

Social



NEWS



FORMATION PROFESSIONNELLE : ENCORE UNE RÉFORME !

La loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » porte notamment sur la formation professionnelle.

Plusieurs nouveautés doivent être signalées, qui intéressent aussi bien la convention collective applicable que l'entreprise.

En pratique, quels sont les points majeurs ? Examinons-les :

- réforme du CPF,
- nouvelle définition du Plan de Formation,
- regroupement de l'apprentissage et de la formation au niveau de la collecte,
- substitution de l'URSSAF aux OPCA pour la collecte des contributions formation apprentissage,
- réaménagement des entretiens professionnels.

SOMMAIRE

01

Les principales évolutions du CPF

02

Suppression de quelques congés de formation

03

Le financement

04

Nouvelle définition du Plan de Formation

05

Modification de l'abondement sanction

06

L'apprentissage

01

Les principales évolutions du CPF (Compte Personnel de Formation)

A compter du 1^{er} janvier 2019 :

- Le CPF est alimenté en euros à la fin de chaque année et, le cas échéant, par des abondements supplémentaires eux aussi fixés en euros.
- Il n'y aura plus de proratisation des droits pour les salariés à temps partiel dont la durée du travail sera supérieure ou égale à la moitié de la durée légale (ou conventionnelle le cas échéant) sur l'ensemble de l'année.
- Est prévue une alimentation régulière du CPF fixée à 500 euros/an pour un plafond de 5.000 euros.
- L'employeur avance les frais de formation avant de demander à la caisse des dépôts et consignations le remboursement de la part correspondant aux droits acquis par le salarié.
- Lorsque le coût de la formation est supérieur au montant des droits acquis, la loi liste les acteurs qui peuvent financer un abondement (une somme est ainsi directement versée à la caisse des dépôts) et parmi ceux-ci

les Opérateurs de Compétences qui vont succéder aux OPCA.

- La loi précise que les heures acquises au titre du CPF (et du DIF) au 31 décembre 2018 seront converties en euros selon des modalités à définir par décret, au 1^{er} janvier 2019.
- Le salarié devient maître de son parcours professionnel et peut gérer lui-même son compte. Un service dématérialisé gratuit géré par la caisse des dépôts et consignations permettra au titulaire du compte de connaître le montant des droits qu'il a acquis et de s'informer sur les formations éligibles. Ce service lui permettra également de gérer directement et en totale autonomie son dossier de prise en charge.
- Lorsque les formations financées dans le cadre du CPF par le salarié sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié devra demander une « autorisation » d'absence. L'employeur lui notifiera sa réponse dans des délais à fixer par décret. Son absence de réponse dans lesdits délais vaudra acceptation.

02

Suppression de quelques congés de formation

Suppression :

- du CIF remplacé par le CPF de transition professionnelle,
- du congé de bilan de compétence,
- du congé d'enseignement ou de recherche,
- du congé de formation pour les salariés de 25 ans et moins,

En pratique, ces formations peuvent toujours être financées dans le cadre du CPF.

Par ailleurs, les périodes de professionnalisation sont remplacées par la reconversion ou la promotion par alternance (RPA). C'est un dispositif assez similaire : permettre au salarié de changer de métier ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation.

03

Le financement

La loi fixe le montant de la contribution unique composée de la contribution formation et de la taxe d'apprentissage, en fonction des seuils d'effectifs des entreprises.

Le taux pour la contribution formation reste inchangé : 0,55% pour les moins de 11 salariés, 1% pour les autres,

Une fraction sera reversée à France compétences par l'URSSAF notamment pour le financement du CPF.

Les employeurs s'acquitteront en sus de leur contribution unique :

- d'une contribution destinée au financement du CPF des salariés titulaires d'un CDD, fixée à 1% du revenu d'activité pour le calcul des cotisations sociales des salariés titulaires d'un CDD,
- d'une contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) (pour les entreprises de 250 salariés et plus redevables de la taxe d'apprentissage).

04

Nouvelle définition du Plan de Formation

Systeme actuel

- Aujourd'hui, toute action de formation suivie par un salarié pour assurer son adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

- En revanche, les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent, en application d'un accord entre le salarié et l'employeur, se dérouler hors du temps de travail effectif : soit dans la limite de 80 heures par an et par salarié, soit, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 5% du forfait.

La nouvelle loi

Elle substitue le plan de compétences au plan de formation et abandonne cette catégorisation des actions de formation et en propose une autre reposant sur la notion de formation obligatoire : toute action de formation conditionnant l'exercice d'une activité ou d'une fonction suivie par un salarié constituera un temps de travail effectif et donnera lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération ; les autres actions de formation pourront quant à elles, avec l'accord du salarié, se dérouler hors du temps de travail dans la limite de 30 heures par an à défaut d'accord collectif.

05

Modification de l'abondement sanction

Pour rappel, depuis le 7 mars 2014, le salarié bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle.

Tous les six ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels auxquels il avait droit et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation,
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience,
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Désormais, dès lors que l'employeur a permis au salarié de suivre, au cours des 6 ans précédant l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel, une action de formation ne s'inscrivant pas dans le cadre de l'obligation d'adaptation au poste de travail ou n'étant pas liée à l'évolution ou au maintien dans l'emploi, l'employeur n'est pas tenu d'abonder le CPF.

06

L'apprentissage

1/ La taxe d'apprentissage (0,68% de la masse salariale brute) est réformée dans son utilisation : une première fraction (87 %) pour financer l'apprentissage directement recouvert par l'URSSAF puis reversée à France Compétences.

Une deuxième fraction (15 %) sera destinée à des dépenses libératoires effectuées par l'employeur auprès de certains organismes afin de financer le développement des formations initiales technologiques et professionnelles, hors apprentissage.

Les établissements éligibles sont ceux qui percevaient l'ancienne fraction « hors quota » et « hors fraction régionale ».

2/ Le contrat d'apprentissage

- La date limite d'entrée en apprentissage (25 ans révolus jusqu'ici) est portée à 29 ans révolus. A titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2021, la visite d'information et de prévention (VIP) peut être réalisée par un médecin de ville lorsqu'aucun médecin du travail n'est disponible dans un délai de deux mois.

- La durée du contrat d'apprentissage (CDD) ou la période d'apprentissage (CDI) (minimum 1 an, maximum 3 ans jusqu'ici) sera au minimum de 6 mois et au maximum de 3 ans.

- La date de début de l'apprentissage qui ne pouvait être antérieure de plus de 3 mois ni postérieure de plus de 3 mois au début du cycle du CFA que suit l'apprenti, à l'avenir ne pourra pas être postérieure de plus de 3 mois à celle du début d'exécution du contrat.

- Formalité administrative : jusqu'ici transmission du contrat à la chambre consulaire pour enregistrement ; à l'avenir, simple dépôt du contrat auprès de l'opérateur de compétences.

Conclusion

Plusieurs dizaines de décrets sont attendus jusqu'à la fin de 2018 pour permettre la pleine application de cette réforme.

**Mieux vous informer,
nous rapprocher de vous
et encore mieux vous conseiller.
Notre spécialiste social
reste à votre écoute**



www.fcconseil.com

FCC
Service Social
Email : social@fcconseil.com
117, rue nationale - B.P 1017
59701 MARCQ-EN-BAROEUL CEDEX
Tél. 03 20 14 94 14

AUDECIA
EXPERTS COMPTABLES
COMMISSAIRES AUX COMPTES