

ALERTE N°157 DU 5 NOVEMBRE 2018

RETOUR SUR LES PRINCIPALES MESURES ISSUES DE LA RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » aborde de nombreux domaines intéressant directement les employeurs, et tout particulièrement la formation professionnelle, dont nous vous présentons les principales mesures.

L'entrée en vigueur de la plupart des mesures est fixée au plus tard le 1er janvier 2019 et nécessite la parution de décrets d'application.

1. Contrat de professionnalisation

Quelques modifications sont apportées au cadre juridique du contrat de professionnalisation.

1.1. La durée maximale du contrat

La durée maximale du contrat de professionnalisation est portée à 36 mois au lieu de 24 précédemment (C. trav. Art .L.6325-11 modifié).

1.2. Ouverture du contrat de professionnalisation aux structures d'insertion

Le dispositif de contrat de professionnalisation est étendu aux personnes éloignées de l'emploi en parcours dans une structure d'insertion par l'activité économique.

1.3. L'objet du contrat élargi à titre expérimental

Alors que l'ancien dispositif prévoyait que le contrat de professionnalisation avait pour objet de permettre à son titulaire d'acquérir une qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ou une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranches (C. trav. Art. L. 6325-1 et L. 6314-1), la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 permet désormais de conclure ce contrat en vue d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences, en accord avec le salarié, est mise en place pour une durée de 3 ans à compter de la publication du décret devant en définir les modalités d'application.

1.4. Exécution du contrat à l'étranger

Le contrat de professionnalisation pourra être exécuté en partie à l'étranger pour une durée maximale d'un an (C. trav. Art. L. 6323-25 nouveau). La durée du contrat peut alors être portée à 24 mois et l'exécution du contrat en France doit être au minimum de 6 mois.

1.5. Allongement de la durée de prise en charge de la formation après la rupture

Un accord collectif peut définir les modalités de la poursuite et du financement des actions d'évaluation et d'accompagnement et des enseignements, en cas de rupture, sauf à l'initiative de son titulaire, d'un contrat qui comportait une action de professionnalisation d'au moins 12 mois. La présente loi fixe la durée maximale de cette prise en charge après la rupture à 6 mois, au lieu de 3 mois précédemment (C. trav. Art. L.6325-14-1 modifié).

2. L'apprentissage

Le texte contient des assouplissements concernant l'entrée en apprentissage, les conditions de fond et d'exécution du contrat d'apprentissage et sa rupture.

2.1. L'âge limite d'entrée en apprentissage

Alors qu'il était auparavant fixé à 25 ans, l'âge limite d'entrée en apprentissage est dorénavant fixé à 29 ans révolus (C. trav. Art. L. 6222-1 et L. 6222-2 modifiés).

2.2. La durée du contrat

La durée minimale du contrat d'apprentissage pour les CDD, ou de période d'apprentissage pour les CDI, est fixée à 1 an au lieu de 6 mois précédemment. Pour rappel, sa durée maximale est de 3 ans (sous réserve de certains cas dérogatoires) (C. trav. Art. L. 6222-7-1 modifié).

2.3. Le contenu du contrat

Le contrat d'apprentissage devra mentionner la date du début de son exécution, de la période de formation pratique chez l'employeur et de la période de formation en CFA (C. trav. Art. L.6222-12 modifié).

Par ailleurs, la date de début de la formation pratique chez l'employeur, ainsi que la période de formation au CFA, ne pourront être postérieures de plus de 3 mois à celle du début d'exécution du contrat.

2.4. Fin de la procédure d'enregistrement du contrat d'apprentissage

A compter du 1^{er} janvier 2020, l'employeur devra déposer le contrat auprès de l'opérateur de compétences. Les modalités de dépôt seront fixées ultérieurement par voie réglementaire (C. trav. Art. L. 6211-4, L. 6222-22-1 et L.6224-1 modifiés).

2.5. Le maître d'apprentissage

Le maître d'apprentissage devra désormais être volontaire, salarié de l'entreprise, majeur et offrir toutes les garanties de moralité. Par ailleurs, l'employeur pourra également remplir cette fonction si ces conditions sont remplies (C. trav. Art. L.6223-8-1 al. 1, nouveau).

La loi renvoie à la négociation conventionnelle de branche le soin de définir les conditions de compétence professionnelle exigées du maître d'apprentissage. A défaut de convention ou d'accord collectif de branche, ces conditions sont fixées par voie réglementaire. Les dispositions de l'article R.6223-24 deviennent donc supplétives (C. trav. Art. L.6223-8-1 al. 2 et 3, nouveau).

