

TABLE RONDE & COCKTAIL

SUCCESS

**INSERTION PROFESSIONNELLE,
RÉFORME DE LA FORMATION,
EMPLOIS D'AVENIR :
UNE OPPORTUNITÉ DE CROISSANCE
POUR LES ENTREPRISES !**

Mardi 16 AVRIL - 19H00
Soirée de clôture « semaine coaching pour l'emploi » - FJT Clamart

Participez à cette nouvelle table ronde réunissant les partenaires économiques, des établissements de formation et d'insertion et des élus communautaires de notre territoire Vallée Sud-Grand Paris.

La formation professionnelle :
Focus sur la « Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel » n°2018-771 du 6 septembre 2018

Une réforme par étapes :

- Lancement de la réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage par le Premier Ministre le 14 septembre 2017 ;
- Accord national interprofessionnel (ANI) du 22 février 2018 pour l'accompagnement des évolutions professionnelles, l'investissement dans les compétences et le développement de l'alternance, signé par les partenaires sociaux ;
- Loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 1er août 2018

NB : seules sont évoquées ici les dispositions réglementaires intéressant directement les employeurs.

Par conséquent ne sont pas détaillées ci-après les nouvelles règles de gouvernance nationale de la formation, notamment celles relatives à l'organisation et au fonctionnement de France compétences (Décret 2018-1331 du 28-12-2018 : JO 30), des opérateurs de compétences (Décret 2018-1209 du 21-12-2018 : JO 23 ; Arrêté MTRD1833923A du 21-12-2018 : JO 29) et des commissions paritaires interprofessionnelles régionales (Décret 2018-1339 du 28-12-2018 : JO 30). Il en va de même des nombreux textes réformant le cadre et la création des certifications professionnelles (Décret 2018-1230 du 24-12-2018 : JO 26 ; Décret 2019-14 du 8-1-2019 : JO 9 ; Arrêté MTRD1834963A du 8-1-2019 : JO 9).

LES GRANDS PRINCIPES DE CETTE REFORME :

1ER VOLET : L'ACCES A LA FORMATION A L'INITIATIVE DU SALARIE : LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)	3
A. « MONETISATION » DU CPF (ARTICLES L.6323-2 ET SUIVANTS DU CODE DU TRAVAIL)	3
1. <i>Un changement de philosophie</i>	3
2. <i>Crédit annuel et abondement</i>	3
B. POSSIBILITE POUR LE SALARIE DE MOBILISER DIRECTEMENT SES DROITS, VIA UNE APPLICATION MOBILE (QUI OUVRIRA EN FIN D'ANNEE).....	4
1. <i>Un « trip advisor »de la formation</i>	4
2. <i>Des modalités de départ simplifiées</i>	4
C. SUPPRESSION DES LISTES DES FORMATIONS ELIGIBLES	5
D. QUELLES IMPLICATIONS PRATIQUES POUR L'EMPLOYEUR ?	5
1. <i>La conversion des anciens droits (Décret 2018-1153 du 14-12-2018 : JO 15)</i>	5
2. <i>Quelle est la place de l'employeur dans ce nouveau dispositif CPF ?</i>	5
3. <i>Quel régime pour le CPF ?</i>	6
E. QUELLES CONSEQUENCES PRATIQUES, NOTAMMENT POUR LES ORGANISMES DE FORMATION	6
1. <i>Passage pour les organismes de formation d'une relation B2B à une relation B2C.</i>	6
2. <i>Nécessité, pour que les formations soient « CPFables », de les inscrire au RNCP ou de les scinder en blocs de compétences.</i>	6
3. <i>La formation va coûter plus cher, les formations et les moyens vont être mutualisés (avec la disparition annoncée par le Gouvernement d'un certain nombre d'organismes de formation)</i>	6
2^{EME} VOLET : L'ACCES A LA FORMATION EN ENTREPRISE	7
A. LA CONSTRUCTION DU PLAN DE FORMATION FACILITEE	7
B. LE CHAMP DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ETENDU ET SIMPLIFIE	7
C. LES ENTRETIENS PROFESSIONNELS.....	8
3^{EME} VOLET : LA FORMATION DES NON-SALARIES	9
A. PERSONNES ASSUJETTES	9
1. <i>Travailleurs indépendants, membres des professions libérales et des professions non salariées</i>	9
2. <i>Artisans</i>	9
3. <i>Micro-entrepreneurs</i>	9
B. LE MONTANT.....	9
4^{EME} VOLET : LA REFORME DU SYSTEME DE L'APPRENTISSAGE	10
1. <i>Sur la conclusion du contrat d'apprentissage</i> :.....	10
2. <i>Pour l'exécution</i> :.....	10
3. <i>Pour la rupture</i> :.....	11
4. <i>Refonte des aides à l'apprentissage</i>	11
5^{EME} VOLET : LE FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE	12
6^{EME} VOLET : LA REFORME DE LA GOUVERNANCE	13

