

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

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

Justine Lizard - jlizard@cs.experts-comptables.org

La loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie a été publiée au Journal Officiel du 25 novembre 2009.

Cette loi, applicable dès le 26 novembre 2009 pour les mesures ne nécessitant pas la publication de décrets, favorise notamment l'accès au DIF en prévoyant sa portabilité, simplifie certains dispositifs tels que le plan de formation, étend à de nouvelles catégories de bénéficiaires les contrats de professionnalisation et prévoit une obligation supplémentaire en matière de reclassement dans les entreprises de plus de 50 salariés en cas d'inaptitude du salarié consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle.

Droit individuel à la formation (DIF)

La portabilité du DIF est applicable le lendemain de la publication de la loi au Journal Officiel (soit le 26 novembre 2009) aux salariés dont le contrat de travail est rompu (sauf faute lourde) ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance-chômage.

La loi met en oeuvre le dispositif de portabilité du DIF (avec un financement sur la base du forfait horaire de droit commun 9,15 ?) permettant au salarié d'utiliser ses droits à formation après son départ de l'entreprise de la manière suivante :

- salarié licencié pour tout motif sauf faute lourde : pour bénéficier de la portabilité, le salarié doit en faire la demande avant la fin du préavis, à défaut la somme correspondant aux droits à DIF n'est pas due par l'employeur. Lorsque l'action de formation est réalisée pendant l'exercice du préavis, elle se déroule pendant le temps de travail ;
- salarié dont le contrat de travail est rompu (sauf faute lourde) ou dont le CDD arrive à terme et pouvant être pris en charge par l'assurance chômage. Il existe 2 situations :
 - le salarié demande à bénéficier de ses droits à DIF auprès d'un nouvel employeur au cours des 2 années suivant son embauche : l'action est financée par l'OPCA du nouvel employeur, soit après accord de ce dernier, soit sans son accord lorsque l'action relève des priorités définies par accord de branche ou d'entreprise. En cas de désaccord entre le salarié et l'employeur sur l'action suivie, celle-ci se déroule en dehors du temps de travail sans versement d'allocation ;
 - la personne au chômage demande à bénéficier de ses droits à DIF : dans ce cas c'est l'OPCA du précédent employeur qui finance le DIF.

- Salarié démissionnaire : il peut demander à bénéficier de son DIF si l'action de formation est engagée avant cette échéance.

La portabilité du DIF est exclue en cas de départ à la retraite.

Plan de formation

Les catégories d'actions de formation du plan de formation passent de 3 à 2 :

- les actions d'adaptation au poste de travail et celles liées à l'évolution et au maintien dans l'emploi dans l'entreprise, qui sont assimilées à du temps de travail effectif et rémunérées comme telles ;
- les actions de développement des compétences se déroulant hors temps de travail rémunérées par une allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette.

La loi prévoit également que les salariés ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise peuvent désormais, s'ils le demandent, bénéficier d'un CIF se déroulant en dehors du temps de travail, dont les frais sont pris en charge en tout ou partie par les OPACIF (selon un décret à paraître fixant la durée minimum de la formation).

Autres mesures de la loi

L'expérimentation du contrat de transition professionnelle, qui devait arriver à échéance au 1

er

décembre prochain, sera prorogée d'un an et sera étendue à de nouveaux bassins d'emplois (soit 40 bassins contre 25 à ce jour).

Pour les contrats d'alternance et les emplois des jeunes (professionnalisation, apprentissage et stages), la loi contient également diverses dispositions :

- le contrat de professionnalisation sera étendu aux bénéficiaires du RSA et de l'AAH et aux titulaires du contrat unique d'insertion et la durée de ce contrat pourra être portée à 24 mois, une continuité de la formation pourra être assurée et prise en charge par l'OPCA en cas de rupture du contrat pour motif économique;
- les apprentis pourront bénéficier d'un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables pour la préparation des épreuves. Une continuité de la formation pendant au plus 3 mois pourra

- également être assurée en cas de rupture du contrat à l'initiative de l'employeur,
- les stages hors cursus pédagogique sont interdits, la gratification devient obligatoire pour tout stage d'une durée supérieure à 2 mois (antérieurement 3 mois) ;
 - ...

L'indemnisation du chômage partiel est étendue en cas de fermeture temporaire d'une partie de l'établissement. De plus, la loi prévoit que lors des périodes de chômage partiel, les salariés peuvent suivre des actions de formation en dehors du temps de travail.

La loi prévoit également que dans le cadre d'une inaptitude du salarié consécutive à un AT ou MP, dans le cadre de l'obligation de reclassement par l'employeur, le médecin du travail dans les entreprises de 50 salariés et plus doit formuler des indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation destinée à lui proposer un poste adapté.

Référence

[LOI n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie](#)

2009.11.25 14:46