

Semaine sociale Lamy

www.wk-rh.fr

Formation professionnelle

LES NOUVEAUX ENJEUX À L'HEURE DE LA FLEXICURITÉ

Nous consacrons un dossier spécial à l'Ani du 7 janvier 2009 sur le développement de la formation, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels.

Avec ce nouveau texte, la sécurisation des parcours professionnels, notion omniprésente dans l'Ani, est-elle en marche ?

Sabrina Dougados,
Responsable juridique du Centre de
formation de la profession bancaire

Sophie Pélicier-Loevenbruck,
Avocat associé spécialiste en droit social,
cabinet Fromont Briens & Associés

Sommaire

- 2** Avant-propos : Formation professionnelle, l'acte II d'une réforme
- 3** L'Ani du 7 janvier 2009 : l'intégration de la formation professionnelle dans le droit de l'emploi ?
- 8** L'Ani du 7 janvier 2009 en tableaux
- 16** Indicateurs économiques

2 Avant-propos Malika Séguineau

3 L'Ani du 7 janvier 2009 L'intégration de la formation professionnelle dans le droit de l'emploi ?

Sabrina Dougados

Responsable juridique,

Centre de formation de la profession
bancaire

et

Sophie Pélicier-Loevenbruck

Avocat associé,

cabinet Fromont Briens & Associés

8 L'Ani du 7 janvier 2009 en tableaux

Sabrina Dougados

et

Sophie Pélicier-Loevenbruck

Formation professionnelle : l'acte II d'une réforme

La formation professionnelle est friande d'acronymes : les Opca, le DIF, le CIF et aujourd'hui le FPSPP, le CNEFP, la FID. Son jargon, conjugué à ses modalités de fonctionnement et de financement la rend complexe, mal maîtrisée par les employeurs et souvent éloignée du quotidien et des projets professionnels des salariés. Dommage quand on mesure les évolutions technologiques et le déficit de formation de certains. En revanche, le sujet ne rebute pas les partenaires sociaux, capables de signer à chaque fois à l'unanimité deux Ani sur le sujet, celui du 5 décembre 2003 et celui, plus récent, du 7 janvier 2009.

Quelles sont les avancées de cet accord ?

Les actions du plan de formation sont ramenées à deux catégories : la qualification et la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi. Un Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) est créé. Il remplace l'actuel Fonds unique de péréquation en élargissant ses missions. Des précisions sont apportées sur la gouvernance de la formation. Un Conseil national d'évaluation de la formation professionnelle (CNEFP) va être mis en place. Les missions des Opca et des Opacif devraient évoluer afin de mieux accompagner les entreprises, notamment les TPE-PME, les salariés et les demandeurs d'emploi dans l'élaboration et la mise en oeuvre de leurs projets.

Une « formation initiale différée » (FID), formation qualifiante ou diplômante d'une durée maximale d'un an dans le cadre du CIF figure également parmi les novations de l'accord. Elle devrait bénéficier aux salariés ne disposant pas d'une formation initiale suffisante.

L'Ani du 7 janvier 2009 met également en oeuvre la portabilité du DIF, inscrite dans l'Ani du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail, en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à la prise en charge par le régime de l'assurance chômage.

Avec ces mesures, dont l'inventaire n'est pas exhaustif, la sécurisation des parcours professionnels, notion omniprésente dans l'accord, est-elle en marche ? C'est ce que nous avons voulu savoir en confiant ce dossier spécial à deux expertes de la matière : Sabrina Dougados et Sophie Pélicier-Loevenbruck. ■

Pour accéder à ce dossier

www.wk-rh.fr

Malika Séguineau

LE CALENDRIER POUR 2009 *

Février	Définition des mesures transitoires pour l'année 2009
Fin mars	Conclusions du groupe de travail paritaire relatif à l'évolution des Opca
Fin avril	Conclusions du groupe de travail paritaire relatif à l'optimisation du DIF et du CIF
Avant fin juin	Groupe de travail partenaires sociaux/État relatif à la précision des règles d'imputabilité de certaines actions (formation ouverte et à distance, ingénierie de certification,...) et à la simplification de la gestion administrative de la formation professionnelle continue
Fin septembre	Conclusion des accords de branche et des accords collectifs des organisations d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un Opca interprofessionnel (dont Opcalia) définissant les modalités de mise en oeuvre de la contribution au FPSPP à partir de l'année 2010
Fin décembre	Conclusion des accords de branche et des accords collectifs des organisations d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un Opca interprofessionnel définissant la durée minimale des périodes de professionnalisation

Un projet de loi relatif à la formation professionnelle devrait être déposé par le gouvernement au printemps 2009.

* La mise en oeuvre de la totalité des dispositions de l'accord est prévue pour janvier 2010.

Plus qu'une énième réforme de la formation professionnelle, l'Ani du 7 janvier 2009 serait l'amorce d'une intégration du droit de la formation professionnelle et du droit du travail, participant à l'élaboration d'un droit de l'emploi au sens large révélant à quel point la formation est liée aux problématiques de GPEC dans l'entreprise.

L'Ani du 7 janvier 2009

L'intégration de la formation professionnelle dans le droit de l'emploi ?

Sabrina Dougados, Responsable juridique du Centre de formation de la profession bancaire et
Sophie Pélicier-Loevenbruck, Avocat associé spécialiste en droit social, cabinet Fromont Briens & Associés

L'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 « *sur le développement de la formation, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels* » (ci-après « Ani ») vient compléter et amender l'Ani du 5 décembre 2003 – acte fondateur de la réforme introduite par la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 « *sur la formation professionnelle tout au long de la vie* » (JO 5 mai).

L'Ani concrétise également des mesures introduites par l'Ani du 11 janvier 2008 relatif à la modernisation du marché du travail tandis que d'autres de ses dispositions ont vocation à s'articuler avec les négociations actuelles sur l'assurance chômage ou récemment intervenues sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Un double objectif visé par l'Ani : contribuer à la sécurisation des parcours professionnels tant pour les salariés en situation d'emploi stable que pour les personnes en situation d'emploi précaire ou fragilisées du point de vue de leur qualification et améliorer la lisibilité des dispositifs de formation et des financements.

Il s'agit ici non pas de détailler chacun des dispositifs de l'Ani mais de mettre en exergue ses mesures phares. Elles s'articulent autour de la notion de sécurisation des parcours professionnels¹, donnée par les partenaires sociaux eux-mêmes, comme fondamentale. Cette notion, qui fait l'objet d'acceptions variées et issues à l'origine de réflexions d'économistes, est en passe d'intégrer notre ordonnancement juridique dans la continuité de l'Ani sur les seniors du 13 octobre

2005, de celui du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché de travail, où elle est omniprésente, de celui du 14 novembre 2008 sur la GPEC ou encore de l'accord d'assurance chômage du 23 décembre 2008.

Elle se traduit ici par un renforcement des actions de qualification et requalification des salariés ayant un déficit de formation, des demandeurs d'emploi et des personnes éloignées de l'emploi.

La sécurisation des parcours se concrétise, s'agissant plus généralement des salariés, par un objectif de développement des dispositifs existants et par une simplification des modalités de leur mise en œuvre. L'ambition affichée est « *de contribuer à permettre à chaque salarié de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle ou d'obtenir une nouvelle qualification dans le cadre d'une reconversion* ». Les aménagements opérés ne seront pas sans conséquence en droit du travail, notamment s'agissant de l'obligation générale d'adaptation des salariés incombant à l'entreprise.

S'agissant des organismes paritaires chargés de collecter et de gérer les contributions des entreprises au titre de leur participation légale (les Opcv), ils voient leur rôle élargi tandis que leurs modalités d'intervention apparaissent plus encadrées dans un souci évident de transparence.

Un accord dont l'entrée en vigueur est encore sous conditions. L'Ani qui a été ratifié par l'ensemble des partenaires sociaux devait encore faire l'objet d'une transposition, en principe au plus tard le

15 février, dans un accord général reprenant son contenu et celui de l'Ani du 5 décembre 2003 pour les fusionner en un seul et même accord. Parallèlement, un projet de loi modifiant certaines dispositions légales et réglementaires du Code du travail est en cours d'élaboration aux fins de permettre la pleine applicabilité du futur Ani.

Les mesures de transposition à venir donneront lieu sans doute de surcroît à de nouvelles adaptations.

1 RENFORCEMENT DES ACTIONS DE QUALIFICATION ET REQUALIFICATION DES ACTIFS EN DÉFICIT DE FORMATION

L'objectif visé par l'Ani est de former 500 000 salariés non qualifiés et 200 000 demandeurs d'emploi supplémentaires par le biais du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSP) qui se substitue à l'actuel Fonds unique de prérequalification (FUP).