1er volet : l'accès à la formation à l'initiative du salarié : le Compte personnel de formation (CPF)

Le CPF a succédé, dans la Loi de 2014, au DIF. Son but est de permettre à chaque salarié d'ouvrir son compte personnel de formation, et d'assurer son employabilité.

Le CPF a eu un succès mitigé : il a été largement utilisé par les salariés les plus formés et appartenant à des grosses entreprises (avec un service RH), très peu par les autres.

La loi 2018-771 du 5 septembre 2018 a rénové en profondeur ce dispositif en le plaçant au cœur du système de la formation professionnelle et en tentant de le simplifier par trois séries de mesures :

A. « Monétisation » du CPF (articles L.6323-2 et suivants du Code du travail)

1. Un changement de philosophie

Jusqu'au 31 décembre 2018 : alimentation en heures.

Depuis le 1^{er} janvier 2019 : le compte personnel de formation alimenté en Euros.

3 buts recherchés par le Gouvernement :

- éviter les disparités de la monétisation des heures entre les entreprises, les secteurs...
- s'adapter à l'offre de formation (de plus en plus les formations ne sont plus décomptées en heures, mais en modules, en actions sur le terrain...)
- un changement de philosophie en ce qu'il permet au travailleur de choisir et financer sa formation de manière directe, c'est-à-dire sans nécessairement passer par son employeur ou un organisme paritaire. Autrement dit, il devient le maître de son parcours de formation tout au long de sa carrière.

2. Crédit annuel et abondement

a. Le principe

500 € par an, dans la limite d'un plafond de 5.000 € pour un salarié à temps plein.

Pour les salariés à temps partiels ou embauchés en cours d'année :

- dès lors qu'ils travaillent au moins 50% de la durée légale annuelle de travail (1.607 heures par an), mêmes droits que pour les salariés à temps plein ;
- s'ils travaillent moins de 50% de la durée légale annuelle de travail : proratisation

b. La dérogation

Les salariés peu qualifiés et les travailleurs handicapés bénéficient une allocation de 800 € / an, dans la limite de 8.000 €

NB : dans tous les cas, une alimentation plus favorable peut être prévue par accord collectif (d'entreprise ou de branche).

c. La gestion du calcul des droits est transférée à la Caisse des Dépôts et Consignation (CDC)

Depuis le 1er janvier 2019, le CPF est intégralement géré et financé par la Caisse des dépôts et consignations (Décret 2018-1336 du 28-12-2018 : JO 30).

C'est donc elle qui va calculer le crédit annuel de base des salariés et alimenter leurs CPF. Elle le fera sur la base des données issues de la déclaration sociale nominative (DSN).

