

FICHES PRATIQUES

Tout le droit de la formation

Mise à jour Septembre - Octobre 2015

L'essentiel de l'actualité



État-Régions

Les règles de passation des marchés publics nouvellement arrêtées par ordonnance déclinent les différentes procédures à suivre en fonction de leur nature. Les exclusions et dérogations sont également énoncées. Le décret pris pour son application porte le seuil maximal à respecter pour bénéficier des dispenses de procédure à 25000 € HT (ordonnance n° 2015-899 du 23.7.15, JO du 24.7.15 ; décret n° 2015-1163 du 17.9.15, JO du 20.9.15).



Opcas

La gestion du CPF par de nombreux acteurs professionnels (Opcas, Pôle emploi, Agefiph...) nécessite leur accès au site www.moncompteformation.gouv.fr. Un décret leur permet de conserver des données personnelles limitativement énumérées, à charge pour l'organisme de se déclarer à la Cnil (décret n° 2015-1224 du 2.10.15, JO du 4.10.15).

Le règlement comptable applicable aux Opcas, Opacif, Octa et FPSPP a été homologué par arrêté pour permettre d'effectuer la comptabilité de ces organismes conformément à la réforme applicable depuis le 1^{er} janvier 2015 (arrêté du 21.8.15, JO du 7.10.15).



Demandeurs d'emploi

Le portage salarial se trouve nouvellement encadré. À présent, l'attestation Pôle emploi ne doit plus être produite à l'issue d'une mission et les rémunérations issues de ce travail peuvent se cumuler avec les allocations de chômage. L'allocataire peut également y recourir dans le cadre d'un contrat de sécurisation professionnelle (instruction Pôle emploi n° 2015-50 du 31.7.15, BOPE n° 2015-67 du 10.8.15).

Le cadre de l'insertion par l'activité économique à Mayotte est circonscrit : création du Fonds départemental d'insertion de Mayotte, procédure de conventionnement et choix des actions par la Commission départementale de l'insertion par l'activité économique (CDIAE). Par ailleurs, adaptation pour Mayotte du fonctionnement de Pôle emploi avec notamment la délégation des radiations, inscriptions et recours au directeur territorial de Mayotte (décret n° 2015-1220 du 1.10.15, JO du 3.10.15).



Étrangers

Suite à la réforme du droit d'asile intervenue cet été, un décret fixe les différentes procédures de demande du droit d'asile (décret n° 2015-1166 du 21.9.15, JO du 22.9.15).

Pour les stagiaires étrangers, la carte de séjour « Étudiant » est délivrée par le préfet du département où étudie le stagiaire d'un établissement ayant passé une convention avec l'État (décret n° 2015-938 du 30.7.15, JO du 1.8.15).



La lettre des abonnés est gratuite pour les abonnés aux Fiches pratiques de la formation continue de Centre Info, 4, avenue du Stade-de-France, 93218 Saint-Denis-La Plaine cedex, Tél. : 01 55 93 91 91 - Fax : 01 55 93 17 25
Directeur de la publication : Julien Nizri
COMMISSION PARITAIRE n° 0906 G 81376 - ISSN 1166-0600
Impression : Centre Info, novembre 2015
ABONNEMENT AUX Fiches pratiques de la formation continue 2015 :
• 2 livres + accès internet France métropolitaine : 336,32 € TTC 289 € HT
Tarif Drom et autres, nous consulter
• Accès internet seul : 298,80 € TTC, 249 € HT
Abonnement : Timolia Paygambar, tél. : 01 55 93 92 04

Point de droit

Les négociations obligatoires dans l'entreprise après la loi Rebsamen

Jugeant « l'empilement » des négociations obligatoires (douze au total) générateur d'un phénomène de saturation de l'agenda social de l'entreprise, non favorable à un dialogue social de qualité, la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi¹ opère un regroupement de ces obligations de négocier et rationalise leur périodicité (article 19 de la loi).

Le regroupement des négociations en trois « blocs structurants »

La loi du 17 août 2015 se fixe deux objectifs :

- d'une part, regrouper les obligations de négocier dans trois blocs structurants, en reprenant ce qui est déjà prévu à titre expérimental sur la qualité de vie au travail ;
- d'autre part, permettre l'adaptation de leur architecture et de leur périodicité.

Cette mesure, qui ne concerne que les obligations de négocier, ne remet pas en cause la possibilité de négocier sur d'autres thèmes de manière ponctuelle ou récurrente.

