



Réforme de la formation professionnelle : synthèse des principales nouveautés

1

La réforme de la formation professionnelle a été publiée au *Journal officiel* du 6 mars 2014. Nous vous proposons de découvrir les principales mesures de cette loi : remplacement du DIF par le CPF, contribution unique pour le financement de la formation, etc. Ce dossier intègre les dernières nouveautés des décrets du 22 août, du 12 septembre et du 2 octobre 2014.

- ▶ **Création du compte personnel de formation (CPF)** (art. 1)

- ▶ **Elargissement du champ d'application de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)** (art. 5.I.1°)

- ▶ **Nouveautés relatives au plan de formation** (art. 5.I.2°)

- ▶ **Nouvel entretien professionnel obligatoire** (art. 5.I.7°)

- ▶ **Nouvelles conditions pour bénéficier de la validation des acquis de l'expérience (VAE)** (art. 6)

- ▶ **Extension des bénéficiaires des périodes de professionnalisation et nouveau champ d'application** (art. 7.I 1° à 3°)

- ▶ **Nouveautés relatives au contrat de professionnalisation** (art. 7.I 4°)

- ▶ **Extension des bénéficiaires de la préparation optionnelle à l'emploi (POE)** (art. 7.III)

- ▶ **Refonte des modalités de financement de la formation professionnelle** (art. 10)

► Création du compte personnel de formation (art. 1)

Comme l'avait prévu la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, le DIF va disparaître au profit du compte personnel de formation. Cette substitution prendra effet le 1^{er} janvier 2015.

Ce compte, comptabilisé en heures, est ouvert dès l'entrée dans la vie professionnelle à 16 ans et jusqu'à l'âge de départ à la retraite. Il peut même être ouvert dès l'âge de 15 ans s'agissant d'un jeune en apprentissage.

Contrairement au DIF, il ne sera pas impacté en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi puisque le titulaire conservera les heures inscrites sur le compte tout au long de sa vie professionnelle.

Toutefois, seuls les salariés ont vocation à acquérir des heures. Un salarié à temps complet va ainsi acquérir 24 heures par année de travail jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis 12 heures par année de travail jusqu'à une limite de 150 heures. Le plafond est donc atteint au bout de 7,5 ans.

Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, l'alimentation sera calculée à due proportion du temps de travail effectué, sous réserve de dispositions plus favorables prévues par un accord d'entreprise, de groupe ou de branche.

Pour calculer l'alimentation du compte, il faudra tenir compte :

- de la durée conventionnelle du travail pour les salariés dont la durée de travail à temps plein est fixée en application d'un accord d'entreprise ou de branche ;
- ou à défaut d'un nombre d'heures de référence égal à 1.607 heures.

Le salarié dont la durée du travail est inférieure à la durée conventionnelle ou à 1.607 heures verra ainsi l'alimentation de son compte calculée en proportion du nombre d'heures effectuées (chiffre arrondi à l'entier supérieur).

Notez-le :

Pour les salariés en forfait jours, c'est également le plafond de 1.607 heures qui sera retenu. Quant à ceux dont la rémunération n'est pas établie en fonction d'un horaire de travail, le montant de référence pour calculer l'alimentation est fixé à 2.080 fois le SMIC. L'alimentation du compte de ces salariés sera calculée au prorata du rapport entre la rémunération effectivement perçue et ce montant de référence.

Chaque titulaire d'un CPF pourra avoir connaissance du nombre d'heures figurant dans son compte en accédant à un service dématérialisé gratuit géré par la Caisse des dépôts et consignations.

Important :

Les heures de DIF non épuisées avant l'entrée en vigueur du CPF, ne sont pas pour autant perdues au 1^{er} janvier 2015. Elles seront utilisables jusqu'au 1^{er} janvier 2021. Lorsqu'une personne suivra une formation dans le cadre du CPF, c'est les heures de DIF acquises qui lui restent qui seront utilisées en premier.

Attention, tous les employeurs devront informer chaque salarié, par écrit, du nombre total d'heures de DIF non utilisées dont ils disposent au 31 décembre 2014. Cette information doit intervenir avant le 31 janvier 2015.

Les heures inscrites dans ce compte pourront être mobilisées à l'initiative de son titulaire pour suivre une formation permettant d'acquérir un socle de connaissances et de compétences défini par décret. Elles pourront également permettre d'accompagner la VAE. Certaines autres formations seront aussi éligibles au CPF à la condition de figurer sur une liste spécifique (Code du travail, art. L. 6323-6).

Attention

Ce compte ne pourra en aucun cas être débité sans l'accord exprès de son titulaire. Le salarié n'aura pas à demander l'accord de son employeur pour suivre une formation au titre du CPF hors temps de travail (Code du travail, art. L. 6323-17). Sachant que pour ce type de formation, il ne percevra aucune rémunération, ni aucune allocation de formation.

