

TRAVAUX COMMISSIONS OUVERTES

COMMISSION DROIT SOCIAL



LA FORMATION PROFESSIONNELLE
RÉUNION DU 15 AVRIL 2019



Flichy Grangé Avocats

droit social / employment law

LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Focus sur la loi Avenir Professionnel

Lundi 15 avril 2019

Caroline Scherrmann - Avocat associé

scherrmann@flichy.com

Amandine Vetu - Avocat associé

vetu@flichy.com

Tel: +33 1 56 62 30 00

Fax: + 33 1 56 62 30 01

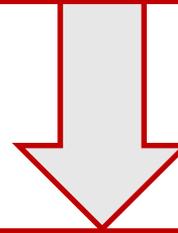
www.flichygrange.fr

I. L'ACCÈS À LA FORMATION À L'INITIATIVE DU SALARIÉ : LE CPF

I. L'accès à la formation à l'initiative du salarié : le Compte personnel de formation

LES OBJECTIFS

- **Faire du CPF le pilier de la formation professionnelle à l'échelon individuel ;**
- **Renforcer les compétences des salariés pour assurer leur employabilité.**



LES NOUVEAUTES

- **Du point de vue du salarié : monétisation du CPF, mobilisation directe des droits via la création d'une application mobile, suppression du système de listes de formations éligibles ;**
- **Du point de vue de l'employeur : affaiblissement du rôle de l'employeur lors du départ du salarié en formation, suppression des accords de gestion interne du CPF, accroissement des possibilités d'abondement conventionnel.**

A. UN COMPTE PERSONNEL DE FORMATION PLUS FACILEMENT MOBILISABLE PAR LE SALARIÉ

I. L'accès à la formation à l'initiative du salarié : le Compte personnel de formation

A. Un CPF plus facilement mobilisable par le salarié

Les heures inscrites sur le CPF avant le 1^{er} janvier 2019 sont converties en euros à raison de 15 euros par heure.
(Décret n° 2018-1153 du 14 décembre 2018)

Le CPF est alimenté non plus en heures mais en euros depuis le 1^{er} janvier 2019

Salariés à temps complet

500 € par an, dans la limite d'un plafond total de 5 000 €.

Salariés à temps partiel

Durée du travail > ou = à la moitié de la durée légale ou conventionnelle sur l'ensemble de l'année : **500 € par an / plafond de 5 000 €.**

Durée inférieure à ce seuil : **au prorata.**

Salariés peu qualifiés

800 € par an, dans la limite d'un plafond total de 8 000 €.

Travailleurs handicapés (Esat)

Une alimentation plus favorable du CPF peut être prévue par accord collectif d'entreprise, de groupe ou de branche.

I. L'accès à la formation à l'initiative du salarié : le Compte personnel de formation

A. Un CPF plus facilement mobilisable par le salarié

Une mobilisation directe des droits à formation : une liberté accrue pour le salarié

- ❑ **Disparition des intermédiaires (OPCA, employeurs).**
 - Le titulaire du compte peut **s'inscrire directement** aux formations et **régler lui-même** les organismes de formation dans la limite de ses droits (*Art. L. 6323-8 C. trav., nouveau*).
- ❑ **Mise en place prochaine (novembre 2019) d'une application mobile** permettant au salarié de consulter ses droits, ses abondements, les formations éligibles et de s'inscrire aux formations.

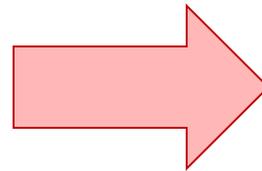
I. L'accès à la formation à l'initiative du salarié : le Compte personnel de formation

A. Un CPF plus facilement mobilisable par le salarié

La suppression des listes de formations éligibles

Abrogation du système complexe de listes élaborées par les partenaires sociaux au niveau :

- national ;
- régional ;
- ou de la **branche professionnelle**.



Sont aujourd'hui éligibles au CPF les formations sanctionnées par :

- des **certifications nationales enregistrées au RNCP**,
- des **attestations de validation de blocs de compétences** ;
- des **certifications et habilitations enregistrées au répertoire spécifique** ;

Demeurent éligibles : les actions de VAE, le bilan de compétences, la préparation de l'épreuve théorique au Code de la route et du permis de conduire (véhicules légers et lourds), etc...

B. COMPTE PERSONNEL DE FORMATION : QUELLE PLACE POUR L'EMPLOYEUR ?

I. L'accès à la formation à l'initiative du salarié : le Compte personnel de formation

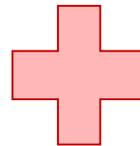
B. Quelle place pour l'employeur ?

Un rôle *a priori* marginal

Un outil à la main du salarié

« Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute. » (C. trav., L. 6323-2)

La mobilisation du CPF est à la **seule initiative du salarié** ; l'employeur ne peut jamais le contraindre à l'utiliser.



Disparition des accords de gestion interne

Avant le 1^{er} janvier 2019 : possibilité pour les entreprises de plus de 11 salariés de conclure des accords d'entreprise d'une durée de 3 ans leur permettant de gérer en interne le financement du CPF.