2.6. La rupture du contrat d'apprentissage

2.6.1. La démission de l'apprenti

Au-delà des 45 premiers jours de formation, et sous réserve de solliciter préalablement un médiateur, l'apprenti pourra rompre unilatéralement son contrat après respect d'un préavis, dans des conditions qui seront déterminées par décret (à paraître). Copie de l'acte de rupture devra être communiquée, pour information, à l'établissement de formation dans lequel l'apprenti est inscrit (C. trav. Art. L.6222-18 modifié).

2.6.2. La rupture unilatérale du contrat par l'employeur

Le contrat d'apprentissage peut être rompu en cas de force majeure, de faute grave de l'apprenti, d'inaptitude physique dûment constatée par un médecin du travail ou de décès d'un employeur maître d'apprentissage dans le cadre d'une entreprise unipersonnelle (C. trav. Art. L.6222-18 modifié).

Cette rupture doit prendre la forme, et donc en respecter la procédure, du licenciement pour motif personnel. Lorsque le licenciement est prononcé pour inaptitude physique, l'employeur n'est tenu à aucune obligation préalable de reclassement (C. trav. Art. L.6222-18 modifié).

En outre, l'employeur pourra également licencier le salarié celui-ci aura été exclu, définitivement, de son centre de formation d'apprentis (CFA). Cette exclusion constitue la cause réelle et sérieuse du licenciement et celui-ci doit être prononcé selon la procédure de licenciement pour motif personnel. Ce motif de licenciement est présumé réel et sérieux, l'apprenti ne pourra contester la rupture de son contrat qu'en cas de non-respect des règles de procédures applicables. Toutefois, l'apprenti licencié pourra contester devant le juge prud'homal le bienfondé de son exclusion du CFA.

En revanche, si malgré l'exclusion l'employeur décide de ne pas licencier l'apprenti, il pourra maintenir son contrat en l'inscrivant dans un autre CFA dans un délai de 2 mois. Dans le cas contraire, il devra lui faire signer un contrat de travail de droit commun ou en mettre fin à la période d'apprentissage (C. trav. Art. L.6222-18-1 nouveau).

2.7. L'aide financière « unique »

Une aide unique aux employeurs d'apprentis est créée en remplacement du crédit d'impôt en faveur de l'apprentissage et des trois aides financières existant jusqu'à présent.

Seules les entreprises de moins de 250 salariés pourront bénéficier de l'aide financière unique pour les contrats d'apprentissage conclus afin de préparer un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant au plus au baccalauréat.

Le montant de cette aide, versée par l'Etat, et ses modalités d'application seront fixés par décret (C. trav. Art. L. 6243-1 modifié).

3. La Refonte du droit à la formation professionnelle

3.1. Modernisation du compte personnel de formation

Le premier article de la loi transforme en profondeur le CPF afin de libérer et de faciliter l'accès à l'offre de formation.

Le CPF sera comptabilisé en euros, les modalités d'alimentation seront fixées par décret (*a priori* à hauteur de 500€ par année de travail dans la limite d'un plafond de 5 000 €).

Le montant annuel d'alimentation des droits ainsi que son plafonnement seront supérieurs pour tous les actifs n'ayant pas un niveau V de qualification (niveau CAP). Le CPF pourra également être abondé par l'employeur ou l'État, le Pôle emploi, les branches ou encore les collectivités afin d'assurer le financement d'une formation.

Une application numérique permettant à chaque actif de connaître en temps réel ses droits et de choisir une formation a été créée. Elle permettra également de solliciter un éventuel abondement complémentaire du CPF, d'organiser l'inscription en formation et de gérer le paiement des prestataires.

En outre, à compter du 1^{er} janvier 2019, il sera mis fin aux effets des accords d'entreprises conclus en application de l'article L. 6331-10 du code du travail relatif aux accords tri annuels sur le 0,2 % CPF.

Les fonds que l'employeur n'a pas consacrés au financement du CPF et à son abondement sera reversés au Trésor Public.

Enfin, les listes de formations éligibles sont supprimées, la gestion du CPF est externalisée et centralisée par la Caisse des dépôts et consignations qui conclura une convention triennale avec l'État.

3.2. Le remplacement du CIF par le CPF Transition professionnelle

Une modalité particulière du CPF est créée afin de remplacer le Congé individuel de formation (CIF) : le compte personnel de formation de transition professionnelle qui reprend les orientations des partenaires sociaux issues de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 22 février 2018.

Ce nouveau dispositif a pour objet de permettre à l'individu de changer de métier dans le cadre d'un projet de transition professionnelle. Ce projet peut faire l'objet d'un accompagnement par le conseil en évolution professionnelle.

