

Perspectives 2014

La nouvelle réforme de la formation professionnelle est en marche : le 24 septembre dernier ont débuté les négociations entre les partenaires sociaux en vue de la signature d'un accord national interprofessionnel, lequel doit servir de socle à une prochaine loi de refondation du système. Premières esquisses des changements attendus.

► Une nouvelle réforme de la formation professionnelle : quels enjeux ?

Alors que la précédente réforme de la formation professionnelle (2009) était centrée sur la réorganisation des OPCA, celle qui s'annonce a pour clé de voûte l'individu (salarié, demandeur d'emploi...), avec un double objectif : « la sécurisation des personnes et la compétitivité des entreprises ».

Le gouvernement, dans son document d'orientation remis le 8 juillet dernier aux partenaires sociaux appelés à jeter les bases de la nouvelle réforme, fixe le cap. Le nouveau système de formation professionnelle devra répondre à trois enjeux :

- **sécuriser les parcours professionnels**
« en mobilisant mieux l'orientation et la formation [...], en donnant un temps d'avance aux entreprises, en misant sur les compétences et les qualifications comme facteur de compétitivité »,
- **réhabiliter la formation professionnelle**
« comme levier de promotion sociale et professionnelle et la considérer davantage comme un investissement et non comme une charge pour les entreprises »,

- **améliorer la lisibilité et l'efficacité du système** « afin de faciliter l'accès à la formation professionnelle de l'ensemble des actifs, salariés comme demandeurs d'emploi ».

► La négociation nationale interprofessionnelle : quel ordre du jour ?

Prenant acte des orientations fixées par l'État, les partenaires sociaux ont, le 24 septembre, déterminé un calendrier des négociations (qui devraient aboutir vers le 15 décembre prochain).

Parmi les points à négocier :

- **la mise en œuvre opérationnelle du compte personnel de formation** (voir *L'info OF* n°7),
- **les modalités de financement du plan de formation des entreprises** afin, notamment, de cibler davantage les ressources sur les publics les plus fragiles,
- **une redéfinition des actions de formation** permettant de prendre en compte les nouvelles modalités de transmission des savoirs et de promouvoir la qualité de l'offre de formation.

► Au-delà du futur accord national interprofessionnel : que faut-il attendre ?

Début 2014, le Parlement devrait commencer l'examen du projet de loi portant réforme de la formation professionnelle. En principe élaborée sur la base du texte que les partenaires sociaux auront signé, la future loi comportera d'autres sujets complémentaires.

D'ores et déjà sont annoncées la définition de nouveaux pouvoirs de sanction des services régionaux de contrôle de la formation professionnelle à l'égard des OPCA et des organismes de formation ou encore la prise en compte de l'impact de la transition écologique sur les métiers via, notamment, l'adaptation du contenu des formations professionnelles.

À suivre !

À savoir

► **Compte personnel de prévention de la pénibilité : une articulation avec le compte personnel de formation ?**

Adopté en Conseil des ministres courant septembre, le projet de loi sur la réforme des retraites prévoit la création d'un compte personnel de prévention de la pénibilité.

Attribué à certains salariés soumis à des facteurs de pénibilité décrits par le code du travail, alimenté par des points, financé par une cotisation patronale, ce compte doit notamment favoriser la formation-reconversion des intéressés. À ce titre, le compte de prévention de la pénibilité devrait venir abonder le compte personnel de formation du salarié.

Date de mise en place annoncée : 1^{er} janvier 2015.

Du côté de la Convention Collective Nationale des Organismes de Formation (CCNOF)

1988-2013 : après 25 ans d'existence, la CCNOF est modernisée et complétée. En effet, l'accord du 27 mars 2012 relatif à sa recodification ayant été étendu par le ministère chargé du travail le 22 juillet dernier, c'est une CCNOF toilettée et mise à jour qui est désormais accessible aux organismes de formation, à leurs salariés et aux représentants du personnel.

Sur le fond, pas de changement (la recodification a été opérée à « droit constant »), donc pas d'impact sur les contrats de travail. En revanche, afin de gagner en lisibilité et en simplicité, les partenaires sociaux de la branche y ont intégré certains accords, ont modifié la typologie de quelques articles, supprimé des dispositions devenues obsolètes...