Disparition de ces accords au 1^{er} janvier 2019. **Les fonds non consacrés au financement du CPF et à son abondement sont reversés au Trésor Public.**

I. L'accès à la formation à l'initiative du salarié : le Compte personnel de formation

B. Quelle place pour l'employeur ?

La co-construction du parcours de formation

Crédit conventionnel supplémentaire

L'employeur peut, par **accord d'entreprise ou de groupe**, prévoir des **modalités d'alimentation plus favorables**, dès lors qu'elles sont assorties d'un financement spécifique (Art. L.6323-11 C. trav. nouveau).

Abondement conventionnel

L'employeur peut, par **accord d'entreprise ou de groupe**, s'engager à **abonder le CPF** du salarié au titre de **certaines formations éligibles définies** dans l'accord (Art. L. 6323-14 C. trav. nouveau).

Abondement volontaire

L'employeur peut, à la demande du salarié et à l'instar des autres financeurs, **alimenter le CPF** en versant des fonds directement à la Caisse des Dépôts et Consignations (Art. L. 6323-4 C. trav. nouveau).

C. LE RÉGIME DU CPF

I. L'accès à la formation à l'initiative du salarié : le Compte personnel de formation

C. Le régime du CPF

Demande d'autorisation d'absence du salarié

CPF

Formation < 6 mois

Au moins 60 jours
calendaires avant le
début de la formation

Formation ≥ à 6 mois

Au moins 120 jours
calendaires avant le
début de la formation

Contenu de la demande : pas de contenu imposé.

CPF-TP

Absence continue < à
6 mois ou formation
à temps partiel

Au moins 60 jours
moins avant le début
de la formation

Absence continue ≥ à
6 mois

Au moins 120 jours
avant le début de la
formation

Contenu de la demande : date du début de l'action de formation, désignation et durée de la formation, nom de l'organisme responsable, intitulé et date de l'examen concerné.

I. L'accès à la formation à l'initiative du salarié : le Compte personnel de formation

C. Le régime du CPF

Réponse de l'employeur sous 30 jours. Son silence vaut acceptation.

CPF

Simple autorisation d'absence.

CPF-TP

Obligation
de motiver

Refus

Non-respect par le salarié des conditions d'ancienneté ou de formalisation de sa demande (délais, contenu).



Non respect du délai de carence entre 2 congés de transition professionnelle. Ce délai ne peut être inférieur à 6 mois ni supérieur à 6 ans.

Report

Obligation
de motiver

1°) lorsque l'absence du salarié serait préjudiciable à la production et à la marche l'entreprise ;
2°) afin de limiter le nombre de départs simultanés en congés de TP (2 % de l'effectif total dans les établissements de 100 salariés et plus, et un salarié à la fois dans les établissements de moins de 100 salariés).

I. L'accès à la formation à l'initiative du salarié : le Compte personnel de formation

C. Le régime du CPF

Rémunération du salarié en cas de formation sur le temps de travail

CPF

Maintien de la rémunération par l'employeur.



Suppression de la possibilité de prise en charge partielle par l'OPCA (**Décret n° 2018-1336 du 28 décembre 2018**).

CPF-TP

Rémunération garantie

1°/ Salaire moyen de référence ≤ 2 fois le SMIC : 100 % du SMR ;

2°/ Salaire moyen de référence > 2 fois le SMIC : 90 % pour la 1^{ère} année ou les 1^{ères} 1200 heures, et 60 % au-delà (**sans pouvoir être < 2 SMIC**).

Prise en charge par la CPIR

1°/ dans les entreprises de 50 salariés et +, rémunération versée par l'employeur, puis remboursement par la CPIR.

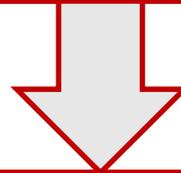
2°/ dans les entreprises de – de 50 salariés, rémunération directement versée par la CPIR (**à compter du 1^{er} janvier 2020**).

II. L'ACCÈS À LA FORMATION EN ENTREPRISE

II. L'accès à la formation en entreprise

LES OBJECTIFS

- Tracer la voie vers une « *société de compétences* » en favorisant l'accès des actifs à la formation, d'une part, et le développement des compétences, d'autre part.
- Donner une **plus grande flexibilité à l'employeur pour remplir l'obligation légale de formation et d'adaptation des salariés à leur poste de travail.**



LES NOUVEAUTES

- La construction du plan de formation, rebaptisé « *plan de développement des compétences* », est simplifiée ;
- Le champ de la formation professionnelle est clarifié et l'action de formation est définie ;
- Les entretiens professionnels sont aménagés.

A. LA CONSTRUCTION DU PLAN DE FORMATION FACILITÉE

II. L'accès à la formation en entreprise

A. La construction du plan de formation facilitée

Depuis le
1^{er} janvier 2019

- ❑ **Fin de la distinction** entre **les actions d'adaptation** et **les actions de développement des compétences**.
- ❑ **Nouvelle distinction** entre les **formations obligatoires** et toutes les **autres actions de formation**.
- ❑ **Simplification du départ en formation** : il ne sera plus nécessaire de définir, avant le départ en formation des salariés, les conditions de prise en compte au retour dans l'entreprise d'une action de développement des compétences (*Art. L. 6321-8 CT, abrogé*).