Toutefois, à titre transitoire, c'est aux opérateurs de compétences (OPCO) que revient cette mission pour les formations suivies entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019

B. Possibilité pour le salarié de mobiliser directement ses droits, via une application mobile (qui ouvrira en fin d'année)

1. Un « trip advisor » de la formation

Depuis le 1^{er} janvier 2019, le salarié peut accéder en direct à une plateforme numérique qui lui permettra de consulter son compte, identifier les formations disponibles et éligibles et de s'inscrire directement.

Idée du Gouvernement : aboutir à un « trip Advisor » de la formation, avec une notation des formations.

2. Des modalités de départ simplifiées

Avant : nécessité de demander à l'employeur ou à l'OPCA.

Depuis le 1^{er} janvier 2019, si la formation est suivie pendant le temps de travail, alors le salarié doit solliciter une autorisation d'absence :

- Au moins 60 jours avant le début de la formation si la formation est d'une durée de moins de 6 mois ;
- Au moins 120 jours si la formation est plus longue

Réponse obligatoire de l'employeur sous 30 jours. A défaut, le silence vaut acceptation (article D6323-4 du Code du travail).

Le Refus doit être motivé (non-respect des conditions d'ancienneté, des conditions d'éligibilité ou du délai entre deux formations), après avis le cas échéant du CSE.

C. Suppression des listes des formations éligibles

Avant les formations ne pouvaient être financées par le CPF que si elles étaient inscrites sur des listes établies par au national, par les branches, les Régions... Les listes étaient donc croisées avec de grosses disparités, qui freinaient l'accès au CPF.

Aujourd'hui : sont éligibles toutes les formations certifiantes et/ou donnant lieu à validation de « *blocs de compétences* », mais également celles au titre de la VAE, les bilans de compétence, ainsi que « *les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci* » (article L6323-6 du Code du travail).

NB : le congé individuel de formation (CIF) est remplacé par le CPF de transition professionnelle, qui doit permettre au salarié de se former à un nouveau métier.

D. Quelles implications pratiques pour l'employeur ?

1. La conversion des anciens droits (Décret 2018-1153 du 14-12-2018 : JO 15)

Le crédit du CPF (alimenté jusqu'au 31 décembre 2018 en heures) n'est pas reparti à zéro le 1er janvier 2019.

Un décret précise que les heures de formation acquises et non utilisées au 31 décembre 2018 au titre du CPF et de l'ancien DIF sont « converties » en somme d'argent à raison de 15 € par heure.

2. Quelle est la place de l'employeur dans ce nouveau dispositif CPF ?

Un constat : un rôle de l'employeur a priori marginal, dès lors que le CPF est à la main du salarié (l'employeur ne peut pas contraindre le salarié à mobiliser son CPF).

Le Gouvernement annonce une logique de co-construction du parcours professionnel, en offrant 3 possibilités à l'employeur :

- Accorder des crédits conventionnels supplémentaires au CPF (art. L.6323-11 C. trav) ;
- Abonder conventionnellement au CPF (par accord collectif d'entreprise ou de branche) sur telle ou telle formation, pour « *orienter* » les choix (par exemple en langue) des salariés (art. L.6323-14 C. trav)
- Abonder volontairement au CPF par un versement en direct à la Caisse des Dépôts et Consignations (art. L.6323- C. trav)

Questions en suspens : quel sera le régime fiscal et social de cet abondement ? Sera-t-il considéré comme un complément de salaire ? Le gouvernement estime que non, mais aucune indication écrite n'existe en ce sens à ce jour.

3. Quel régime pour le CPF ?

L'employeur est tenu de maintenir la rémunération du salarié (qui restera sa charge, alors qu'elle était auparavant prise en charge, au moins en partie, par l'OPCA).