Chaque année, quel que soit l'effectif de l'entreprise, deux obligations de négocier sont instituées. Elles portent respectivement sur :

- la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.

Dans les entreprises occupant au moins 300 salariés, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels doit être engagée tous les trois ans.

Article L2242-1 modifié du Code du travail

Notion d'entreprise occupant au moins 300 salariés

Il est question ici des :

- entreprises et groupes d'entreprises d'au moins 300 salariés ;
- entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire comportant au moins un établissement ou une entreprise de 150 salariés en France.

Articles L2331-1, L2341-1, L2341-2 et L2242-13 nouveau du Code du travail

Les deux négociations obligatoires annuelles

La négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée.

La négociation sur les salaires fait l'objet d'un traitement spécifique en raison de son rôle central dans l'entreprise.

1. Loi n° 2015-994 du 17.8.15 relative au dialogue social et à l'emploi.

Cette négociation porte sur :

- les salaires effectifs ;
- la durée effective et l'organisation du temps de travail, notamment la mise en place du travail à temps partiel. Dans ce cadre, la négociation peut également porter sur la réduction du temps de travail ;
- l'intéressement, la participation et l'épargne salariale, à défaut d'accord d'intéressement, d'accord de participation, de plan d'épargne d'entreprise, de plan d'épargne pour la mise à la retraite collectif ou d'accord de branche comportant un ou plusieurs de ces dispositifs. S'il y a lieu, la négociation porte également sur l'affectation d'une partie des sommes collectées dans le cadre du plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco) et sur l'acquisition de parts de fonds investis dans les entreprises solidaires (entreprises ayant reçu l'agrément « entreprise solidaire d'utilité sociale ») ;
- le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

Cette négociation peut avoir lieu au niveau des établissements ou des groupes d'établissements distincts.

Art. L2242-5 nouveau du Code du travail

La négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail

La négociation doit porter sur les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière :

- de suppression des écarts de rémunération ;
- d'accès à l'emploi ;
- de formation professionnelle ;
- de déroulement de carrière et de promotion professionnelle ;
- de conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel ;
- et de mixité des emplois.

Cette négociation s'appuie sur les données de la base de données économiques et sociales. La loi du 17 août 2015 prévoit en effet une nouvelle rubrique intitulée « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ».

1° bis de l'article L2323-8 nouveau du Code du travail

En l'absence d'accord prévoyant les mesures suscitées, deux mesures correctives sont mises en place.

Première mesure : établir un plan d'action

L'employeur établit un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Après avoir évalué les objectifs fixés et les mesures prises au cours de l'année écoulée, ce plan d'action, fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels, détermine les objectifs de progression prévus pour l'année à venir, définit les actions qualitatives et quantitatives permettant

de les atteindre et évalue leur coût. Ce plan d'action est déposé auprès de l'autorité administrative.

L'employeur doit aussi élaborer une synthèse de ce plan d'action, comprenant au minimum des indicateurs et des objectifs de progression qui seront définis par décret.

Seconde mesure : négocier sur les salaires

La négociation annuelle sur les salaires effectifs devra porter également sur la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

Les autres thèmes de cette négociation annuelle concernent :

- l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés ;
- les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle ;
- les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, notamment les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, les conditions de travail et d'emploi et les actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel au handicap ;
- les modalités de définition d'un régime de prévoyance et, dans des conditions au moins aussi favorables que celles prévues par la loi (c'est-à-dire sur la base des garanties minimales devant être mises en place d'ici le 1^{er} janvier 2016), d'un régime de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, à défaut de couverture par un accord de branche ou un accord d'entreprise ;
- l'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés ;
- la prévention de la pénibilité (art. L2242-12 nouveau du Code du travail).

Art. L2242-8 nouveau du Code du travail

La négociation triennale, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers

Le législateur complète le chapitre du Code du travail relatif aux négociations obligatoires dans l'entreprise par une section 4 intitulée : « Gestion des emplois et des parcours professionnels ». C'est dans cette section que se trouve la négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers. Cette obligation de négociation ne concerne que les entreprises occupant au moins 300 salariés.

Cette négociation doit être engagée notamment sur le fondement des orientations stratégiques de l'entreprise et de leurs conséquences telles qu'elles sont discutées

avec le comité d'entreprise (lors de la consultation obligatoire sur ce thème, cf. article L2323-10 nouveau du Code du travail).