► Des mesures en faveur des demandeurs d'emploi

Les demandeurs d'emploi pour lesquels une formation s'avère nécessaire préalablement à leur embauche pourront bénéficier du nouveau dispositif de « *préparation opérationnelle à l'emploi* » (POE), mis en œuvre en fonction d'offres d'emploi déposées préalablement par les entreprises.

À l'instar des actions dites de « *formation préalable à l'embauche* »² et de « *formation préalable au recrutement* »³ ●●●

1. « La sécurisation des parcours professionnels », *Semaine sociale Lamy*, Suppl., n° 1348, 7 avr. 2008.

2. Dispositif permettant aux allocataires de l'assurance chômage d'acquiescer les compétences nécessaires pour accéder à une offre d'emploi disponible, en suivant une action de formation de 450 heures au maximum (convention Unedic du 18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi, expirée au 31 décembre 2008, mais prolongée jusqu'en avril, pour mener à son terme la procédure d'agrément de l'Ani du 23 décembre 2008 sur l'indemnisation du chômage).

3. Dispositif permettant aux demandeurs d'emploi de faible qualification ou en reconversion de se mettre à niveau afin de répondre à une offre d'emploi identifiée, en suivant une action de formation de 450 heures au maximum (Délib. n°2008-04, Pôle Emploi, 19 déc. 2008).

●●● conventionnées par Pôle Emploi, ce nouveau dispositif débouche sur la conclusion d'un contrat de travail.

À cet égard, l'Ani prévoit que l'entreprise, bien que ne participant pas au financement de la formation, est partie à la convention signée avec l'Opca et Pôle Emploi pour définir notamment « les modalités de l'embauche qui en découle (de la POE) ».

L'emploi du présent de l'indicatif, à valeur d'impératif, laisse penser qu'il s'agit d'une obligation d'embaucher le demandeur d'emploi au terme du dispositif de POE. Ce dispositif comporte néanmoins un garde-fou : si le bénéficiaire n'atteint pas, grâce à la formation, le niveau requis pour occuper l'emploi proposé, l'Ani prévoit alors qu'« en cas de non-conclusion du contrat de travail, des modalités d'accompagnement renforcées [...] seront mises en œuvre avec Pôle Emploi pour réorienter le bénéficiaire ». Ceci n'est pas sans conséquence sur l'importance des modalités d'évaluation du stagiaire à l'issue de la formation, dont la réussite par celui-ci s'apparente à une condition préalable à la conclusion de son contrat de travail.

L'autre dispositif intéressant les entreprises dans la sphère collective est la possibilité de pouvoir bénéficier de co-financements tant du Pôle Emploi que du FPSPP, pour des actions favorisant le retour rapide à l'emploi de chômeurs dans le cadre de besoins préalablement identifiés par leur branche professionnelle. À cette fin, les publics éligibles, les objectifs et les modalités de formation et de financement devront être définis dans une convention signée entre le Pôle Emploi et l'Opca concerné, après avis de la Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) concernée.

Dans cette hypothèse, et à l'inverse des démarches individuelles visant à satisfaire des offres d'emploi ponctuelles et isolées, les branches pourront notamment cibler des métiers en tension et/ou des actions de formation spécifiques selon une logique de branche, voire sectorielle au niveau d'une profession, susceptibles de bénéficier de co-financements par le FPSPP et les acteurs publics de la formation professionnelle (Pôle Emploi, État, régions).

► Des outils rénovés pour sécuriser les parcours professionnels des salariés ayant un déficit de formation

L'Ani prévoit également de recourir aux dispositifs de formation actuels – la période de professionnalisation et le congé individuel de formation (CIF) –, en faveur des salariés dont le déficit de formation fragilise leur entrée, leur maintien ou leur évolution dans l'emploi.

Ces derniers sont ainsi catégorisés en six publics dits « prioritaires » pour les actions de formation suivies au titre de l'un ou l'autre des dispositifs susvisés, étant considérés comme des salariés fragiles compte tenu notamment de leur niveau de qualification (salariés de qualification de niveau V ou *infra*) ou de leur situation professionnelle (salariés occupant un emploi à temps partiel ou dans des TPE-PME, salariés alternant périodes de travail et de chômage ou exposés au risque de rupture de leur parcours professionnel).

Dans ces cas particuliers, le coût de l'action pourra être pris en charge en priorité par les Opca et Opacif concernés et faire l'objet de financements complémentaires du FPSPP.

► Le « coût » du nouveau dispositif

Pour financer l'ensemble de ces mesures, les ressources du FPSPP comprendront une nouvelle contribution prélevée sur la participation légale des entreprises *via* les Opca et Opacif. Le pourcentage de cette contribution sera fixé chaque année par le CPNFP dans la limite de 13 %. L'objectif visé est de redéployer jusqu'à 900 millions d'euros en faveur de ces actifs ayant un déficit de formation.

Le texte paritaire prévoit que les partenaires sociaux concernés pourront déterminer, pour l'Opca relevant de leur champ, la répartition de cette nouvelle contribution entre les participations « *professionnalisation et DIF* » (que les entreprises doivent obligatoirement verser à leur Opca) et « *plan de formation* » (participation gérée directement par les entreprises ou versée de façon volontaire aux Opca pour les entreprises de plus de vingt salariés).

Cette possibilité de modulation – qui nécessitera un accord de branche ou interprofessionnel, selon le champ de compétences

professionnelles de l'Opca, conclu au plus tard le 30 septembre 2009 – pourrait notamment permettre aux entreprises de ne pas grever leur budget formation, dès lors que la nouvelle contribution serait déportée sur la participation « *professionnalisation et DIF* » (droit individuel à la formation). Dans cette hypothèse, l'Opca ayant moins de réserves pour financer les dispositifs de formation concernés pourrait connaître un déficit de trésorerie nécessitant de solliciter des fonds du FPSPP au titre de la péréquation, dont l'octroi est subordonné au respect de certaines conditions posées par l'Ani de 2003 qui ont été aménagées par le nouvel accord⁴.

À défaut d'accord signé avant fin septembre 2009, le taux fixé chaque année par le CPNFP s'appliquera de façon uniforme aux titres de la professionnalisation et du plan de formation.

Parallèlement, le FPSPP pourra mobiliser des financements complémentaires au titre de la sécurisation des parcours professionnels, dans le cadre de conventions conclues avec les Opca concernés, tandis que des cofinancements devront être mis en œuvre par les acteurs publics identifiés par l'accord que sont l'État, Pôle Emploi, les régions, le Fonds social européen, cette énumération n'étant pas limitative puisque le texte précise « *ainsi que tout autre partenaire* ».

2 DES MODALITÉS DE GESTION DE LA FORMATION DANS L'ENTREPRISE RENOUVELÉES ET SIMPLIFIÉES

L'intégration dans l'Ani du 7 janvier 2009 du concept de sécurisation des parcours professionnels au sens large, c'est-à-dire de l'employabilité du salarié sur le marché du travail, au-delà de l'objectif de développement des parcours individualisés de formation posé par l'Ani formation du 5 décembre 2003, opère une passerelle entre le droit de la formation professionnelle et le droit de l'emploi tel qu'il est plus classiquement appréhendé en droit du travail.

L'Ani du 7 janvier comporte des dispositions visant à faciliter tant la gestion des transitions professionnelles (passage du statut de chômeur au statut de salarié, POE) que la transférabilité des droits attachés au

4. Reprenant, en les modifiant légèrement, les conditions posées par l'article 9-10 de l'Ani du 5 décembre 2003, l'article 45 du nouvel accord prévoit que les Opca pourront bénéficier de la péréquation du FPSPP sous réserve de respecter :

– leurs champs conventionnels tant au niveau de la collecte que du financement des dispositifs de la professionnalisation ;

– les règles relatives au coût moyen de prise en charge des contrats de professionnalisation défini par le CPNFP (fixé à ce jour à un montant horaire de 9,15 euros) ;

– l'affectation d'un minimum de 40 % de la contribution « *professionnalisation et DIF* » au financement des contrats de professionnalisation ainsi que des périodes visant à l'obtention d'une certification.

contrat de travail en matière de formation professionnelle (DIF portable, passeport formation).

La formation tout au long de la vie professionnelle (FTLVP) y est donc abordée à la fois :

- Sous l'angle des outils mis à la disposition des salariés pour sécuriser leur parcours leur permettant :

- de développer leur « employabilité » au moyen d'actions de formation accessibles lors de l'entrée dans la vie active (contrat de professionnalisation), puis tout au long de leur évolution professionnelle dans l'entreprise (dans le cadre du plan de formation, du DIF et/ou de la période de professionnalisation), ou hors de l'entreprise, dans le cadre de la portabilité du DIF, du CIF, voire de la POE ;
- de mieux appréhender les métiers et leur évolution dans un ou plusieurs secteur(s) d'activité par le biais des observatoires des métiers et des qualifications ainsi que des Opca et Opacif, dont les rôles d'information et de communication ont été largement renforcés par l'Ani ;

- de connaître et faire reconnaître leurs capacités et compétences professionnelles au travers du bilan d'étape, du passeport formation et des actions de validation des acquis de l'expérience (VAE).