3

En revanche, quand tout ou partie de la formation est suivie pendant le temps de travail, il devra demander l'accord de son employeur :

- sur le contenu de la formation (sauf exceptions) ;
- sur le calendrier de la formation.

Cette demande devant intervenir au moins 60 jours avant le début de cette formation si celle-ci a une durée inférieure à 6 mois, 120 jours avant si elle dure au moins 6 mois.

Une fois que le salarié a demandé à suivre une formation au titre du CPF, l'employeur a 30 jours calendaires pour répondre, son silence valant accord.

A noter par ailleurs que diverses possibilités d'abondement du CPF sont prévues. Notamment, lorsque la durée de la formation envisagée par le titulaire du compte est supérieure au nombre d'heures inscrites sur son CPF.

Point important : les frais de formation du salarié qui mobilise son compte personnel de formation, pendant son temps de travail ou hors temps de travail, sont pris en charge par l'employeur lorsque celui-ci, par accord d'entreprise, consacre au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence au financement du CPF des salariés et à son abondement.

En l'absence d'accord d'entreprise, l'employeur peut demander une prise en charge des frais de formation du salarié par l'OPCA.

Important :

La prise en charge se fait sur la base du coût réel de la formation.

Lorsque c'est l'employeur qui prend en charge les frais, un plafond de prise en charge peut toutefois être fixé dans l'accord d'entreprise.

Lorsque c'est l'OPCA, la prise en charge se fait dans la limite du plafond éventuel prévu par le conseil d'administration de l'organisme.

Lorsque la mobilisation du CPF se fait à l'occasion d'un CIF, c'est alors le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels qui prendra en charge le financement des frais pédagogiques associés au congé individuel de formation.

► **Elargissement du champ d'application de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) (art. 5.I. 1°)**

La loi prévoit que la négociation triennale sur la GPEC s'appuiera désormais sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications mis en place par la commission paritaire nationale de l'emploi au niveau de chaque branche.

Par ailleurs, elle élargit également l'obligation des entreprises concernées par la GPEC de négocier aux « critères et modalités d'abondement par l'employeur du CPF ».

4

Notez-le :

La GPEC concerne les entreprises et groupes d'au moins 300 salariés (ainsi que dans les entreprises et groupes communautaires ayant un établissement en France d'au moins 150 salariés).

Par ailleurs, il est prévu que si à l'issue de la négociation aucun accord n'a été trouvé, le CE devra être consulté sur les thèmes faisant l'objet de la négociation.

► **Nouveautés relatives au plan de formation (art. 5.I. 2°)**

L'établissement d'un plan de formation doit normalement se faire chaque année.

Désormais, il est possible de prévoir, par accord d'entreprise, que le plan de formation soit établi tous les 3 ans seulement.

Pour établir ce plan de formation, l'entreprise est tenue de consulter son CE, ou à défaut les délégués du personnel.

Cette consultation porte :

- sur le plan de formation de l'année précédente ;
- sur le plan de formation de l'année à venir ;
- et désormais sur le plan de formation de l'année en cours.

Jusqu'à présent, cette consultation du CE prenait la forme de deux réunions devant être organisées avant le 1er octobre et le 31 décembre de chaque année.

Désormais, un accord d'entreprise peut fixer librement le calendrier de ces deux réunions.

En vue de cette consultation, l'employeur doit remettre au CE au moins 3 semaines avant chaque réunion, une liste de documents prévue par le Code du travail (C. trav., art. D. 2323-5). Cette liste a été modifiée par un décret du 12 septembre 2014.

Ainsi, les employeurs n'auront plus à communiquer la déclaration relative à la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue (déclaration fiscale n° 2483). Une suppression liée à la disparition de cette déclaration en 2016 suite à la mise en place de la contribution unique. A la place, il faudra communiquer des informations relatives aux modalités d'accès à la formation professionnelle des salariés transmises par l'employeur à l'autorité administrative ainsi que, le cas échéant, les informations sur la formation figurant au bilan social.

A partir du 1er janvier 2015, il faudra aussi informer les représentants du personnel du nombre de salariés bénéficiaires :

- du nouvel entretien professionnel biennal ;
- d'un abondement du compte personnel de formation (CPF) (ainsi que des sommes versées à ce titre).

En outre, les informations à fournir sur le DIF vont disparaître au profit de celles à fournir concernant le CPF.

Désormais un accord d'entreprise pourra compléter cette liste en prévoyant d'autres documents obligatoires.

► **Nouvel entretien professionnel obligatoire (art. 5.I. 7°)**

5

Chaque salarié a droit, tous les deux ans, à un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien doit également être proposé systématiquement après :

- un congé de maternité, un congé parental d'éducation, un congé de soutien familial, un congé d'adoption, un congé sabbatique, une période de mobilité volontaire sécurisée ;
- une période d'activité à temps partiel ;
- un arrêt maladie longue durée ;
- un mandat syndical.