E. Quelles conséquences pratiques, notamment pour les organismes de formation

1. Passage pour les organismes de formation d'une relation B2B à une relation B2C.
2. Nécessité, pour que les formations soient « CPFables », de les inscrire au RNCP ou de les scinder en blocs de compétences.
3. La formation va coûter plus cher, les formations et les moyens vont être mutualisés (avec la disparition annoncée par le Gouvernement d'un certain nombre d'organismes de formation)

Buts annoncés :

- Favoriser l'accès des actifs à la formation et au développement des compétences pour accéder à une « *société de compétence* ».
- Donner une plus grande flexibilité à l'employeur pour remplir son obligation légale de formation et d'adaptation des salariés à leurs postes de travail

A. La Construction du plan de formation facilitée

Fin du plan de formation, remplacé par le plan de développement des compétences

- Distinction entre les formations obligatoires et toutes les autres actions de formation :
 - o Formations obligatoires : celles nécessaires pour exercer l'emploi considéré. Le Caces par exemple pour les conducteurs de chariots (art. L6121-2 C. trav.)
 - o Formations non obligatoires : toutes les autres (art. L6121-6 C. trav.)

Formations obligatoires : pendant le temps de travail, avec maintien de la rémunération

Formations non-obligatoires : principe = pendant le temps de travail, avec maintien de la rémunération

Exceptions : hors du temps de travail :

- Par accord collectif d'entreprise ou à défaut de branche, qui doit fixer une limite horaire et éventuellement des contreparties (garde d'enfant par exemple).
- Ou avec l'accord du salarié dans la limite de 30 heures par an et par salarié

B. Le champ de la formation professionnelle étendu et simplifié

Avant : il fallait que l'employeur inscrive son action du plan de formation dans l'une des 15 catégories de listes éligibles.

Depuis le 1^{er} janvier 2019, « *toutes les actions concourant au développement des compétences* » (art L6313-1 c. trav) entrent dans le champ de la formation professionnelle :

- Action de formation ;
- Bilan de compétence ;
- VAE (validation des acquis et de l'expérience) ;
- Apprentissage (alors qu'avant apprentissage et formation professionnelles étaient scindés) : art. L.6211-1 du Code du travail. L'apprentissage vise à l'obtention d'un diplôme ou d'une professionnalisation.

➔ Définition très simplifiée et très large, pour faciliter l'accès à la formation.

Objectifs :

- Entendre le champ de la formation professionnelle aux actions d'apprentissage
- Finalité universelle
- Ouvrir aux nouvelles méthodes : à distance, au poste de travail, par les outils numériques...

C. Les entretiens professionnels

!!! Distinct des entretiens annuels d'évaluation (même s'ils peuvent se tenir simultanément).

Maintien de l'architecture actuelle :

- 1 entretien tous les deux ans sur les perspectives d'évolution professionnel du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi.
Cette périodicité peut être aménagée par accord d'entreprise ou de branche.
En outre, ces entretiens doivent aussi être proposés par l'employeur au retour de congés longue durée (congé parental, congé maternité...) même si l'échéance des deux ans n'est pas révolue. Le salarié peut refuser. Il peut aussi solliciter un tel entretien avant même son retour, pour anticiper celui-ci.

Thèmes à aborder lors de l'entretien biennal (maintien des deux premiers thèmes, ajouts de 3 autres depuis le 1^{er} janvier 2020) :

- Perspectives d'évolution professionnelles ;
 - VAE
 - Activation du CPF
 - Abondement s du CPGF susceptibles d'être financés par l'employeur
 - Conseil en évolution professionnelle
-
- 1 entretien tous les 6 ans pour un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.
La Loi datant de mars 2014, ils se tiendront en mars 2020.
Il doit permettre de vérifier que le salarié a bénéficié :
 - Des entretiens biennaux ;
 - D'une formation ;
 - D'une évolution professionnelle ;
 - D'augmentations de rémunération.

Ces critères peuvent être aménagés par accord d'entreprise.

Sanction : 3.000 € par salarié si le salarié n'a pas bénéficié des entretiens biennaux et récapitulatif et/ou d'une formation autre qu'obligatoire.