- Et comme ayant elle-même cette finalité, avec l'émergence d'un droit de la compétence et la volonté de rendre le salarié acteur de son évolution professionnelle.

L'Ani s'est ainsi fixé pour objectif de permettre à « chaque salarié de disposer et d'actualiser un socle de connaissances et de compétences favorisant son évolution professionnelle et [lui permettant] de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle ».

► Le plan de formation : la simplification de la catégorisation des actions de formation

L'objectif affiché est la simplification des modalités de mise en œuvre des actions de FTLVP dans le cadre du plan de formation et en particulier lors de sa présentation annuelle au comité d'entreprise.

L'Ani reprend la définition des trois catégories d'actions de formation de l'article L. 6321-1 du Code du travail issue de la loi du 4 mai 2004. En revanche, s'agissant de la consultation du comité d'entreprise et du rapport formation/temps de travail, l'Ani ne distingue plus que deux catégories d'actions, les catégories 1 et 2 étant fusionnées.

Le choix opéré est-il neutre ? Il est probable que la catégorie 1 aura un effet d'attraction.

Au passage, la faculté de faire des actions de formation visant au maintien de la capacité à occuper un emploi (ex-catégorie 2) en dépassement de la durée du travail, dans la limite de 50 heures ou de 4 % du forfait jours par an sans paiement de majorations pour heures supplémentaires, de contrepartie en repos et imputation sur le contingent, est supprimée.

L'enjeu est limité du fait de la faible utilisation en pratique de ce mécanisme en raison notamment de sa complexité vis-à-vis de la catégorisation de l'action ainsi que du caractère sensible du rapport au temps de travail dans l'entreprise.

La fusion des catégories 1 et 2 s'est accompagnée de la réécriture de l'ex-catégorie 2 : « Les actions liées à l'évolution des emplois ou celles qui participent au maintien dans l'emploi » devient « les actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise ».

Deux modifications majeures semblent ainsi avoir été opérées.

- La distinction entre d'une part les actions liées à l'évolution des emplois (visant des évolutions collectives touchant une filière, une nature d'emploi ou un secteur d'activité) et d'autre part les actions participant au maintien dans l'emploi (visant l'employabilité au sens large, c'est-à-dire le maintien de la capacité à occuper un emploi) est supprimée.

L'ajout d'une précision sur le périmètre d'application de ces actions – c'est désormais l'emploi « dans l'entreprise » qui est visé – pourrait signifier que la sécurisation des parcours professionnels est ramenée à l'entreprise et pas (ou plus seulement ?) au marché du travail.

Est-ce moins exigeant pour l'employeur ? Le caractère davantage déterminé du périmètre de l'obligation de formation peut le laisser penser.

Cependant une « revisitation » de l'obligation d'adaptation générale qui pèse sur l'employeur, indépendamment même de

celle intervenant en cas de licenciement pour motif économique⁵, est probable. En effet le maintien de l'employabilité externe du salarié, c'est-à-dire sur le marché du travail, peut s'avérer plus simple à satisfaire pour l'employeur que l'employabilité dans l'entreprise, dès lors qu'elle intervient sur un panel d'emplois plus large.

Quelle serait la sanction ? La Cour de cassation a considéré que l'inemployabilité d'un salarié licencié pour motif économique et se retrouvant sur le marché du travail alors qu'il n'a reçu aucune ou

quasiment pas de formation pendant sa carrière (en l'espèce 12 et 24 ans d'ancienneté pour les salariés concernés) constitue en soi un préjudice distinct de celui causé par la rupture de son contrat de travail et comme tel devant donner lieu à l'attribution de dommages-intérêts (*Cass. soc.*, 23 oct. 2007, n° 06-40.950).

- Cette réécriture de la catégorie 2 pourrait par ailleurs affecter le droit du licenciement économique, repoussant les limites de

l'obligation d'adaptation-formation du salarié qui pèse sur l'employeur et qui est difficilement dissociable de l'obligation générale d'adaptation à l'évolution des emplois. La jurisprudence est constante pour considérer que si elle implique de dispenser une formation complémentaire permettant le reclassement, cette obligation ne peut impliquer d'assurer la formation initiale qui fait défaut ou de délivrer une qualification nouvelle permettant d'accéder à un poste de catégorie supérieure (*Cass. soc.*, 3 avr. 2001, n° 99-42.188, *Cass. soc.*, 6 déc. 2007, n° 06-43.346, *Cass. soc.*, 28 mai 2008, n° 06.455-72).

La fusion des catégories 1 et 2 ira-t-elle jusqu'à impliquer une obligation de formation/reconversion pour assurer le maintien dans l'emploi dans l'entreprise ? Sans aller jusque-là, elle pourrait nécessiter la mise en œuvre d'actions qualifiantes plus exigeantes que des formations circonscrites au devoir d'assurer, non plus seulement dorénavant le maintien sur un poste de travail, « mais dans l'emploi dans l'entreprise ».



L'ambition affichée des partenaires sociaux est « de contribuer à permettre à chaque salarié de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle ou d'obtenir une nouvelle qualification dans le cadre d'une reconversion »

5. V. C. trav., art. L.1233-4 qui prévoit que le licenciement pour motif économique du salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés.

●●● ► Le DIF : faire du salarié un acteur de son parcours professionnel

L'Ani du 7 janvier 2009 réaffirme son existence et son utilité alors qu'il est question dans les divers rapports publics de le supprimer, de le recentrer aux seuls publics les plus fragiles et/ou d'y substituer un compte-épargne formation. Il est présenté avec le CIF comme concourant au souhait que « *chaque salarié puisse être davantage acteur de son évolution professionnelle* ».

Cette confortation du DIF s'accompagne d'une série de mesures destinées à rendre davantage maîtrisable son coût pour l'entreprise et à limiter le risque d'accumulation de stocks de droits non utilisés, tant au titre du mécanisme de transférabilité⁶ existant depuis l'origine du DIF (*L. n° 2004-391, 4 mai 2004, JO 5 mai*) que de celui de la portabilité instauré par l'Ani du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail et dont les modalités sont désormais précisées par l'Ani du 7 janvier 2009.

S'agissant du DIF transférable. Son montant est susceptible d'être réduit y compris dans l'hypothèse où le salarié et l'employeur ne seraient pas parvenus à un accord sur sa mise en œuvre pendant l'exécution du contrat de travail. Le refus durant deux exercices consécutifs du DIF par l'entreprise implique une prise en charge financière automatique au titre d'un CIF et, c'est ce qui est nouveau, la durée de l'action de formation ainsi réalisée s'impute désormais sur le contingent d'heures de formation disponibles au titre du DIF et non utilisées à la date d'acceptation du CIF.

S'agissant du DIF portable. Le calcul des droits du salarié est « *capé* » : montant forfaitaire de 9,15 euros *versus* 50 % de la rémunération moyenne annuelle nette pour le DIF transférable ; l'initiative de l'utilisation du DIF portable incombe au salarié sans être assortie d'aucune obligation d'incitation de la part du nouvel employeur ; le coût du DIF portable est pris en charge par l'Opca, dans le cadre d'un abondement du coût de la formation mise en œuvre dans la nouvelle entreprise ou par Pôle Emploi.

Le principe de l'autonomie de ces deux mécanismes – transférabilité et portabilité – est réaffirmé et en toute occurrence correspond à la prise en compte d'un périmètre d'application qui ne se recoupe pas totalement. Le DIF portable a, en termes de bé-

néficiaires, un champ d'application beaucoup plus vaste : il est ouvert à toute rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'indemnisation par le régime d'assurance chômage. Ainsi sont éligibles notamment les salariés licenciés pour faute grave ou lourde, tout comme ceux partant dans le cadre d'une rupture conventionnelle au sens de l'article L. 1237-11 du Code du travail.

S'agissant de cette dernière, son éligibilité au DIF transférable apparaît très incertaine en l'absence de l'existence tant de la notion de préavis que d'une date certaine de rupture du contrat de travail, compte tenu de la procédure d'homologation et du droit de rétractation dont disposent les deux parties.

Dans la pratique, il est probable que le DIF portable exerce un effet d'attraction, le salarié disposant de davantage de temps pour se déterminer sur l'utilisation de ses droits, sans risque de péremption de ceux-ci.

L'Ani confirme le caractère subsidiaire du DIF portable sur le DIF transférable s'agissant de l'employeur. Il est ainsi précisé qu'il doit informer le salarié par écrit du solde de ses droits acquis et non utilisés au moment de la rupture du contrat de travail ou à la date de prise d'effet de la rupture, les droits du salarié concerné ayant pu évoluer pendant le préavis.