Notez-le :

Cet entretien remplace et unifie plusieurs bilans et entretiens obligatoires suite à un congé ou une longue absence ainsi que le bilan d'étape professionnel qui devait être fait à partir de 45 ans.

L'employeur doit informer le salarié de ce droit lors de l'embauche.

Attention :

Cet entretien ne doit pas porter sur l'évaluation du travail du salarié et se distingue donc des entretiens annuels d'évaluation.

Au bout de 6 ans de présence, cet entretien permet de faire un état des lieux récapitulatifs du parcours professionnel du salarié dans l'entreprise permettant notamment de vérifier que le salarié a :

- bien bénéficié d'un entretien professionnel tous les 2 ans ;
- suivi au moins une action de formation ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou la validation des acquis de l'expérience.

Attention :

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le salarié qui n'aura pas bénéficié d'au moins 2 de ces 3 dernières mesures, ni des entretiens professionnels au cours des 6 dernières années verra son compte personnel de formation abondé. L'abondement sera ainsi de 100 heures (130 heures pour un salarié à temps partiel). L'entreprise devra verser à l'organisme paritaire qui collecte sa participation au titre de la formation continue une somme forfaitaire correspondant à ces heures (montant forfaitaire de 30 euros par heure).

L'entretien professionnel comme l'état des lieux récapitulatifs doit faire l'objet d'un document écrit dont une copie est remise au salarié.

► Nouvelles conditions pour bénéficier de la validation des acquis de l'expérience (VAE) (art. 6)

Conditions de la VAE (art. 6-I)

Pour obtenir un diplôme ou un titre professionnel, il est possible de passer :

- par les voies scolaire et universitaire ;
- par l'apprentissage ;
- par la formation professionnelle continue ;
- ou enfin, en tout ou en partie, par la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Ainsi, s'agissant de la VAE, la réforme de la formation professionnelle précise qu'elle peut être demandée par toute personne justifiant d'une activité professionnelle en rapport direct avec le contenu de la certification visée, que cette activité soit :

- salariée ou non ;
- bénévole ou de volontariat.

Y ont également droit, les personnes ayant exercé des responsabilités syndicales ou occupé une fonction de conseiller municipal, de conseiller général ou de conseiller régional.

Il faut toutefois avoir exercé une durée minimale d'activité de 3 ans (de façon continue ou non). Sachant que pour apprécier cette durée, peuvent désormais être prises en compte :

- les périodes de formation initiale ou continue en milieu professionnel suivies par les personnes ne bénéficiant pas d'un niveau V de qualification (CAP ou BEP) ;
- des activités différentes exercées sur une même période.

S'agissant des personnes en CDD, elles peuvent avoir droit à la VAE sous réserve de remplir une condition minimum d'ancienneté qui sera fixée par décret. Sachant qu'une convention ou un accord collectif étendu pourront fixer une durée d'ancienneté inférieure.

Accompagnement de la VAE (art. 6-III 4°)

Toute personne qui remplit les conditions pour accéder à une VAE va pouvoir bénéficier d'un accompagnement pour préparer son dossier et son entretien devant le jury chargé de statuer sur la VAE.

Les modalités de cet accompagnement seront fixées par décret.

C'est la région qui sera chargée de cet accompagnement s'agissant des jeunes et des adultes en recherche d'emploi.

► Extension des bénéficiaires des périodes de professionnalisation et nouveau champ d'application (art. 7-I 1° à 3°)

Nouveaux bénéficiaires (art. 7-I 1° et 3°)

Les périodes de professionnalisation ne s'adressent plus seulement aux salariés en CDI ou en contrat unique d'insertion (CUI) mais sont également ouvertes aux salariés en CDD relevant de structures d'insertion par l'activité économique.

Par ailleurs la loi supprime les critères exhaustifs existants jusqu'alors pour bénéficier d'une période de professionnalisation (C. trav. art. L. 6324-2), tels que répondre à des conditions minimales d'activité, d'âge et d'ancienneté.

Nouvel objet (art. 7-I 1°)

Les périodes de professionnalisation vont être recentrées sur les formations qualifiantes et sur les actions permettant l'accès à un socle de connaissances et de compétences défini par décret ou l'accès à une certification.

Notez-le :

Les périodes de professionnalisation vont permettre d'abonder le futur CPF lorsque le titulaire n'a pas acquis assez d'heures.

Modification de la durée (art. 7-I 2°)

Jusqu'à présent, les périodes de professionnalisation avaient une durée minimale variant entre 35 et 70 heures selon l'effectif de l'entreprise et le type de contrat.

La loi prévoit désormais que la durée minimale des périodes de professionnalisation sera fixée par décret.