II. L'accès à la formation en entreprise

A. La construction du plan de développement des compétences facilitée

	PLAN DE FORMATION	PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES
LES CATEGORIES	<p>Action d'adaptation / maintien dans l'employabilité : actions d'adaptation au poste de travail OU liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi (Art. L. 6321-2 CT, ancien).</p> <p>Action de développement des compétences : actions de développement des compétences (Art. L. 6321-6 CT, ancien).</p>	<p>Actions de formation obligatoires : conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application d'une convention internationale, d'une disposition légale ou d'une disposition réglementaire (Art. L. 6321-2 CT, nouveau).</p> <p>Actions de formation non obligatoires : toutes les autres (Art. L. 6321-6 CT, nouveau).</p>
LE REGIME JURIDIQUE	<p>Action d'adaptation : pendant le temps de travail AVEC maintien de la rémunération.</p> <p>Action de développement des compétences : pendant le temps de travail avec maintien de la rémunération OU en tout ou partie en dehors du temps de travail avec versement d'une allocation de formation (50% du salaire net) dans la limite de 80h par an et par salarié avec accord du salarié et engagements écrits de l'entreprise relatifs aux :</p> <p>1°) conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai de 1 an aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ;</p> <p>2°) modalités de prise en compte des efforts accomplis.</p>	<p>Actions de formation obligatoires : pendant le temps de travail AVEC maintien de la rémunération.</p> <p>Actions de formation non obligatoires :</p> <p>Principe : pendant le temps de travail AVEC maintien de la rémunération.</p> <p>Exceptions : hors temps de travail</p> <ul style="list-style-type: none">• par accord collectif d'entreprise ou de branche ; ou• avec l'accord écrit du salarié dans une limite horaire de 30 heures par an et par salarié (ou 2% du forfait en jours ou en heures). Le salarié peut revenir sur son accord dans un délai de 8 jours à compter de sa conclusion.

II. L'accès à la formation en entreprise

A. La construction du plan de développement des compétences facilitée

Un **accord d'entreprise** ou à **défaut de branche** peut définir les actions de formation non obligatoires qui peuvent se dérouler en dehors du temps de travail. Dans ce cas, il fixe (Art. L. 6321-6 C. trav., nouveau) :

Obligatoirement :

- une limite horaire par salarié ;
- une limite correspondant à un pourcentage du forfait pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année.

Facultativement :

- des contreparties, notamment pour compenser les charges induites par la garde d'enfant pour les salariés qui suivent ces formations.

B. LE CHAMP DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ÉTENDU ET SIMPLIFIÉ

II. L'accès à la formation en entreprise

B. Le champ de la formation professionnelle étendu et simplifié

- ❑ **Jusqu'au 31 décembre 2018**, l'action de formation était définie selon une **liste de 14 ou 15 types d'actions susceptibles de constituer de la formation professionnelle continue** (Art. L. 6313-1 CT, ancien).
 - Liste descriptive et éparse car complétée au fil des réformes législatives.
- ❑ **Depuis le 1^{er} janvier 2019**, les actions de formation entrant dans le champ de la formation professionnelle sont **toutes celles concourant « au développement des compétences »** (Art. L. 6313-1 CT, modifié).

Objectifs :

- **Etendre le champ de la formation professionnelle aux actions d'apprentissage**, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui ;
- **Finalité universelle** : ouvrir la définition de la formation professionnelle ;
- **Prendre en compte des pratiques pédagogiques innovantes** :
 - L'action de formation peut-être réalisée **en tout ou partie à distance** ;
 - Elle peut également être réalisée **en situation de travail**.
- **Simplifier l'identification des prestations pouvant bénéficier d'un financement au titre de la formation professionnelle.**

II. L'accès à la formation en entreprise

B. Le champ de la formation professionnelle étendu et simplifié

Jusqu'au 31 décembre 2018 : liste des actions de formation éligibles à une prise en charge par les fonds de la formation professionnelle

- 1° Les actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle ;
- 2° Les actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés ;
- 2° bis Les actions de promotion de la mixité dans les entreprises, de **sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes sexistes et pour l'égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes ;
- 3° Les actions de promotion professionnelle ;
- 4° Les actions de prévention ;
- 5° Les actions de conversion ;
- 6° Les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- 7° Les actions de formation continue relative à la **radioprotection** des personnes prévues à l'article L. 1333-19 du code de la santé publique ;
- 8° Les actions de formation relatives à l'économie et à la gestion de l'entreprise ;
- 9° Les actions de formation relatives à **l'intéressement, à la participation et aux dispositifs d'épargne salariale** et d'actionnariat salarié ;
- 10° Les actions permettant de réaliser un **bilan de compétences** ;
- 11° Les actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience ;
- 12° Les actions d'accompagnement, d'information et de conseil dispensées aux **créateurs ou repreneurs d'entreprises** agricoles, artisanales, commerciales ou libérales, exerçant ou non une activité ;
- 13° Les actions de lutte contre **l'illettrisme** et en faveur de l'apprentissage et de l'amélioration de la maîtrise de la langue française ;
- 14° Les actions de formation continue relatives au **développement durable** et à la transition énergétique ;
- 15° La participation d'un salarié, d'un travailleur non salarié ou d'un retraité à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience.