Elle porte sur :

- la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière :
 - de formation ;
 - d'abondement du compte personnel de formation (CPF) ;
 - de validation des acquis de l'expérience ;
 - de bilan de compétences ;
 - ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés ;
- le cas échéant, les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise qui doivent, en cas d'accord, faire l'objet d'un chapitre spécifique ;
- les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de formation, en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité, les compétences et qualifications à acquérir pendant la période de validité de l'accord ainsi que les critères et modalités d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation ;
- les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des contrats à durée indéterminée ;
- les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences ;
- le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions.

Cette négociation peut également porter sur le contrat de génération.

Art. L2242-14 nouveau du Code du travail

Adaptation des règles de négociation par voie d'accord

Dans les entreprises satisfaisant à l'obligation d'accord ou, à défaut, de plan d'action, relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, un accord d'entreprise majoritaire peut modifier la périodicité de chacune des négociations pour tout ou partie des thèmes, dans la limite de :

- trois ans pour les deux négociations annuelles ;
- cinq ans pour la négociation triennale.

L'accord majoritaire

Pour rappel, est dit majoritaire l'accord signé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représen-

tatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections de titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants.

Cet accord peut adapter :

- le nombre de négociations au sein de l'entreprise ;
- ou prévoir un regroupement différent des thèmes de négociations, à condition de ne supprimer aucun des thèmes obligatoires.

Dans le cas où l'accord modifie la périodicité de :

- la négociation sur les salaires effectifs : une organisation signataire peut, au cours de la période fixée par l'accord, formuler la demande que cette négociation soit engagée. L'employeur y fait droit sans délai ;
- la négociation sur l'égalité professionnelle : l'entreprise échappe à la pénalité financière pendant la durée prévue par l'accord.

Art. L2242-20 nouveau du Code du travail

Entrée en vigueur des nouvelles dispositions

La loi du 17 août 2015 prévoit *in fine* (article 19, XII) une entrée en vigueur des nouvelles dispositions relatives aux négociations annuelles obligatoires le 1^{er} janvier 2016.

Une mesure transitoire est instaurée pour les entreprises qui, à cette date, sont couvertes par un accord relatif :

- à la conciliation de la vie personnelle et de la vie professionnelle ;
- à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- aux mesures de lutte contre les discriminations ou à l'emploi des travailleurs handicapés.

Ces entreprises ne sont soumises aux obligations de négocier sur ces thèmes dans les conditions prévues par la nouvelle réglementation qu'à l'expiration de cet accord, et au plus tard à compter du 31 décembre 2018.

Actualisation des Fiches pratiques

Chaque actualité est recensée en reprenant l'ordre des *Fiches pratiques*. Le site www.droit-de-la-formation.fr intègre les actualisations au fur et à mesure de la parution des textes législatifs et réglementaires.

LIVRE 1 - Compte personnel de formation, entreprises et formation des salariés



Opcva, Opacif, État, Régions, Pôle emploi et Agefiph devront s'assurer, lorsqu'ils financent une action de formation professionnelle continue, de la capacité du prestataire de formation à dispenser une formation de qualité.

FICHE 8-7 Contrôle de la qualité des actions de la formation professionnelle continue

Décret n° 2015-790 du 30.6.15 (JO du 1.7.15)

LIVRE 2 - Région et gouvernance, prestataires de formation et formation des demandeurs d'emploi



La prestation de VAE permet d'obtenir une certification, en tout ou partie. Que faut-il entendre par certification ? Quelles sont les certifications enregistrées au RNCP ? Comment le répertoire est-il géré ?

Présentation des certifications professionnelles

FICHE 27-16 Généralités sur les certifications professionnelles

FICHE 27-17 Diplômes et titres à finalité professionnelle

FICHE 27-18 Certificats de qualification professionnelle (CQP)

FICHE 27-19 Blocs de compétences

FICHE 27-20 Certifications et habilitations correspondant à des compétences transversales

FICHE 27-21 Socle de compétences et de connaissances

Outils de gestion des certifications professionnelles

FICHE 27-22 Répertoire national des certifications professionnelles

FICHE 27-23 Inventaire spécifique pour les certifications exigeant des compétences transversales

FICHE 27-24 Commission nationale de la certification professionnelle