En termes de processus RH, il est plus simple de mentionner dans un seul et même document, en l'occurrence la lettre de licenciement, le montant des droits acquis disponibles et les principes gouvernant les deux mécanismes d'utilisation : portabilité et transférabilité.

Cependant, il apparaît que cette procédure ne peut exonérer l'employeur du rappel du montant du solde des heures acquises au dernier jour de travail payé pour le salarié dont la situation est susceptible d'évoluer, c'est-à-dire celui partant dans le cadre d'un licenciement autre que pour faute grave ou lourde ou d'une démission. L'existence d'un préavis, peu importe qu'il soit dispensé ou non, peut en effet faire varier les droits entre la date de la notification de la rupture et sa prise d'effet.

L'Ani et le Code du travail sont silencieux quant à la sanction du défaut d'information. Un arrêt de la cour d'appel de Rouen du 4 mars 2008 (*n° 0739-17*) a pu considérer que l'omission de la mention des droits à DIF dans la lettre de licenciement porte nécessairement un préjudice au salarié, devant comme tel être réparé.

3 LE NOUVEAU POSITIONNEMENT DES OPCA

► Un rôle d'information et de conseil inédit confié aux Opca

L'Ani confie aux Opca la mission de « *mener une politique incitative au développement de la professionnalisation et de la formation professionnelle des salariés ainsi que de la sécurisation des parcours professionnels, au bénéfice des salariés, des jeunes et des demandeurs d'emploi* ».

Sortie du contexte de l'article 53 de l'Ani où sont inventoriées l'ensemble des fonctions imparties aux Opca dans le cadre des accords collectifs qui les instituent, cette mission tend à s'assimiler à celle du CPNFP, chargé notamment de définir les orientations nécessaires à la mise en œuvre des Ani en matière de formation professionnelle.

Les autres missions des Opca prévues par l'Ani s'articulent autour d'une activité de conseil en formation en faveur des entreprises et plus particulièrement des TPE-PME, pour lesquelles la gestion de la formation et de son financement apparaît souvent complexe et/ou suppose de lourds investissements humains et/ou informatiques.

Rappelons que l'article R. 6332-44 du Code du travail prévoit d'ores et déjà la possibilité pour un Opca d'assurer des services rémunérés en faveur des entreprises dans les domaines définis de façon large de la : « *1° Préviation des besoins en compétences et en formation ;*

2° Définition des règles qui permettent de déterminer les actions donnant lieu à intervention des organismes et la répartition des ressources entre ces interventions [...] ».

L'Ani va plus loin en énumérant l'ensemble des fonctions permettant à l'Opca d'accompagner l'entreprise, depuis la définition de ses besoins de formation jusqu'au choix du prestataire de formation, le cas échéant.

Il s'agira pour l'Opca d'accompagner l'entreprise sur « *l'identification des compétences et qualifications souhaitables* » de ses salariés, « *la définition des besoins collectifs et individuels* » compte tenu notamment des objectifs définis dans les éventuels accords de GPEC, l'élaboration de ses budgets formation, le montage des dossiers de financement ainsi que l'élabora-

6. La notion de « transférabilité du DIF » désigne, de façon large, la possibilité pour le salarié d'utiliser ses droits acquis au titre du DIF lors de la rupture de son contrat de travail, selon des modalités particulières propres à chaque cas de rupture (monétarisation des droits en cas de licenciement, démarrage de la formation avant la fin du préavis en cas de démission, transfert du compteur en cas de mobilité au sein d'une branche ou d'un groupe si l'accord collectif le prévoit).

tion du cahier des charges destiné aux prestataires de formation.

À cet égard, l'Ani précise que l'Opca pourra veiller au respect des critères de qualité et notamment de labellisation exigés des organismes de formation et ce, « *sans pour autant se substituer à l'entreprise dans le choix de l'organisme de formation* ». Cette fonction d'intermédiation a fait l'objet d'une recommandation du groupe de travail⁷, constitué à la demande de la ministre de l'Économie, Christine Lagarde, sur la qualité de l'offre et de l'achat de formation : « *en cas de gestion financière des fonds par l'organisme chargé de l'intermédiation, une procédure spécifique doit être mise en place pour offrir la garantie d'une totale absence de parti pris dans la fonction d'intermédiation* » et ce, afin de veiller à garantir l'indépendance de cette fonction vis-à-vis de l'offre de formation.

Enfin, l'Opca peut également intervenir de façon ponctuelle pour aider l'entreprise à définir les compétences que le demandeur d'emploi doit acquérir au terme du nouveau dispositif de POE.

Autre disposition inédite, l'Opca se voit confier un « *rôle d'accueil et d'information sur les dispositifs de qualification et de requalification des salariés et des demandeurs d'emploi auprès [...] des IRP* », soit en matière de formation, les comités d'entreprise et commissions formation ainsi que, dans les entreprises de moins de 50 salariés, les délégués du personnel.

Les accords collectifs s'interprétant de façon stricte et littérale, le titre même de l'article 28 de l'Ani, intitulé « *modalités d'accès et information des bénéficiaires* » et les termes « *rôle d'accueil* » dans le corps de l'article laissent entendre que l'Opca n'aurait qu'une obligation de renseigner les institutions représentatives du personnel (IRP) sur demande expresse de ces derniers et non pas une obligation d'informer selon une démarche proactive, de façon systématique et récurrente. Compte tenu de l'enjeu, il y a fort à parier que ce nouveau rôle de l'Opca à l'égard des IRP sera clarifié par accord de branche ou interprofessionnel.

► L'Opca au cœur des relations contractuelles

Les Opca sont placés au cœur des dispositifs de contractualisation largement développés par l'Ani qui tendent à mobiliser des financements tandis que le taux global des participations légales des entreprises demeure inchangé.

Dans ce contexte particulier où les entreprises et/ou leurs Opca devront réserver une part de leurs contributions au FPSPP pour financer les actions de qualification et de requalification en faveur des publics en difficulté, les Opca deviennent parties aux conventions conclues avec les entreprises et/ou Pôle Emploi, pour mobiliser les « *financements complémentaires* » nécessaires à la mise en œuvre des actions de POE (Ani, art. 21) ou des actions permettant de répondre à des besoins identifiés par une branche professionnelle (Ani, art. 22).

Les Opca verront par ailleurs les modalités de leurs financements définies par accord collectif – de branche ou interprofessionnel, selon leur champ de compétences – s'agissant de la portabilité du DIF (Ani, art. 13) et des actions de VAE (Ani, art. 36 et 38), tandis que le CPNFP définira de nouvelles règles de prise en charge des dépenses afférentes au CIF applicables à tous les Opacif (Ani, § 1.4.2).

Enfin, l'Ani recourt à deux reprises au mécanisme de la délégation pour permettre aux Opca d'agir au nom et pour le compte de leur CPNAA (Commission paritaire nationale d'application de l'accord) ou CPNE – dépourvues de la personnalité morale – dans le cadre des politiques de branches et interprofessionnelles en faveur de la qualification et requalification des actifs en difficulté (Ani, art. 26) d'une part et, au nom des observatoires des métiers et des qualifications pour mener à bien des travaux d'observation (Ani, art. 29) d'autre part.

De fait, les Opca apparaissent tout à la fois objet principal et/ou partie signataire des conventions, voire même délégataires des émanations paritaires de la formation professionnelle aux fins de participer à la mise en œuvre des dispositions du nouvel Ani.

► Renforcement de la transparence des Opca et préconisation de critères d'agrément

L'un des objectifs de l'accord qui avait été assigné par le gouvernement et notamment par la ministre de l'Économie, Christine Lagarde, dans son document d'orientation adressé aux partenaires sociaux au mois de juillet 2008 était d'améliorer

la transparence de gestion des Opca. Dans cette optique, le gouvernement demandait aux partenaires sociaux d'envisager de relever le seuil de la collecte pour l'agrément des Opca à un montant minimum de 100 millions d'euros.

Cette préconisation n'a pas été retenue par les signataires de l'Ani considérant que les éventuels regroupements d'Opca devaient davantage reposer sur une double logique de proximité professionnelle et de libre adhésion des différentes parties concernées plutôt que sur des critères uniquement financiers. La position des partenaires sociaux est formulée dans un titre unique (sans article) intitulé « *Préconisations sur les critères d'agrément des Opca* », renvoyant à un groupe de travail paritaire le soin d'émettre des préconisations concrètes d'ici le 31 mars prochain.

Selon les signataires de l'accord, la transparence des activités de gestion des Opca doit par ailleurs être renforcée. À partir de critères d'évaluation fixés par le CPNFP, les OPCA font chaque année un bilan financier complet de leurs activités destiné au FPSPP. Parallèlement,

les règles de prise en charge des Opca doivent faire l'objet d'une large communication selon des moyens appropriés qui devront être définis par accords de branche ou accords constitutifs d'Opca interprofessionnels.