II. L'accès à la formation en entreprise

B. Le champ de la formation professionnelle étendu et simplifié

Art. L. 6313-1
CT, modifié

Depuis le 1^{er} janvier 2019 : une typologie réduite des actions de développement des compétences

Les **actions concourant au développement des compétences** qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle sont :

- 1° Les **actions de formation** ;
- 2° Les **bilans des compétences** ;
- 3° Les actions permettant de faire **valider les acquis de l'expérience** ;
- 4° Les **actions de formation par apprentissage**, au sens de l'article L. 6211-2.

II. L'accès à la formation en entreprise

B. Le champ de la formation professionnelle étendu et simplifié

Art. L. 6313-2
et L. 6313-3 CT
modifié

**Focus sur l'action de formation :
1 définition, 4 objectifs possibles**

1 définition : « un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel ».

4 objectifs possibles :

1)

Permettre à toute personne sans qualification professionnelle ou sans contrat de travail d'accéder dans les meilleures conditions à un emploi.

2)

Favoriser l'adaptation des travailleurs à leur poste de travail, à l'évolution des emplois ainsi que leur maintien dans l'emploi et de participer au développement de leurs compétences en lien ou non avec leur poste de travail.

3)

Réduire, pour les travailleurs dont l'emploi est menacé, les risques résultant d'une qualification inadaptée à l'évolution des techniques et des structures des entreprises.

4)

Favoriser la mobilité professionnelle.

II. L'accès à la formation en entreprise

B. Le champ de la formation professionnelle étendu et simplifié

Focus sur les actions de formation par apprentissage

- ❑ **Nouveauté : L'action de formation par apprentissage forme la quatrième action de développement des compétences et ne constitue plus une catégorie à part exclue du champ d'application de la formation professionnelle.**
- ❑ **Objet principal de l'apprentissage (Art. L. 6211-1 CT, modifié) :**
« donner à des travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles ».
- ❑ **4 nouveaux objectifs réalisables dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle (Art. L. 6313-6 CT, modifié).**
- ❑ **Introduction d'un dispositif de préparation à l'apprentissage (Art. L. 6313-6 CT, modifié).**

II. L'accès à la formation en entreprise

B. Le champ de la formation professionnelle étendu et simplifié

Art. L. 6313-6
CT, modifié

Les 4 nouveaux objectifs réalisables au titre des dispositifs de la formation professionnelle par apprentissage

1)

Permettre aux apprentis d'**obtenir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP.**

2)

Dispenser aux apprentis une **formation générale associée à une formation technologique et pratique, qui complète la formation reçue en entreprise et s'articule avec elle.**

3)

Contribuer au **développement des connaissances, des compétences et de la culture nécessaires à l'exercice de la citoyenneté.**

4)

Contribuer au **développement de l'aptitude des apprentis à poursuivre des études par la voie de l'apprentissage ou par toute autre voie.**

C. LES ENTRETIENS PROFESSIONNELS

C. Les entretiens professionnels

Maintien de l'architecture des entretiens professionnels

1 entretien tous les 2 ans :

perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi.

ET

1 entretien tous les 6 ans :

Etat des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

C. Les entretiens professionnels

1. L'entretien biennal



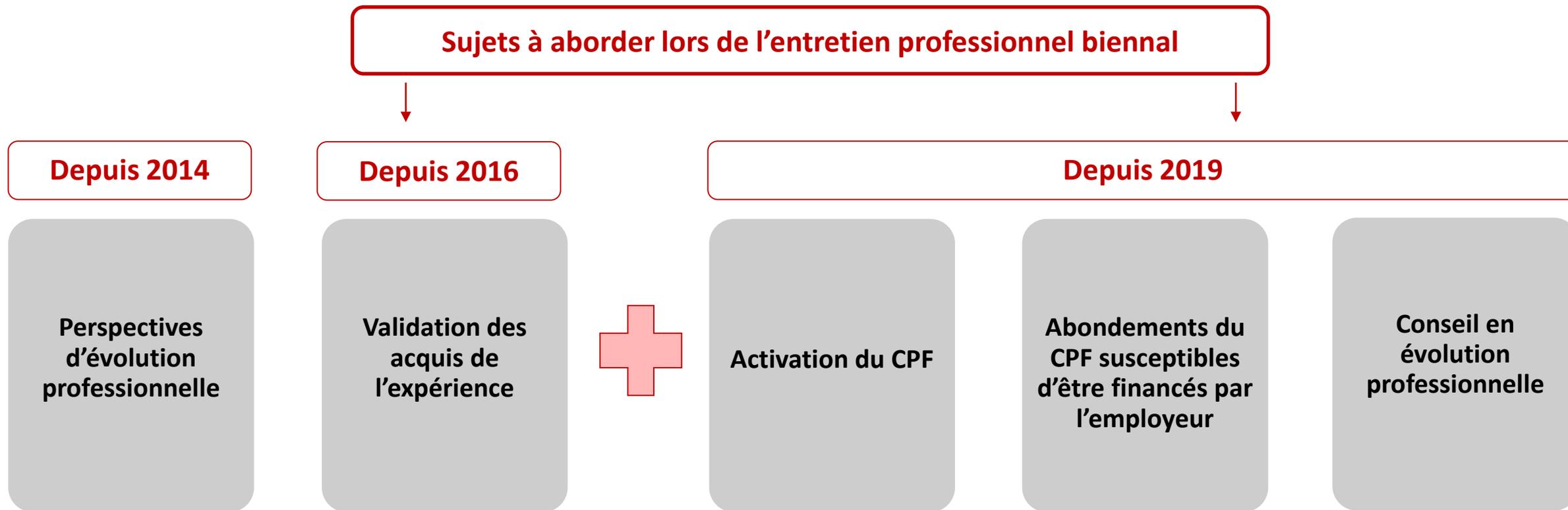
Aménagement possible de cette périodicité par accord collectif d'entreprise ou à défaut de branche.