Ce décret a été publié le 22 août dernier. Il prévoit une durée minimale de 70 heures par an, pour chaque salarié bénéficiaire d'une période de professionnalisation. Par exception, cette nouvelle durée minimale ne s'applique pas :

- aux actions de validation des acquis de l'expérience ;
- aux formations financées dans le cadre de l'abondement au CPF ;
- aux formations sanctionnées par une certification.

► Nouveautés relatives au contrat de professionnalisation (art. 7-I 4°)

Gratuité du contrat de professionnalisation (art.7-I 4°)

La loi réaffirme la gratuité du contrat de professionnalisation pour le salarié en prévoyant qu'aucun organisme ne peut conditionner son inscription à une contribution financière.

Tutorat obligatoire (art.7-I 5°)

Dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, l'employeur s'engage à assurer une formation au salarié lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle.

Pour accompagner le salarié, un tuteur pouvait être désigné dans l'entreprise.

Afin d'assurer un égal accès, d'accompagnement et de qualité aux salariés en contrat de professionnalisation, c'est désormais une obligation. Chaque salarié en contrat de professionnalisation doit ainsi se voir désigner un tuteur chargé de l'accompagner.

Les conditions de la désignation ainsi que les modalités de la mission de tuteur ont été définies par un décret du 22 août 2014.

C'est l'employeur qui choisit le tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Le salarié choisi doit cependant être volontaire et avoir au moins 2 ans d'expérience professionnelle dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Il est nécessaire que l'employeur lui laisse le temps d'exercer ses fonctions et de se former.

L'employeur peut assurer lui-même la mission de tutorat s'il remplit les conditions requises.

Attention :

Un même salarié ne peut pas être tuteur de plus de trois salariés à la fois bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation (cette limite étant abaissée à deux lorsque c'est l'employeur le tuteur).

► Extension des bénéficiaires de la préparation optionnelle à l'emploi (POE) (art. 7-III)

La préparation opérationnelle à l'emploi (POE) permet la mise en place d'une formation de préparation à une prise de poste. Elle doit être suivie d'une embauche :

- en CDD, en contrat de professionnalisation ou en contrat d'apprentissage d'au moins 12 mois ;
- ou en CDI.

Jusqu'à présent ce dispositif ne s'adressait qu'aux demandeurs d'emploi. Désormais, sont également concernés les salariés en contrat unique d'insertion (à durée déterminée ou indéterminée) et les salariés en CDD relevant de structures d'insertion par l'activité économique.

Lorsque la personne effectuant la POE bénéficie de l'un de ces deux contrats, sa rémunération devra être maintenue par l'employeur. L'OPCA pourra toutefois prendre en charge cette rémunération en déduisant les aides financières et exonérations de cotisations dont l'employeur a bénéficié au titre du CUI.

► Refonte des modalités de financement de la formation professionnelle (art. 10)

Les employeurs sont tenus de participer au développement de la formation professionnelle en finançant eux-mêmes des actions de formations (par le biais essentiellement du plan de formation) et en s'acquittant de contributions spécifiques variant selon leur effectif.

Ces contributions viennent d'être profondément modifiées. A partir du 1^{er} janvier 2015, un taux unique s'appliquera. Il sera de :

- 0,55 % de la masse salariale pour les entreprises de moins de 10 salariés ;
- 1 % de la masse salariale pour celles de 10 salariés et plus.

Un accord d'entreprise prévu pour une durée de 3 ans peut toutefois permettre à ces entreprises de financer directement la mise en œuvre du compte personnel de formation à hauteur de 0,2 % et donc de ne verser qu'une contribution de 0,8 %.

Le versement de cette contribution devra être fait avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle la participation est due.

Pour cela, l'employeur doit adresser à l'OPCA, chaque année, une déclaration faisant état des dépenses qu'il a consacrées au CPF.

Si passé 3 ans, les dépenses effectuées par l'employeur sont inférieures au montant de 0,2 % une somme égale à la différence entre ce montant total et les dépenses effectives doit être versée à l'OPCA avant le 1^{er} mars de l'année qui suit la dernière année d'application de l'accord.

Décret n° 2014-1119 du 2 octobre 2014 relatif aux listes de formation éligibles au titre du compte personnel de formation, Jo du 4

Décret n° 2014-1120 du 2 octobre 2014 relatif aux modalités d'alimentation et de mobilisation du compte personnel de formation, Jo du 4

Décret n° 2014-1045 du 12 septembre 2014 relatif à l'information et à la consultation du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle, Jo du 14

Décret n° 2014-969 du 22 août 2014 relatif à la durée minimale des périodes de professionnalisation et à l'obligation de tutorat d'un salarié en contrat de professionnalisation, Jo du 27

Décret n° 2014-968 du 22 août 2014 relatif aux contributions des entreprises au titre de la formation professionnelle continue, Jo du 27

Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, Jo du 7