En conclusion, plutôt qu'une énième réforme de la formation professionnelle, l'Ani du 7 janvier 2009 est l'amorce d'une plus profonde intégration du droit de la formation professionnelle et du droit du travail, participant à l'élaboration d'un droit de l'emploi au sens large qui révèle à quel point la formation est intrinsèquement liée aux problématiques de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans l'entreprise. Correctement employée, la formation est un moyen de favoriser l'employabilité des salariés, l'accès et le retour rapide à l'emploi tout en renforçant la compétitivité des entreprises, l'un des objectifs visés dans le préambule de l'accord, partie intégrante du concept européen de « *flexicurité* ». ■

► L'Ani du 7 janvier 2009 est disponible sur www.wk-rh.fr

7. Rapport du groupe de travail sur la qualité de l'offre et de l'achat de formation, remis le 8 janvier 2009.

L'Ani du 7 janvier 2009 en tableaux

Sabrina Dougados, Responsable juridique du Centre de formation de la profession bancaire et
Sophie Pélicier-Loevenbruck, Avocat associé spécialiste en droit social, cabinet Fromont Briens & Associés

LES DISPOSITIFS ¹			
	Acteurs concernés	Avant	Après ²
Plan de formation	• Entreprises	3 catégories à présenter au CE : <i>Catégorie 1</i> : actions d'adaptation au poste de travail. <i>Catégorie 2</i> : actions de maintien dans l'emploi. <i>Catégorie 3</i> : actions de développement des compétences.	2 catégories à présenter au CE : <i>Catégorie 1</i> : actions d'adaptation au poste de travail et de maintien dans l'emploi dans l'entreprise. <i>Catégorie 2</i> : actions de développement des compétences.
	• Entreprises et salariés	3 régimes distincts de temps de formation et notamment, pour la catégorie 2, possibilité de suivre la formation en dépassement de la durée légale ou conventionnelle du travail sans application du régime relatif aux heures supplémentaires, dans la limite d'un plafond de 50 heures par an et par salarié.	Suppression de la catégorie 2 réalisée en dépassement de la durée légale du travail, dans la limite de 50 heures par an et par salarié. Les formations du plan sont réalisées pendant le temps de travail ou en dehors du temps de travail (uniquement pour les actions de développement des compétences), aux mêmes conditions qu'auparavant.
Contrat de professionnalisation (CP)		Contrat de travail en alternance ayant pour objectif de répondre aux difficultés d'insertion professionnelle des jeunes sortis du système scolaire sans qualification ou de faciliter la réinsertion de personnes déjà engagées dans la vie professionnelle.	Prise en compte des conclusions du Grenelle de l'Insertion du 27 mai 2008.
	• Salariés	Public éligible : – jeunes de moins de 26 ans ; – demandeurs d'emploi de plus de 26 ans.	Identification de 5 publics pouvant bénéficier du tutorat externe (nouv. dispositif) : – être sans qualification ou de qualification de niveaux VI ou V ; – être titulaire d'un revenu versé par le fonds de solidarité ; – avoir bénéficié d'un contrat aidé ou d'un contrat unique d'insertion ; – avoir été suivi par un référent avant l'entrée en CP (notamment dans le cadre d'une POE) ; – n'avoir exercé aucune activité professionnelle à plein temps ou en CDI au cours des 3 années précédentes la signature du CP.
	• Entreprises et OPCA	Le financement du coût de la formation et du tutorat est imputable sur la participation légale de l'entreprise et finançable par les OPCA selon certaines conditions et modalités.	S'il fait partie de l'un de ces 5 publics et sous réserve de l'accord de l'entreprise, le salarié peut bénéficier d'un tuteur externe pour l'aider sur des questions ne concernant pas directement l'entreprise (logement, transport, santé).

1. Dispositifs de formation existants, renforcés ou simplifiés. 2. Les dispositions décrites dans la colonne « Après » ne sont pas applicables en l'état ; pour certaines d'entre elles, une modification des dispositions législatives et/ou réglementaires est nécessaire, étant entendu que l'ensemble de ces dispositions sera transposé dans un accord global des partenaires sociaux afin de refondre l'Ani de 2003 au vu du nouvel accord.

	<ul style="list-style-type: none"> • Branches et secteurs interprofessionnels • Opcas et acteurs publics 		<p>L'accord de branche ou interprofessionnel constitutif d'Opcas peut prévoir des cas supplémentaires de publics pouvant bénéficier du tutorat externe.</p> <p>Le financement du tutorat externe sera défini par accord entre l'Opcas concerné, Pôle Emploi, l'État et les régions.</p>
Période de professionnalisation	<ul style="list-style-type: none"> • Salariés • Entreprises et Opcas • Branches et secteurs interprofessionnels 	<p>Formation en alternance destinée à favoriser le maintien dans l'emploi de salariés en CDI. Les publics éligibles et les objectifs visés par la période sont définis par l'article 3-2 de l'Ani du 5 décembre 2003.</p> <p>Les publics prioritaires (à savoir financés en priorité par l'Opcas) sont définis par accord de branche ou accord constitutif d'Opcas interprofessionnel.</p> <p>Pas de durée minimale imposée de la période.</p>	<p>Reprise à l'identique de l'article 3-2 de l'Ani de 2003 sur les publics éligibles et des objectifs visés par la période de professionnalisation.</p> <p>6 nouveaux publics « prioritaires » (à savoir : financés en priorité par l'Opcas et ouvrant droit aux financements complémentaires du FPSPP) :</p> <ul style="list-style-type: none"> – salariés les plus exposés au risque de rupture de leur parcours professionnel ; – salariés de qualification de niveau V ou inférieur ; – salariés n'ayant bénéficié d'aucune formation au cours des 5 dernières années ; – salariés alternant périodes de travail et de chômage ; – salariés dans un emploi à temps partiel ; – salariés des TPE-PME. <p>Détermination d'une durée minimale de la période par accord de branche ou interprofessionnelle qui doit être conclu d'ici le 31 décembre 2009.</p>
Portabilité du droit individuel à la formation (DIF)	<ul style="list-style-type: none"> • Salariés 	<p>Introduit par l'article 14 de l'Ani du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail :</p> <p>Les heures acquises et non utilisées au moment de son départ de l'entreprise, multipliées par la somme de 9,15 €, sont mobilisables par le salarié afin d'abonder le financement de formations à 2 occasions :</p> <p><i>1^{er} cas</i> : lorsque le salarié est demandeur d'emploi, allocataire du régime d'assurance chômage, au cours de la 1^{re} moitié de sa période d'indemnisation du chômage, pour suivre une action relevant de la FP ou de mesures d'accompagnement prescrites par le référent ;</p> <p><i>2^e cas</i> : lorsque le salarié intègre une nouvelle entreprise, sous réserve de l'accord de celle-ci et uniquement pendant les 2 premières années suivant son embauche, pour suivre une action relevant du champ de la FP.</p>	<p>Les modalités de mise en œuvre de la portabilité du DIF sont précisées :</p> <p>Le montant de 9,15 € s'applique à défaut de montant fixé par accord de branche ou accord constitutif d'Opcas interprofessionnel.</p>