Salariés de retour de congés de longue durée (congé paternité, congé parental, etc) : proposition de l'entretien professionnel dès la reprise d'activité, voire même, depuis le 1^{er} janvier 2019, antérieurement à la reprise de poste.

C. Les entretiens professionnels

1. L'entretien biennal



Pas de précision légale sur le contenu exact des informations données. Celui-ci pourrait faire l'objet d'un encadrement par accord collectif d'entreprise ou de branche.

C. Les entretiens professionnels

2. L'entretien récapitulatif tous les 6 ans

Périodicité

L'entretien récapitulatif doit être organisé **tous les 6 ans**.



Impossibilité de modifier par accord collectif la périodicité de l'entretien récapitulatif.

1^{ère} échéance : mars 2020

Objet

Etat des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié ; permet de vérifier que le salarié a :

➤ bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels biennaux ;



➤ suivi au moins une action de formation ;

➤ acquis des éléments de certification par la formation ou par une VAE ;

➤ bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.



Adaptation possible par accord collectif d'entreprise ou de branche.

C. Les entretiens professionnels

3. L'abondement sanction

Jusqu'au 31 décembre 2018

Le salarié n'a pas bénéficié :

- des entretiens professionnels **biennaux** ;
- ET / OU de 2 des 3 mesures d'évaluation du parcours professionnel (action de formation - certification / formation ou VAE - progression salariale ou professionnelle).



- 100 h pour un salarié à temps plein (soit 3 000 €)
- 130 h pour un salarié à temps partiel (soit 3 900 €)

Depuis le 1^{er} janvier 2019

Le salarié n'a pas bénéficié :

- des entretiens professionnels (biennaux ET **récapitulatifs**) ;
- ET/OU d'une formation autre qu'obligatoire.



- 3 000 € pour tous les salariés concernés quelle que soit leur durée du travail.

Conditions

Sanctions

III. LA REFONTE DU SYSTÈME DE L'ALTERNANCE

III. La refonte du système de l'alternance

L'alternance, c'est :

L'APPRENTISSAGE

Objet : donner à l'apprenti ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée :

- Par un diplôme ;
- Par un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP.

(Art. L. 6211-1 CT)

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Objet : permettre à son titulaire d'acquérir une qualification :

- Enregistrée au RNCP ;
- Reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- Ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP).

(Art. L. 6325-1 et L. 6314-1 CT)



Finalité diplômante

Contribuer à l'insertion professionnelle

Finalité professionnelle

III. La refonte du système de l'alternance

LES OBJECTIFS

- **Pour l'apprentissage** : le contrat d'apprentissage présentait la particularité d'être **fortement encadré par des textes législatifs et réglementaires** (Code du travail, Code de l'éducation, Code des impôts). Ils présentaient également de **fortes spécificités au regard du droit du travail** de droit commun.
- **Pour le contrat de professionnalisation** : **bénéficiait davantage aux personnes qualifiées** et sortants de scolarité **qu'aux demandeurs d'emploi ou aux personnes éloignées de l'emploi**.
- **Pour la période de professionnalisation** : **détournement de la finalité** première de la période de professionnalisation par l'utilisation du dispositif comme un **simple outil d'abondement du plan de formation**.
- **Objectif de la réforme** : **augmenter** le nombre de nouveaux contrats d'apprentissage et de professionnalisation et **relancer** la reconversion ou promotion par l'alternance.

LES NOUVEAUTES

- **Rapprochement du statut du salarié de droit commun avec celui de l'apprenti et refonte de l'aide financière** : **assouplissement des conditions** liées à la **conclusion**, à l'**exécution** et à la **rupture du contrat d'apprentissage** ET **création d'une aide unique aux employeurs de moins de 250 salariés**.
- **Ajustements du contrat de professionnalisation**.
- **Remplacement de la période de professionnalisation par la « Pro-A » (reconversion ou promotion par l'alternance)**.

III. La refonte du système de l'alternance

Nouveautés pour les contrats d'apprentissage conclus à compter du 1^{er} janvier 2019

Le régime juridique du contrat d'apprentissage simplifié : Au stade de la conclusion

	AVANT	APRES
Âge limite d'entrée en apprentissage augmenté	25 ans	29 ans révolus
Durée minimum du contrat d'apprentissage (CDD) ou de la période d'apprentissage (CDI) abaissée	<ul style="list-style-type: none"> • Minimum : 1 an • Maximum : 3 ans 	<ul style="list-style-type: none"> • Minimum : 6 mois • Maximum : 3 ans
Début d'exécution de la formation théorique et pratique sécurisé	Possibilité de suivre une formation en CFA sans avoir trouvé d'employeur, dans la limite de 1 an, afin de préparer une qualification professionnelle	3 mois maximum entre la date du début d'exécution du contrat d'apprentissage ET la date du démarrage de la formation théorique et pratique
Mentions informatives renforcées	<ul style="list-style-type: none"> • Date du début de l'apprentissage 	<ul style="list-style-type: none"> • Date du début de l'exécution du contrat d'apprentissage • Période de formation chez l'employeur • Période de formation théorique en CFA

III. La refonte du système de l'alternance



Focus sur la procédure d'enregistrement du contrat d'apprentissage

De l'enregistrement :

- **Aujourd'hui**, l'employeur doit **transmettre pour enregistrement le contrat d'apprentissage à la chambre consulaire dont il dépend** (selon le cas, chambre des métiers et de l'artisanat, chambre d'agriculture ou chambre de commerce et industrie).
- **Contrôle de légalité** du contrat d'apprentissage.
- **Faculté de refus d'enregistrement** → impossibilité de poursuivre le contrat d'apprentissage.