L'avenir ? Selon les termes de l'accord du 27 mars 2012, cette recodification « préfigure, à terme, une négociation globale de la CCNOF en vue de moderniser les droits et les devoirs des acteurs de la profession ».

Statut d'auto-entrepreneur : des évolutions à prévoir ?

Présenté le 21 août dernier, le « projet de loi relatif à l'artisanat, au commerce et aux très petites entreprises » organise la réforme du statut d'auto-entrepreneur :

- **abaissement du chiffre d'affaires** au-delà duquel le professionnel « bascule » dans le régime classique (les seuils actuellement fixés à 32 600 € pour l'artisanat et les services, 81 500 € pour le commerce, seraient ramenés par décret à 19 000 € et 47 500 €),
- **obligation de s'inscrire au Registre du Commerce et des Sociétés (RCS)** pour les auto-entrepreneurs exerçant une activité commerciale,
- **suppression du droit à la formation professionnelle** dès lors que l'auto-entrepreneur ne déclare pas de chiffres d'affaires pendant au moins 12 mois...

La mise en œuvre de cette réforme est-elle pour bientôt ? Rien n'est moins sûr : une mission parlementaire, confiée au député L. Grandguillaume, doit d'abord rendre ses conclusions. Ensuite, si le projet de loi est maintenu, débutera l'examen du texte par l'Assemblée nationale.

Contrat de professionnalisation : nouvelle jurisprudence

Un salarié en contrat de professionnalisation à durée déterminée suit, auprès d'un organisme externe à l'entreprise qui l'emploie, une formation préparatoire à un BTS. Sans motif valable, le salarié s'absente de la formation et ne se rend pas aux réunions programmées dans le cadre de son activité professionnelle. L'employeur rompt le contrat pour faute grave. Peut-il le faire ? Oui, répond la Cour de Cassation, « compte-tenu de la nature du contrat de professionnalisation destiné à l'obtention d'un BTS », les absences du salarié constituaient une faute grave justifiant la rupture du contrat.

Cass. Soc. 25 juin 2013, n° 11-30.298

► Stagiaire voilée : le Défenseur des droits se prononce

Dans une décision rendue le 15 mars 2013, le Défenseur des droits estime qu'une stagiaire ne peut pas être exclue d'un GRETA (implanté dans un lycée public) au motif qu'elle porte un voile.

En effet, précise le Défenseur des droits, la loi relative au port de signes religieux ostensibles dans les établissements publics ne s'applique qu'aux élèves et non aux stagiaires de la formation professionnelle.

Que faut-il retenir ? Éclairée par les autres décisions rendues récemment par les tribunaux dans le même domaine, la position du Défenseur des droits confirme qu'une personne (salariée, stagiaire...) qui ne participe pas à une mission de service public, ne peut se voir interdire de porter un signe religieux. Et ce, à moins d'une « exigence essentielle et déterminante » (sécurité...) ou d'une atteinte avérée ou une menace réelle à l'ordre public ».

En savoir plus

A savoir

► **Activité partielle et formation : de nouveaux assouplissements**

En créant un dispositif unique d'activité partielle en lieu et place du chômage partiel et de l'activité partielle de longue durée (APLD), la loi de Sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 offre aux entreprises en difficulté une solution alternative aux licenciements. Plus souple, plus attractive que les dispositifs qu'elle remplace, l'activité partielle autorise notamment un large recours à des actions de formation pendant les heures chômées. Plan de formation, DIF, CIF, période de professionnalisation... Tous les dispositifs sont mobilisables, avec des cofinancements possibles (OPCA et FPSPP). Pendant la formation, l'entreprise verse au salarié (avec le soutien de l'État) 100 % de sa rémunération nette (contre 70 % pendant les heures chômées sans formation).

Pour en savoir plus, consultez la circulaire

Pour en savoir plus sur l'actualité AGEFOS PME Ile-de-France :
www.agefos-pme-iledefrance.com ou **0826 301 311** (0,15 € TTC/min)

Contact : Service communication - 11 rue Hélène 75849 Paris cedex 17 - Courriel : comm-idf@agefos-pme.com