	Acteurs concernés	Avant	Après
Portabilité du droit individuel à la formation (DIF) <i>(suite)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Entreprises • Opcas • CPNFP et FUP 	<p>Dans les 2 cas, les coûts sont pris en charge par l'Opcas de l'entreprise dans laquelle le salarié a acquis ses droits au moment de son départ (<i>1^{er} cas</i>), ou l'Opcas de l'entreprise d'accueil (<i>2^e cas</i>).</p> <p>En tant que de besoin, le FUP pourra abonder les ressources des Opcas afin de financer ce dispositif, selon les décisions prises par le CPNFP.</p>	<p>L'entreprise informe le salarié par écrit du nombre d'heures acquises et non utilisées au titre du DIF et ouvrant droit à la portabilité au moment de la rupture du contrat de travail.</p> <p>Les modalités de financement par les Opcas seront définies par accord de branche ou interprofessionnel constitutif d'Opcas. À défaut d'accord, ces financements s'imputeront au titre de la section « professionnalisation et DIF » de l'Opcas concerné.</p> <p>Le CPNFP prendra en compte les disponibilités du FPSPP pour décider de l'abondement des Opcas par le nouveau fonds.</p>
Congé individuel de formation (CIF)	<ul style="list-style-type: none"> • Salariés • Entreprises • Opacif • Salariés et Opacif • Entreprises 	<p>Régime juridique du CIF posé par l'Ani du 5 décembre 2003 : Le CIF se déroule en tout ou partie sur le temps de travail (sont exclues les formations suivies en totalité HTT)</p> <p>Le salarié doit demander une autorisation d'absence à son employeur pour suivre un CIF.</p> <p>→ Durée de l'autorisation d'absence = durée de l'action choisie, compte tenu du calendrier de formation et du temps de trajet nécessaire, dans la limite d'un an ou 1 200 heures (selon que l'action se déroule de façon continue, à temps plein ou de façon discontinue).</p> <p>Prise en charge par les Opacif de tout ou partie du coût de la formation et versement au salarié d'une rémunération calculée sur la base de la rémunération de référence si le salarié avait continué à travailler. Pas de prise en charge par les Opacif des actions se déroulant en totalité HTT (car non éligibles au CIF).</p> <p>Aucune interaction entre le compteur DIF et le CIF.</p>	<p>Aménagement des règles posées par l'Ani de 2003 :</p> <p>Pour les actions en tout ou partie sur temps de travail, le salarié doit demander une autorisation d'absence à son employeur.</p> <p>→ Durée de l'autorisation d'absence = durée de l'action choisie pendant le temps de travail, dans les mêmes conditions qu'auparavant (calendrier + temps de trajet, avec limite de la durée).</p> <p>Pour les salariés ayant au minimum 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise : prise en charge par les Opacif du coût de la formation réalisée hors période d'exécution du contrat (HTT) selon les mêmes modalités que celles d'un CIF.</p> <p>Dispositions nouvelles : Les salariés ayant un déficit de formation (<i>v. les 6 nouveaux publics prioritaires de la période de professionnalisation ci-dessus</i>) bénéficient d'une priorité de prise en charge au titre du CIF.</p> <p>Déduction du contingent d'heures acquises et non utilisées au titre du DIF à la date de réalisation par le salarié d'un CIF bénéficiant d'une prise en charge financière après refus du DIF par l'entreprise durant 2 exercices consécutifs.</p>

<p>Validation des acquis de l'expérience (VAE)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Entreprises • Opcas • Branches et secteurs interprofessionnels 	<p>La VAE a pour objet l'acquisition d'un diplôme, titre à finalité professionnelle et CQP de branche enregistrés au RNCP.</p>	<p>La VAE est une modalité d'obtention d'une certification professionnelle (diplôme, titre, CQP).</p> <p>Précision des actions finançables par les Opcas :</p> <ul style="list-style-type: none"> – actions d'accompagnement, depuis la phase d'accompagnement postérieure à la phase de recevabilité du dossier de candidature jusqu'à la date de la 1^{re} réunion du jury d'examen ; – action de formation complémentaire indispensable à l'obtention de la certification visée après le passage devant le 1^{er} jury. <p>Par accord de branche ou interprofessionnel :</p> <ul style="list-style-type: none"> – les modalités de prise en charge par l'Opcas des frais afférents à l'organisation du jury (incluant les frais de procédure) devront être précisées ; – les conditions et modalités de prises en charge par l'Opcas des actions préalables à la réception de la notification de la recevabilité du dossier pourront être précisées.
<p>Bilan d'étape professionnel</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Salariés (encadrement) • Entreprises 	<p>Dispositif introduit par l'Ani sur la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008 qui consiste à inventorier, de manière prospective et à périodicité régulière, les compétences des salariés, afin de les rendre acteurs de leur déroulement de carrière.</p> <p>Prestation distincte de l'entretien professionnel et du bilan de compétence (hors champ de la formation professionnelle continue). L'Ani sur la GPEC du 14 novembre 2008 prévoit la constitution d'un groupe de travail paritaire pour définir les modalités de financement du bilan d'étape professionnel.</p>	<p>Le personnel d'encadrement devra pouvoir bénéficier du bilan d'étape professionnel et d'une formation à la conduite dudit bilan.</p> <p>Les modalités de financement du bilan d'étape professionnel seront précisées par avenant à l'Ani, à l'issue du groupe de travail paritaire mis en place dans le cadre de l'accord GPEC du 14 novembre 2008.</p>
<p>Passeport formation</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Salariés • FPSPP • Opacif 	<p>Dispositif introduit par l'Ani du 5 décembre 2003 et son avenant n° 1. Le passeport est un document sur lequel sont recensées l'ensemble de ses connaissances, compétences et expériences acquises.</p>	<p>Le passeport peut également comprendre les informations suivantes, à l'initiative du salarié :</p> <ul style="list-style-type: none"> – les informations recueillies à l'issue du bilan d'étape ou de compétences, de l'entretien professionnel ; – les habilitations de personnes. <p>Le modèle de passeport formation est établi par le FPSPP. Il est diffusé systématiquement par les Fongecif.</p>



	Acteurs concernés	Avant	Après
Formation initiale différée	<p>●●●</p> <ul style="list-style-type: none"> • Salariés • Opacif 	<p>Dispositif introduit par l'Ani du 5 décembre 2003 (art. 4-1)</p> <p>Pour les salariés ayant arrêté leur formation initiale avant ou au terme du 1^{er} cycle de l'enseignement supérieur : peuvent bénéficier d'une formation d'un an maximum notamment dans le cadre du CIF, avec un bilan de compétences et/ou VAE préalables à la formation, financés par le Fongecif compétent.</p>	<p>Reprise à l'identique les dispositions de l'article 4-1 de l'Ani de 2003, avec 2 aménagements mineurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> – pour les salariés ayant arrêté leur formation initiale avant le 1^{er} cycle de l'enseignement supérieur ; – actions financées par l'Opacif compétent.
Certifications professionnelles	<ul style="list-style-type: none"> • CPNE et CPNAA • Branches et secteurs interprofessionnels 	<p>Dispositions dans l'Ani du 5 décembre 2003 et son avenant n° 2 au sujet de la VAE. Corpus législatif et réglementaire codifié dans le Code de l'éducation sur les certifications enregistrées au RNCP.</p> <p>Les CQP sont établis par la CPNE selon les modalités définies par accord de branche. Le FUP établit et met à jour la liste des CQP pour informer les entreprises et salariés.</p>	<p>2 sous-titres de l'Ani consacrés aux certifications professionnelles et à la VAE (§ 3.2 et 3.3) : diversification des certifications, avec un objectif double de faciliter leur obtention et leur reconnaissance.</p> <p>Instauration des « <i>habilitations de personnes</i> » qui permettent de certifier l'aptitude des personnes à réaliser des tâches normalisées, au terme d'un examen théorique et pratique.</p> <p>Les référentiels des diplômes, titres et CQP doivent être validés par les partenaires sociaux représentatifs au niveau national, dans les instances concernées (CPNE de branche et CPNAA).</p> <p>Le CPNFP favorisera la mise en place de certifications communes de type CQP interbranches.</p>

LES NOUVELLES INSTANCES POLITIQUES ET DE GESTION PARITAIRES

	Composition	Avant	Après ¹
Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)	<p>Le FPSPP « remplace l'actuel Fonds unique de péréquation ».</p> <p>La composition du FPSPP serait donc à l'identique de l'actuel FUP.</p>	<p>Fonds unique de péréquation (FUP).</p> <p>Conseil d'administration du FUP, chargé notamment d'arrêter chaque année les ressources du fonds au titre de ses missions de péréquation, conformément aux orientations adoptées par le CPNFP.</p> <p>Le FUP assure la péréquation financière des OPCA au titre de la professionnalisation et des Opacif.</p> <p>À ce titre, il collecte :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les excédents des fonds versés au titre de la professionnalisation et du CIF ; - une contribution entre 5 et 10 % assise sur la participation « professionnalisation et DIF ». 	<p>Le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), se substitue au FUP en élargissant ses missions : il est au cœur du dispositif nouveau de financements complémentaires (venant en appui des Opcas et Pôle Emploi) et de cofinancements (en appui de l'État, des régions et autres partenaires), qui sous-tendent la mise en œuvre d'actions en faveur de la qualification et requalification des salariés et demandeurs d'emploi.</p> <p>Le comité financier du CPNFP constitue le conseil d'administration du FPSPP (suppression du CA de l'actuel FUP).</p> <p>Le FPSPP assure :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la péréquation financière des Opcas au titre de la professionnalisation et des Opacif ; - les financements complémentaires en faveur de la qualification et la requalification des salariés et demandeurs d'emploi. <p>À ce titre, il collecte :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les excédents des fonds versés au titre de la professionnalisation et du CIF ; - la nouvelle contribution au titre de la qualification et la requalification des salariés et demandeurs d'emploi.
Conseil national d'évaluation de la formation (CNEFP)	<p>- Un représentant par organisation syndicale et par organisation patronale, en nombre identique, représentatifs au niveau national interprofessionnel.</p> <p>- Quatre personnalités qualifiées désignées par les parties signataires de l'Ani.</p>	<p>Les instances politiques mises en place au niveau national :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comité paritaire national de la formation professionnelle (CPNFP), chargé de veiller à la bonne application des Ani en matière de FP, d'agrément des Opcas, assurer la liaison avec les pouvoirs publics. - Conseil national de la formation tout au long de la vie (CNFPTLV), chargé notamment d'émettre un avis sur les projets de textes relatifs à la FP, formuler des recommandations, etc. 	<p>En sus des instances nationales existantes, création d'un nouveau comité désigné « CNEFP », présidé par une personnalité qualifiée.</p> <p><i>Rôle</i> : évaluation des politiques paritaires de formation, des programmes et des financements mis en œuvre par le FPSPP. À ce titre, il sera chargé d'établir un rapport public annuel faisant état de ses travaux. À noter que le CPNFP tient compte des travaux du CNEFP lors de la fixation du taux de la nouvelle contribution perçue par le FPSPP auprès des Opcas et Opacif.</p> <p><i>Moyens</i> : s'appuie sur les moyens logistiques du CPNFP et les ressources financières du FPSPP. ●●●</p>

1. Les dispositions décrits dans la colonne « Après » ne sont pas applicables en l'état ; pour certaines d'entre elles, une modification des dispositions législatives et/ou réglementaires est nécessaire, étant entendu que l'ensemble de ces dispositions sera refondu dans un accord global des partenaires sociaux afin de refondre l'Ani du 5 décembre 2003 au vu du nouvel accord.