Au simple dépôt :

- **A compter du 1er janvier 2020, simple dépôt** auprès des organismes paritaires agréés pour gérer les contributions des employeurs au titre du financement de la formation professionnelle et de l'alternance → OPCO. (Art. L. 6224-1 C. trav., à venir)
 - **Fin du contrôle de légalité.**
- **Allègement de la procédure de conclusion du contrat d'apprentissage.**

III. La refonte du système de l'alternance

Nouveautés pour les contrats d'apprentissage conclus à compter du 1^{er} janvier 2019

**Le régime juridique du contrat d'apprentissage simplifié :
au stade de l'exécution**

	AVANT	APRES
Maître d'apprentissage : conditions précisées	<ul style="list-style-type: none"> • Aucun texte législatif • Garanties et compétence professionnelles définies par décrets ▶ (Art. R. 6223-22 et R. 6223-24 CT) 	<ul style="list-style-type: none"> • Garanties : salarié de l'entreprise, volontaire, majeur et offrir toutes les garanties de moralité • Compétences professionnelles : déterminées par accord de branche, à défaut par décret. ▶ (Art. L. 6223-8-1 et R. 6223-22 C. trav. nouveaux)
Dérogations à la durée du travail dans certains secteurs	<ul style="list-style-type: none"> • Dérogations exceptionnelles sur autorisation préalable de l'Inspection du travail et après avis conforme du médecin du travail ▶ Limite : 5h par semaine (40h au lieu de 35h) 	<ul style="list-style-type: none"> • Pour les activités visées à Art. R. 3162-1 C. trav. (chantier du bâtiment, travaux publics, paysagisme etc.) : ▶ Limite quotidienne : 10h ▶ Limite hebdomadaire : 40h ▶ Compensations à prévoir
Mobilité à l'étranger	<ul style="list-style-type: none"> • Pas de durée minimale d'exécution du contrat en France • Pas de dérogation au principe de l'alternance 	<ul style="list-style-type: none"> • Durée d'exécution du contrat en France fixée à 6 mois au minimum • Inapplication du principe de l'alternance de la période de mobilité

III. La refonte du système de l’alternance

Nouveautés pour les contrats d'apprentissages conclus après le 1^{er} janvier 2019

Le régime juridique du contrat d’apprentissage simplifié : au stade de la rupture

	AVANT	APRES
Rupture <u>pendant</u> les 45 premiers jours en entreprise	<ul style="list-style-type: none"> • Résiliation unilatérale par l’une ou l’autre des parties 	<ul style="list-style-type: none"> • Résiliation unilatérale par l’une ou l’autre des parties
Rupture <u>au-delà</u> des 45 premiers jours en entreprise	<ul style="list-style-type: none"> • Rupture par accord écrit des 2 parties • Résiliation judiciaire du contrat en cas de faute grave OU de manquements répétés de l’employeur ou de l’apprenti OU d’inaptitude physique → Compétence du Conseil de Prud’hommes en la forme des référés 	<ul style="list-style-type: none"> • Rupture par accord écrit des 2 parties • Démission de l’apprenti : saisine préalable du médiateur, information de l’employeur au plus tôt 5 jours calendaires à compter de la saisine et préavis de 7 jours calendaires minimum après l’information à l’employeur. • Rupture à l’initiative de l’employeur : Faute grave, force majeure, inaptitude physique, décès d’un employeur maître d’apprentissage, exclusion définitive du CFA → <u>Procédure de licenciement pour motif personnel</u>

III. La refonte du système de l'alternance

Refonte des aides à l'apprentissage

- ❑ **Suppression du crédit d'impôt en faveur de l'apprentissage ET des 3 aides financières existant actuellement et éventuellement cumulables :**
 - **Prime à l'apprentissage** (entreprises de moins de 11 salariés, montant minimal de 1 000 € par année de formation, Région), reste versée aux employeurs jusqu'au terme des contrats d'apprentissage conclus avant le 1^{er} janvier 2019 (décret n° 2018-1163 du 17 décembre 2018).
 - **Aide à l'embauche d'un apprenti mineur** (entreprises de moins de 11 salariés, montant forfaitaire 4 400 € pendant la 1^{ère} année de formation, Etat).
 - **Aide à l'apprentissage** (entreprises de moins de 250 salariés, montant minimal de 1 000 €, Région).

- ❑ **Création d'une aide unique** pour les employeurs de moins de 250 salariés pour les contrats conclus afin de **préparer un diplôme ou un titre professionnel équivalent AU PLUS au baccalauréat** (Art. L. 6243-1 C. trav., modifié). L'effectif de l'entreprise est apprécié au titre de l'année civile précédant la date de conclusion du contrat, tous établissements confondus.