Ces 3.000 € vont abonder le CPF, par versement d'un dépôt à la Caisse des Dépôts et Consignations.

NB : en principe, l'employeur est supposé verser spontanément cette sanction. S'il ne s'auto-sanctionne pas spontanément, et en cas de contrôle, l'amende est doublée et versée au Trésor Public.

Les travailleurs indépendants, les membres des professions libérales et des professions non-salariées, y compris ceux n'employant aucun salarié, ainsi que leur conjoint collaborateur ou leur conjoint associé, bénéficient personnellement du droit à la formation professionnelle continue. L'article L 6312-2 du Code du travail leur impose de verser chaque année une contribution pour le financement de leur formation dans les conditions exposées ci-après :

A. Personnes assujetties

1. Travailleurs indépendants, membres des professions libérales et des professions non salariées

Le montant de la contribution fixé au moins à :

- 0,25 % du montant annuel du plafond de la sécurité sociale (soit 101,31 € pour 2019) ;
- 0,34 % du même montant, lorsque le travailleur indépendant ou le membre des professions libérales et des professions non salariées bénéficie du concours de son conjoint collaborateur (soit 137,78 € pour 2019)

Cotisations recouvrées par l'URSSAF.

2. Artisans

La contribution est égale à 0,17 % du montant annuel du plafond de la sécurité sociale (PASS) complétée par un droit additionnel à la taxe pour frais de chambre des métiers fixé à 0,12% du PASS en vue de financer leurs actions de formation (soit 117,51 € en 2019)

3. Micro-entrepreneurs

a. Le principe

Contribution supplémentaire, au titre du CPF, de :

- 0,1 % du montant annuel de leur chiffre d'affaires pour ceux qui relèvent du secteur du commerce ;
- 0,2 % du montant annuel de leur chiffre d'affaires pour ceux qui ont une activité de prestation de services (C. trav. art. L 6331-48, al. 3);
- 0,3 % du montant annuel de leur chiffre d'affaires pour ceux qui ont le statut d'artisan.

Cotisations recouvrées par l'URSSAF.

b. L'exonération

Exonération des micro-entrepreneurs qui ont déclaré un montant de chiffre d'affaires nul ou des recettes nulles pendant une période de 12 mois civils consécutifs.

B. Le montant

L'alimentation du compte se fait à hauteur d'un montant annuel fixé à 500 € par an, dans la limite d'un plafond de 5 000 €.

Lorsque le travailleur n'a pas exercé son activité au titre d'une année entière, son crédit annuel est calculé à due proportion du temps d'exercice de l'activité au cours de l'année (C. trav. art. R 6323-22 modifié).

En matière d'apprentissage, les modifications sont également substantielles : relèvement de l'âge maximal, fusion des aides financières, possibilité offerte à l'apprenti de démissionner, etc.

Objectif de la réforme : Augmenter le nombre de contrats d'apprentissage conclus

3 leviers :

- Un contrat qui se rapproche du droit commun
- Des mécanismes de formation plus exigeants ;
- UN dispositif de financement unifié.

1. Sur la conclusion du contrat d'apprentissage :

Age d'entrée : de 25 à 29 ans ;

Durée minimum du contrat d'apprentissage : 6 mois ; maximum : 3 ans ;

3 mois maximum (contre un an avant) entre le début de la formation théorique et le démarrage de la formation pratique

Le contrat d'apprentissage reste aujourd'hui soumis à une obligation d'enregistrement d'apprentissage à la chambre consulaire, pour un contrôle de légalité.