	Composition	Avant	Après
Comité observatoire et certifications (au sein du CPNFP)	●●● Composition paritaire, comité mis en place par le CPNFP.	Le CPNFP peut créer des groupes techniques paritaires.	<i>Rôle</i> : favoriser la mise en place de certifications communes de type CQP interbranches, la définition d'un socle de compétences, la capitalisation des méthodes et outils permettant la multiplication des reconnaissances communes ou mutuelles entre les branches.
Comité financier (au sein du CPNFP)	Composition paritaire, comité mis en place par le CPNFP.	Le CPNFP peut créer des groupes techniques paritaires.	<i>Rôle</i> : – arrêter au plus tard le 30 juin de chaque année les ressources du FPSPP, après avis préalable du CNEFP ; – proposer le coût moyen relatif au contrat de professionnalisation.

En bref

Sommet social

En vue de préparer la rencontre du 18 février, Nicolas Sarkozy a reçu chacun des représentants des cinq confédérations dites représentatives (CFDT, CGT-FO, CFTC, FO et CFE-CGC) et les trois représentants du patronat (Medef, CGPME et UPA). Il s'agissait de préparer l'ordre du jour, et de discuter des mesures qui pourraient être prises, ou des négociations paritaires qui pourraient être lancées. Parmi la liste des sujets mis sur la table par le président de la République, figurent l'amélioration de l'indemnisation du chômage partiel, l'indemnisation des CDD dont le contrat s'arrête en pleine crise, et celle des jeunes demandeurs d'emploi n'ayant pas cotisé assez longtemps à l'assurance chômage pour en bénéficier.

Cumul emploi-retraite

Les nouvelles règles de cumul emploi-retraite mises en place par la LFSS 2009 et applicables au régime de base ont été étendues aux régimes de retraite complémentaire Agirc et Arrco par les partenaires sociaux le 23 janvier. Rappelons que les nouvelles règles, entrées en vigueur au 1^{er} janvier 2009, suppriment le plafond de cumul pour un assuré entre les revenus tirés de sa pension de retraite et ceux d'une activité

reprise après son départ, à condition qu'il ait une carrière complète à compter de 60 ans ou qu'il ait au moins 65 ans. À compter du 1^{er} juillet 2009, l'employeur d'un retraité devra précompter sur sa rémunération les cotisations salariales et patronales de retraite complémentaire. Des cotisations qui ne généreront pas d'inscription de points de retraite pour l'intéressé.

Prix de thèse

Le prix de thèse de l'AFDT (association française de droit du travail) pour les travaux soutenus au cours de l'année 2007 a été attribué ex æquo à :

- **Frédéric Géa**, pour sa thèse « *Contribution à la théorie de l'interprétation jurisprudentielle. Droit du travail et théorie du droit dans la perspective du dialogisme* », soutenue à l'Université Nancy 2 (co-directeurs de la recherche : Catherine Marraud et René de Quénaudon) ;
- et **Benoît Géniaut**, pour « *La proportionnalité dans les relations du travail. De l'exigence au principe* », thèse soutenue à l'Université Lumière Lyon 2 (directeur de la recherche : Antoine Jeammaud).

Le jury était présidé par Alain Supiot, Professeur à l'Université de Nantes, et composé de Marie-France Mazars,

conseiller doyen de la chambre sociale de la Cour de cassation, Christophe Radé, Professeur à l'Université Montesquieu Bordeaux IV, Marie-Armelle Souriac, Professeur à l'Université Paris X-Nanterre et Patrick Tillie, avocat au Barreau de Lille.

Vient de paraître

La deuxième édition du manuel « *Droit du travail* » corédigé par les Professeurs Favennec-Héry et Verkindt vient de paraître. Particulièrement pédagogique, l'ouvrage évite l'écueil de la technique juridique pour mettre en lumière les grands traits de la matière et faire apparaître les idées force de la discipline.

« **Droit du travail** », 2^e Éd., LGDJ, F. Favennec-Héry et P.-Y. Verkindt, 738 p., 36 euros

Rectificatif

La conférence « *Génération Y et Ressources humaines* » organisée par le Master 2 « *Développement des Ressources Humaines* » de l'Université de Paris I-Sorbonne, dirigé par les Professeurs Ray et d'Arcimoles, se tiendra le jeudi 12 mars 2009 de 18h30 à 20h et non le vendredi 13 mars comme annoncé dans le numéro 1386 du 9 février (p. 14).

CDD

• En l'espèce, un salarié a conclu un CDD pour remplacement d'un salarié en arrêt maladie. Le contrat de travail prévoit qu'il doit prendre fin à la reprise du travail du salarié remplacé. Le salarié malade décède le 8 novembre 2002, alors que le salarié remplaçant est en congé, puis en arrêt maladie. L'employeur l'informe du décès le 14 novembre suivant. Eu égard à la circonstance de l'absence à son poste de travail du salarié remplaçant le 8 novembre, l'employeur lui a notifié dans un délai raisonnable le décès du salarié de sorte que la relation contractuelle ne s'était pas poursuivie après l'échéance du terme du contrat. Il en résulte que la demande de requalification en CDI n'est pas fondée.
► Cass. soc., 4 févr. 2009, n° 07-42.954 P + B

• Dans le secteur de l'édition phonographique où il est d'usage constant, en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire des emplois, de ne pas recourir à un CDI, un CDD et des CDD successifs peuvent être conclus pour l'enregistrement d'un ou plusieurs phonogrammes. Le CDD doit être établi par écrit et comporter la définition précise de son

motif. À défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée. Enfin, lorsque le CDD n'a pas de terme précis, il est conclu pour une durée minimale et a pour terme la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.
► Cass. soc., 4 févr. 2009, n° 08-40.184 P + B

• Le recours au CDD d'usage par une association de service aux personnes ne la dispense pas d'établir un contrat écrit comportant la définition précise de son motif, conformément à l'article L. 122-3-1, alinéas 1 à 10, du Code du travail (*devenus L. 1242-12*). À défaut, le contrat est requalifié en CDI.
► Cass. soc., 4 févr. 2009, n° 07-44.107 D

Procédure

• L'ordonnance aux fins de validation de la composition pénale pour des faits de travail dissimulée, prévoyant le versement d'une amende au Trésor public, rendue par le président du tribunal en application de l'article 41-2 du Code de procédure pénale, sans débat contradictoire à seule fin de réparer le dommage, l'action publique étant seulement suspendue, n'a pas autorité de chose jugée au pénal sur le civil.
► Cass. soc., 13 janv. 2009, n° 07-44.718 P + B + R

• Lorsque, dans une procédure prud'homale soumise à la règle de l'unicité de l'instance, une partie demande, dans le délai de deux ans prévu par l'article 386 du Code de procédure civile, l'aide juridictionnelle pour accomplir la diligence mise à sa charge par la juridiction, le délai de péremption ne court plus tant qu'il n'a pas été définitivement statué sur cette demande.
► Cass. soc., 28 janv. 2009, n° 07-42.287 P + B + R

À travail égal, salaire égal

• Au regard du respect du principe « à travail égal, salaire égal », la seule circonstance que des salariés aient été engagés avant ou après l'entrée en vigueur d'un accord collectif ne saurait suffire à justifier des différences de rémunération entre eux. Il appartient à l'employeur de démontrer qu'il existe des raisons objectives à la différence de rémunération entre des salariés effectuant un même travail ou un travail de valeur égale dont il revient au juge de contrôler la réalité et la pertinence.
► Cass. soc., 4 févr. 2009, nos 07-41.406 et 07-41.410 P + B + R
► V. aussi Cass. soc., 4 févr. 2009, n° 07-42.024 P + B ; n° 07-11.884 P + B