- ❑ **Montant de l'aide versée** (Art. D. 6243-2 et 6243-3 C. trav., nouveau) : **4 125 euros** maximum la 1^{ère} année, **2 000 euros** maximum la 2^{ème} année et **1 200 euros** maximum la 3^{ème} année.



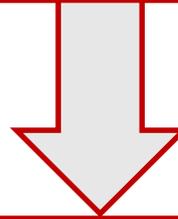
Le bénéfice de l'aide est subordonné au dépôt du contrat d'apprentissage auprès de l'OPCO et à sa transmission au ministre chargé de la formation professionnelle. **Cette disposition est applicable à compter du 1^{er} janvier 2020.**

IV. LE FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

IV. Le financement de la formation professionnelle

LES OBJECTIFS

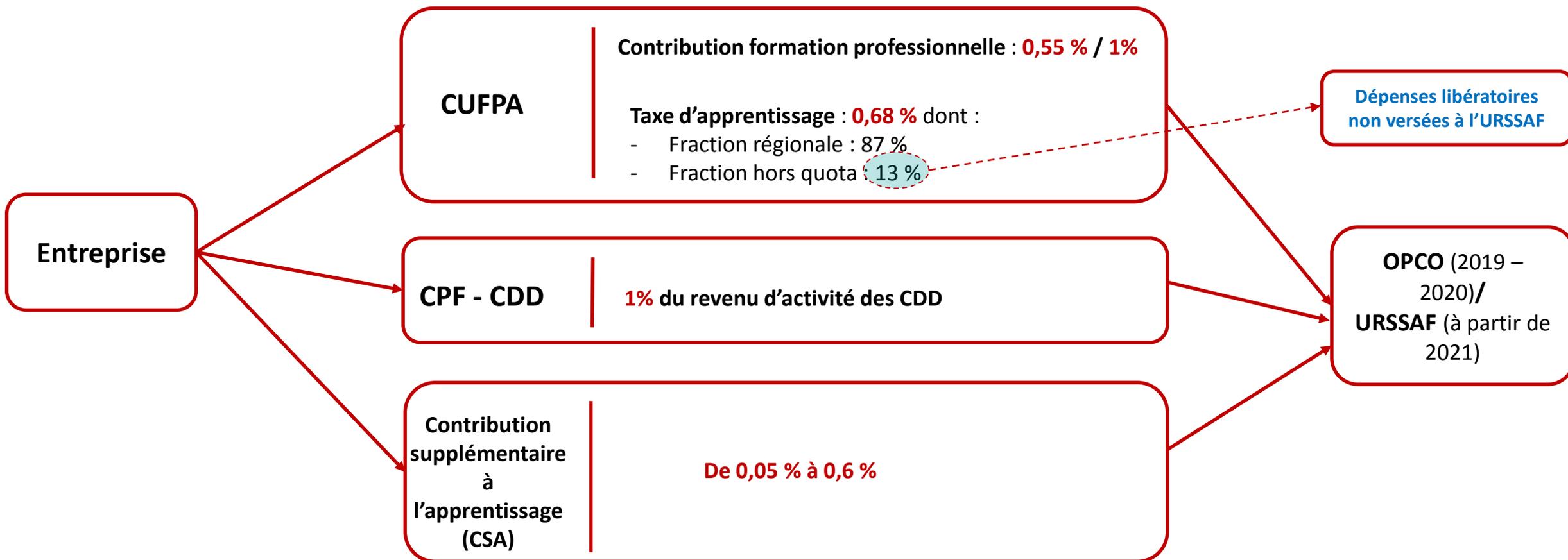
- **Rendre plus efficient le système de financement de la formation professionnelle sans augmenter la charge financière pour les entreprises.**



LES NOUVEAUTES

- **Fusion** de la contribution à la formation continue et de la taxe d'apprentissage au sein d'une contribution unique : la « CUFPA ».
- **Transfert de la collecte** des fonds des OPCA vers l'URSSAF, au plus tard le 1^{er} janvier 2021.
- **Suppression du financement** du plan de développement des compétences sur les fonds mutualisés pour les entreprises de plus de 50 salariés.

IV. Le financement de la formation professionnelle depuis le 1^{er} janvier 2019



IV. Le financement de la formation professionnelle : période transitoire

Décret n° 2018-1331 du 28 décembre 2018

Collecte contributions 2019

Collecte contributions 2020

Avant le 15 septembre 2019

Avant le 1^{er} mars 2020

Avant le 15 septembre 2020

Avant le 1^{er} mars 2021

Entreprises ≥ 11
acompte CFP (75%)

Entreprises ≥ 11 :
solde CFP, CPF-CDD
et le cas échéant
CSA

Entreprises ≥ 11
acompte CUFPA
(40%)

Entreprises ≥ 11
acompte CUFPA
(35%)

**Entreprises ≥ 11
salariés :** solde
CUFPA, CPF-CDD et
le cas échéant CSA

Entreprises < 11:
CFP et CPF-CDD

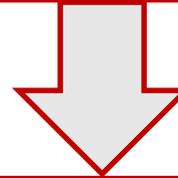
Entreprises < 11:
CUFPA et CPF-CDD

Exonération de la taxe d'apprentissage

V. LA REFONTE DE LA GOUVERNANCE

LES OBJECTIFS

- **Système actuel illisible et complexe : multiplicité** des institutions gouvernant la formation professionnelle.
- Enjeu de **simplification** du système de gouvernance.