Au 1^{er} janvier 2020, simple dépôt auprès des OPCO (Opérateurs de Compétences)

2. Pour l'exécution :

a. Conditions précisées pour le maître d'apprentissage :

Il doit être salarié de l'entreprise, majeur, volontaire et offrant toutes les garanties de moralités, et ayant des compétences professionnelles listées par Décret

b. Dérogation à la durée du travail dans certains secteurs (bâtiment, travaux publics, paysagisme) :

Limite quotidienne à 10 heures, et 40 heures par semaine (avec des contreparties en termes de repos) sans autorisation préalable de l'inspection du travail (qui était obligatoire avant).

c. Grille de rémunération des apprentis réévaluée

Année d'apprentissage	% du Smic ¹			
	Avant 18 ans	18 ans à moins de 21 ans	21 ans à moins de 26 ans	26 ans et plus
1 ^e année	27 % (25 % auparavant)	43 % (41 % auparavant)	53 %	100 %
2 ^e année	39 % (37 % auparavant)	51 % (49 % auparavant)	61 %	
3 ^e année	55 % (53 % auparavant)	67 % (65 % auparavant)	78 %	
<i>1. Pourcentage du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable, pour les jeunes de 21 ans et plus</i>				

3. Pour la rupture :

- Résiliation unilatérale par l'une ou l'autre partie dans les 45 premiers jours (= inchangé) ;
- Après le 45^{ème} jour (avant, saisine du CPH en référés uniquement) :
 - Accord entre les parties ;
 - Démission de l'apprenti, après avis favorable d'un médiateur ;
 - Comme pour les CDD. Procédure de licenciement pour faute grave, force majeure, inaptitude et décès de l'employeur dans une société unipersonnelle. **NB** : pas de licenciement pour insuffisance professionnelle ou pour motif économique

4. Refonte des aides à l'apprentissage

Avant : 3 aides différentes (prime à l'apprentissage, aide à l'embauche d'un apprenti mineur et aide à l'apprentissage).

Au 1^{er} janvier 2019 :

- Une aide unique en lieu et place de ce qui existait avant
- Réservée aux entreprises de moins de 250 salariés **ET** pour les formations préparant un diplôme de niveau baccalauréat au maximum.
- D'un montant maximal de 7.325 €, versé par mensualités sur 3 ans au plus (8.525 € au plus sur 4 ans dans certains cas si l'apprentissage se poursuit sur une 4^{ème} année).

3 nouveautés :

- Fusion de la contribution à la formation continue et de la taxe d'apprentissage au sein d'une contribution unique : la CUFGA (Contribution Unique à la Formation Professionnelle et à l'Apprentissage) ;
- Transfert de la collecte des fonds des OPCA vers l'URSSAF au plus tard au 1^{er} janvier 2022
- ➔ Sortie du paritarisme dans la gestion de la formation professionnelle, avec de vraies implications en termes politiques et syndicaux.
- Suppression du financement du plan de développement des compétences sur les fonds mutualisés pour les entreprises de plus de 50 salariés.

Les fonds collectés vont être versés à un organisme unique (FRANCE COMPETENCE) qui redistribuera ces fonds. Avec une priorité affichée aux demandeurs d'emploi, puis aux alternants, et enfin au CPF

OPCO = Opérateur de compétence (au lieu d'OPCA : organisme paritaire collecteur agréé), qui perd donc le paritarisme et la collecte.

6ème volet : la refonte de la gouvernance

Jusqu'au 31 décembre 2018, présence de nombreux organismes différents : fonds paritaires, comités nationaux, comités régionaux, organismes de certification

Depuis le 1^{er} janvier 2019 :

- 1 nouvel organisme national public : FRANCE COMPETENCES
- Réduction de 22 OPCA à 11 OPCO

* *
*

Les informations données dans ce document le sont à titre strictement indicatif. Elles ne valent pas consultation ou avis juridique. Si vous avez des questions ou souhaitez des précisions, vous pouvez contacter :

Cabinet DMS AVOCATS

Grégoire BRAVAIS

Avocat Associé

139, Boulevard Haussmann - 75008 Paris
Téléphone (ld) : 33 (0)1 53 81 50 02 / 33 (0)6 19 67 38 60
Mail : gbravais@dms-avocats.fr