• Une différence de statut juridique entre des salariés (en l'espèce des salariés permanents et des saisonniers) effectuant un travail de même valeur au service du même employeur ne suffit pas, à elle seule, à caractériser une différence de situation au regard de l'égalité de traitement en matière de rémunération. Une différence de traitement entre des salariés placés dans la même situation doit reposer sur des raisons objectives dont

le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence.
► Cass. soc., 4 févr. 2009, n° 07-42.125 D
► V. aussi, Cass. soc., 4 févr. 2009, n° 07-42.126 D

L. 122-12

Lorsque l'article L. 122-12, alinéa 2, du Code du travail (*devenu L. 1224-1*) est applicable, le changement d'employeur s'opère au jour du transfert de l'entité économique dont relève le salarié. Il en résulte que le salarié dont le contrat de travail est repris ne peut prétendre avoir été présent dans l'entreprise exploitée par le cessionnaire avant la date d'effet du transfert.
► Cass. soc., 4 févr. 2009, n° 07-42.024 P + B

Visite de reprise

Le salarié, sans se présenter à son travail afin que l'employeur organise la visite de reprise, a pris l'initiative de se rendre chez un médecin du travail, sans en avvertir son employeur. Il en résulte que cette visite ne remplit pas les conditions de l'article R. 241-51, alinéas 1 et 3, du Code du travail (*devenus R. 4624-21 et R. 4624-22*) pour être qualifiée de visite de reprise.
► Cass. soc., 4 févr. 2009, n° 07-44.498 P + B

CRP

Si l'adhésion du salarié à une convention de reclassement personnalisé (CRP) entraîne une rupture qui est réputée intervenir d'un commun accord, elle ne le prive pas de la possibilité d'en contester le motif économique.
► Cass. soc., 27 janv. 2009, nos 07-44.724 et 07-44.725 D

Le zoom de la semaine

Discrimination syndicale/prescription

Si la prescription trentenaire interdit la prise en compte de faits de discrimination couverts par elle, elle n'interdit pas au juge, pour apprécier la réalité de la discrimination subie au cours de la période non prescrite, de procéder à des comparaisons avec d'autres salariés engagés dans des conditions identiques de diplôme et de qualification à la même date que l'intéressé, celle-ci fut-elle antérieure à la période non prescrite.
► Cass. soc., 4 févr. 2009, n° 07-42.697 P + B

Indicateurs mensuels	Décembre 2007	Janvier 2008	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre	Évolution en %	
														Sur dernier niveau	12 mois
Prix Insee Tous ménages : ensemble (1) hors tabac	117,70	117,56	117,81	118,70	119,10	119,73	120,17	119,92	119,88	119,80	119,73	119,17	118,88	-0,2	+1,0
Ménages urbains : hors tabac	116,46	116,32	116,57	117,46	117,86	118,50	118,95	118,69	118,64	118,56	118,49	117,92	117,63	-0,2	+1,0
Prix zone euro (2)	118,5	118,00	118,5	119,6	120,00	120,8	121,2	121,0	120,9	121,1	121,1	120,5	120,4	-0,1	+1,6
DEFM (3)	1 942 000	2 007 800	1 964 400	1 905 300	1 837 200	1 799 100	1 776 200	1 822 300	1 969 200	1 992 500	2 063 000	2 131 700	2 170 000	-	+11,7
Taux de chômage (BIT) ▲	1 897 300	1 910 500	1 896 800	1 905 000	1 896 600	1 902 000	1 906 200	1 908 300	1 949 600	1 957 600	2 004 500	2 068 500	2 114 300	+2,2	+11,4
Production industrielle (CVS*) (4)	97,5	105,3	106,3	108,8	111,6	99,5	111,6	105,3	68,1	109,0	108,0	89,0	86,5	-2,8	-11,4**
Créations d'entreprises (CVS*)	28 849	28 188	28 781	27 427	28 214	27 081	27 776	27 685	27 501	26 517	26 060	26 019	23 721	-8,8	-9,0**
Défaillances d'entreprises (CVS*) (5)	3 811	3 814	3 981	3 838	4 021	3 684	3 861	4 010	3 911	-	-	-	-	-2,5	+8,6**

* CVS : corrigé des variations saisonnières. ** 3 derniers mois par rapport aux 3 mêmes mois de l'année précédente. (1) Base 100, 1998. (2) Base 100, 2000. (3) Nombre de demandeurs d'emploi en fin de mois (catégorie 1). (4) Hors énergie et IAA - Base 100, 2000. (5) Nombre de défaillances par date de jugement. Sur 12 mois en données brutes.

▲ Le taux de chômage ne fait plus l'objet que d'une enquête trimestrielle sur la base de l'enquête emploi de l'Insee. Selon cette nouvelle estimation, il s'élève à 7,3% de la population active en France métropolitaine (hors Dom) au troisième trimestre 2008 (soit 2 035 000 personnes) et 7,7% en incluant les Dom.

Indicateurs annuels	en €
Smic	8,71
Minimum garanti	1 321,02
Plafond sécurité sociale	3,31
annuel	34 308
trimestriel	8 577
mensuel	2 859
quinzaine	1 430
semaine	660
jour	157
heure (inférieure à 5 h)	21
Valeur point de retraite (annuelle)	1,1648
Airco	0,4132
Agirc	3,79%

(*) Sous réserve d'arrondis.

Indicateurs trimestriels	2007				2008				Évolution en %	
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	Un trimestre	Un an
Durée hebdomadaire du travail	35,6 h	-	-	-						
Effectif salarié (CVS*)	15 844 100	15 906 600	15 958 800	16 019 500	16 067 300	16 039 800	16 029 000	-	-0,1	+0,4
Salaire horaire de base ouvrier	+0,9%	+0,6	+0,9	+0,3	+1,0	+1,1	+0,7	-	-	+3,2
Salaire mensuel de base	+0,9%	+0,6	+0,7	+0,3	+1,1	+0,9	+0,7	-	-	+3,0
Coût Insee de la construction (1)	1 385	1 435	1 443	1 474	1 497	1 562	1 594	-	-	+10,46
Indice de référence des loyers	107,66	108,36	109,01	114,30	115,12	116,07	117,03	117,54	-	+2,83

* CVS : corrigé des variations saisonnières. (1) Base 100, 1953.

Semaine sociale Lamy

■ **Président directeur général** de Wolters Kluwer France – Directeur de la publication
Xavier Gandillot
 ■ **Directeur général** du Pôle Entreprises
Isabelle Busse
 ■ **Rédactrice en chef**
Françoise Champeaux
 Case postale 704
 fchampeaux@wolters-kluwer.fr
 ■ **Rédactrice en chef adjointe**
Malika Séguineau
 Case postale 704
 mseguineau@wolters-kluwer.fr
 ■ **Secrétaire de rédaction/maquette**
Catherine Ducroux-Pontoparia
 Case postale 704
 cducroux@wolters-kluwer.fr
 ■ **Internet**
 www.wk-rh.fr
 www.2lreflex.fr
 ■ **Édité par :**
 Wolters Kluwer France,
 Immeuble Le Corosa,
 1, rue Eugène
 et Armand Peugeot,
 92856 Rueil-Malmaison Cedex
 ■ **SAS au capital de**
 300 000 000 euros
 ■ **Associé unique :**
 Holding Wolters Kluwer France
 ■ **CPPAP** 0208 T 82710
 ■ **RCS** Nanterre 480 081 306
 ■ **Siret** 480 081 306 00023
 ■ **TVA** FR 55 480 081 306
 ■ **APE** 221 E
 ■ **N° Indigo** 0825 08 08 00
 ■ **Fax** 01 76 73 48 09
 ■ **Abonnement annuel**
 465,58 euros TTC
 ■ **Prix du numéro**
 30,63 euros TTC
 ■ **Prix du supplément**
 35,74 euros TTC
 ■ **Prix des reliures**
 25,53 euros TTC
 ■ **Périodicité** hebdomadaire
 ■ **Dépôt légal** à parution
 ■ **ISSN** 0223-4637
 ■ **Imprimerie** Delcambre,
 BP 389, 91959 Courtabœuf cedex

Toute reproduction ou représentation intégrale ou partielle par quelque procédé que ce soit, des pages publiées dans la présente publication, faite sans autorisation de l'éditeur est illicite et constitue une contrefaçon. Les noms, prénoms et adresses de nos abonnés sont communiqués à nos services internes et organismes liés contractuellement avec la publication, sauf opposition motivée. Dans ce cas, la communication sera limitée au service abonnement. Conformément à la loi du 6 janvier 1978, ces informations peuvent donner lieu à l'existence d'un droit d'accès et de rectification auprès de Wolters Kluwer France - Direction commerciale.