LES NOUVEAUTES

- **Création d'une institution nationale publique** en charge de la **gouvernance nationale de la formation : France Compétences.**
- **L'URSSAF** devient le **principal collecteur** des contributions dues au titre de la formation professionnelle.
- **OPCA deviennent des opérateurs de compétences (OPCO).**
- **Renforcement du rôle de la Caisse des Dépôts et des Consignations en matière de CPF.**

A. FRANCE COMPÉTENCES

V. La refonte de la gouvernance

A. France Compétences

La gouvernance nationale de la formation est confiée à France Compétences

❑ Jusqu'à présent, nombreux opérateurs différents :

- Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) ;
- Comité national / Comités régionaux de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle (CNEPOF / CREFOP) ;
- Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF), avec une déclinaison régionale (COPAREF) ;
- Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

❑ Depuis le 1^{er} janvier 2019, nouvel organe national public : France Compétences

- **Institution nationale publique** dotée de la **personnalité morale** et de l'**autonomie financière** ;
- Dirigée par un **directeur général** et administrée par un **Conseil d'Administration (CA)** ;
- **5 collèges au CA** : Etat, régions, organisations syndicales et patronales représentatives du plan national, personnalités qualifiées.

V. La refonte de la gouvernance

A. France Compétences

Les missions de France Compétences

Missions de financement

- ▶ **Principale mission : verser** aux organismes financeurs des actions de formation **les fonds collectés par les URSSAF.**
- ▶ **Autres missions :**
 - Mission dite de « *péréquation* » ;
 - Organiser et financer le CEP.

Missions de régulation

- ▶ **Veille, observation et transparence des coûts** et des règles de prise en charge de la formation professionnelle.

Missions de certification professionnelle

- ▶ **Établir le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et le répertoire spécifique.**
- ▶ **Contribuer au suivi de l'évaluation et de la qualité des actions de formation professionnelle.**

Missions de recommandations

- ▶ Niveau de prise en charge du financement de l'alternance.
- ▶ Toute question relative à la formation professionnelle et à l'alternance.
- ▶ Articulation des actions d'orientation, de formation professionnelle et d'emploi.

B. DES OPCA AUX OPCO

V. La refonte de la gouvernance

B. Des OPCA aux OPCO

Les OPCA/OCTA deviennent des opérateurs de compétences (OPCO)

- ❑ **Agrément de 11 OPCO par arrêté ministériel du 29 mars 2019 (publié au journal officiel le 31 mars 2019).**
- ❑ **Leurs missions sont largement modifiées :**
 - **Ils perdent de manière progressive la mission de collecte précédemment exercée par les OPCA ; ils ne conserveront cette mission qu'à titre transitoire, au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020 dans l'attente d'une ordonnance organisant le transfert de la collecte aux Urssaf.**
 - **Leurs missions de financement évoluent :**
 - **Financement des actions concourant au développement des compétences uniquement dans les entreprises de moins de 50 salariés au lieu et place du plan de formation ;**
 - **Maintien du financement des contrats de professionnalisation (et ajout des contrats d'apprentissage).**
 - **Ils auront dorénavant pour mission notamment, d'aider les branches professionnelles et les entreprises à anticiper les besoins nouveaux en compétences, les mutations technologiques et leurs effets sur l'emploi.**

V. La refonte de la gouvernance

B. Des OPCA aux OPCO

Cartographie des OPCO

Commerce

Bricolage, habillement, commerce de détail non alimentaire, jardineries, optique-lunetterie de détail, etc.

Propreté, entreprise de travail temporaire, personnel au sol des transports aériens, organisme de formation, etc.

Entreprise à forte intensité (main d'œuvre)

ATLAS

Assurance, banque, entreprise de courtage, cabinets d'experts-comptables, marchés financiers, etc.

Coopératives agricoles, industries de produits alimentaires élaborés, parcs zoologiques, paysage, etc.

OCAPIAT

Santé

Etablissement privé d'hospitalisation et de soins, centre d'hébergement, service de santé interentreprises, etc.

Industries électriques et gazières, industrie du pétrole, bijouterie, menuiserie, horlogerie, industrie des jeux, etc.

OPCO 2i

AFDAS

Audiovisuelle, casinos, édition, presse quotidienne, publicité, golf, sport, tourisme, radiodiffusion, etc.

Ouvriers du bâtiment, ETAM du bâtiment, cadres du bâtiment, négoce de bois d'œuvre, travaux publics, etc.

Construction

Cohésion sociale

Pôle Emploi, atelier chantier d'insertion, société anonyme et fondation d'HLM, foyers pour jeunes travailleurs, etc.

Automobile, agence de voyage et tourisme, salariés du ferroviaire, transport routier, remorquage maritime, etc.

Mobilité

Entreprise de proximité

Immobilier, librairie, remontées mécaniques et domaines skiabiles, concierges, pharmacie d'officine, fleuriste, etc.

Les informations contenues dans ce document sont d'ordre général.

Ce document est réservé à un usage personnel et ne constitue pas un conseil juridique.