Il devra ensuite être présenté à la commission paritaire interprofessionnelle régionale qui en apprécie la pertinence, instruit la demande de prise en charge financière et donne son aval à la réalisation du projet. Ces commissions paritaires n'existent pas encore et devront être créées d'ici au 31 décembre 2019. Elles viendront en remplacement des Opacif qui, dans l'attente, assureront leurs missions pour les CIF et CPF Transition professionnelle.

Pour bénéficier de ce dispositif, le salarié doit justifier d'une ancienneté minimale qui sera fixée ultérieurement par décret.

3.3. La séparation entre le recouvrement et le financement des actions de formation

La loi du 5 septembre 2018 supprime les OPCA et les transforme automatiquement en opérateurs de compétences. La collecte de la formation professionnelle est quant à elle assurée par l'URSSAF.

- Les URSSAF chargés de collecter les cotisations

Jusqu'en 2020, les OPCA continueront à réaliser la collecte de la contribution unique (apprentissage et formation) des entreprises à la formation professionnelle. Ensuite, la collecte de la cotisation unique sera confiée au réseau des URSSAF. A priori, ce transfert devrait occasionner une diminution des coûts de collecte.

- Les opérateurs de compétences chargés de financer les actions de formation

Les opérateurs de compétences assureront :

- le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation ;
- un appui technique pour les branches afin d'établir leur GPEC, mais aussi leurs référentiels de certification (capacités, compétences et savoirs exigés pour l'obtention de la certification visée) ;

ALERTE JURIDIQUE PSL

- la mise en œuvre des projets de transition professionnelle des salariés, notamment dans le cadre de l'ancien CIF : le CPF Transition professionnelle ;
- un service de proximité pour les TPE et PME afin d'améliorer leur accès à la formation professionnelle.

Des conventions d'objectifs et de performance préciseront avec l'État la mise en œuvre de leurs missions.

Le regroupement des actuels OPCA autour d'opérateurs de compétences professionnels est prévue selon le calendrier suivant :

- La validité des agréments délivrés aux OPCA expire le 1er janvier 2019. Les OPCA au 31 décembre 2018 bénéficient d'un agrément provisoire en tant qu'OPCO (opérateurs de compétence) à compter du 1er janvier 2019 et jusqu'au 31 mars 2019.
- Un nouvel agrément, subordonné à l'existence d'un accord de branche conclu à cet effet entre les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'application de l'accord, sera pris au plus tard au 1er avril 2019.
- En l'absence de convention de branche transmise à l'autorité administrative au 31 décembre 2018, celle-ci désigne pour la branche concernée un opérateur de compétences agréé.

3.4. Le plan de développement des compétences se substitue au plan de formation

Le plan de formation devient le plan de développement des compétences.

Désormais, les entreprises n'auront plus l'obligation d'élaborer leur plan en faisant la distinction entre les actions d'adaptation au poste et celles liées au développement des compétences.

Pour rappel, avant cette loi, l'action de formation correspondait à l'adaptation au poste de travail ou au maintien dans l'emploi : elle constituait un temps de travail effectif et donnait lieu pendant sa réalisation au maintien de la rémunération (*C. trav., art. L. 6321-2*). Si elle se réalisait en dehors des horaires de travail, elle était entièrement assimilée au travail et générait des heures supplémentaires (*Cass. soc., 4 févr. 2015, n° 13-18.727*).

L'action de formation correspondait quant à elle au développement des compétences : elle pouvait se dérouler hors du temps de travail effectif dans la limite de quatre-vingts heures par an et par salarié ou, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou de forfait en heures sur l'année, dans la limite de 5 % de leur forfait (*C. trav., art. L. 6321-6*).

Par ailleurs, les heures de formation accomplies en dehors du temps de travail donnaient lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation dont le montant était fixé à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié.

A compter du 1^{er} janvier 2019, la distinction suite sera faite :

ALERTE JURIDIQUE PSL

- L'action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires constitue du temps de travail effectif, avec maintien de la rémunération par l'entreprise durant sa réalisation.
- Les autres actions de formation constituent également du temps de travail effectif et donnent aussi lieu au maintien de la rémunération. Il y a néanmoins deux exceptions :
 - o Par accord d'entreprise ou de branche, il est possible de prévoir que des actions de formation se dérouleront en tout ou partie hors du temps de travail, dans une limite horaire par salarié fixée par l'accord ;
 - o En l'absence d'accord, et avec l'accord du salarié, il est possible que l'action de formation se déroule en tout ou partie en dehors du temps de travail, dans la limite de 30 heures par an et par salarié (contre 80 heures aujourd'hui pour les actions de développement des compétences).

Enfin, il convient également de préciser que les allocations de formation sont supprimées.