuliers :**

- Les acquisitions se font sur une base égalitaire ;
- Même si des abondements peuvent être prévus pour certaines formations ou publics.

**Il ne s'agit donc pas d'un dispositif qui est conçu pour suivre des formations de longue durée à l'instar du CIF :**

- Le réflexe de capitalisation serait donc contreproductif ;

**Il s'agit d'un dispositif d'incitation à se former régulièrement :**

- L'employabilité se préserve d'autant mieux que la formation est régulière

# **Dans l'élaboration des listes, il serait bon que les partenaires sociaux tiennent compte de la nature du CPF**

**La régulation par les partenaires sociaux qui ont capacité à déterminer les formations éligibles est légitime :**

- Dès lors que le financement est assuré par un système de tiers payant et un financement fiscal, la régulation sociale est logique

**Attention toutefois à travailler sur le véritable format du CPF :**

- Soit des formations de courte ou moyenne durée qui permettent des acquisitions régulières de compétences ;
- Et des formations longues dans la limite des abondements.

**Sauf à reconstruire le CPF sur des bases différentes, lui fixer des objectifs qui ne correspondent pas à sa nature le conduirait inévitablement à l'échec**

## **4) L'investissement formation : une notion à définir par le dialogue social**

**Avec la défiscalisation des plans de formation, disparaît la notion de dépense de formation imputable :**

- L'approche fiscale de la formation à partir de la notion de dépenses disparaît ;

**La base de données unique d'information des IRP invite l'entreprise à chiffrer le montant de son investissement formation :**

- L'investissement formation n'est pas défini juridiquement ni comptablement : il reste une notion sociale ;
- Qui doit être pensée en terme de ressources mobilisées pour la formation et non exclusivement de dépenses.

# **Des questions subséquentes sur l'approche statistique de la formation**

**Il devrait en résulter une manière nouvelle d'appréhender l'effort de formation des entreprises**

- Les outils d'observation et statistiques restent à mettre en place en ce domaine

**Avec une difficulté sur la notion de formation, à la fois trop restrictive et trop générale :**

- Restrictive parce que la question est moins celle de l'accès à la formation que celle de la professionnalisation ;
- Trop générale car il est des formations qui déqualifient et d'autres qui autonomisent et elles ne sont pas distinguées.

## **5) La norme réglementaire n'est pas la norme qualité**

**La loi du 5 mars 2014 a l'intelligence (mais il s'en est fallu de peu) de distinguer les deux :**

- Il ne relève pas nécessairement du droit de garantir la qualité des prestations ;
- Les mécanismes de contrôle de la qualité peuvent prendre d'autres voies que la bureaucratisation ou la réglementation.

**Faut-il maintenir une réglementation de l'activité de formation ?**

- La formation est une activité libre d'accès mais réglementée dans son exercice ;
- Dès lors que les financements publics et para-publics sont affectés à des formations certifiantes et que le marché de l'entreprise est défiscalisé, quel intérêt d'une réglementation des OF ?