

NT Les changements au 1^{er} janvier 2109 en matière de formation professionnelle et d'apprentissage. (Loi avenir professionnel du 5 septembre 2018)

Formation professionnelle

*** CPF monétisé**

Chaque compte personnel de formation est crédité de 500 euros par an et par salarié à temps plein avec un plafond de 5 000 euros.

L'alimentation du compte est renforcée pour les actifs n'ayant pas un niveau V de qualification (800 euros plafonnés à 8 000 euros).

Les heures accumulées au titre du CPF et du droit individuel de formation (DIF), sont, elles aussi, monétisées. Selon le décret du 14 décembre 2018, l'unité de mesure est de 15 euros.

Concrètement, au 1^{er} janvier 2019, un salarié qualifié pourra convertir au maximum 72 heures de CPF acquises depuis le 1^{er} janvier 2015, soit un solde de 1 080 euros. Il pourra également convertir au maximum 120 heures inscrites en marge du CPF au titre du DIF et mobilisables avant le 1^{er} janvier 2021, soit 1 800 euros.

Au total, le solde est de 2 880 euros. Lors du traitement des déclarations annuelles de 2018, entre janvier et avril 2019, les 24 heures acquises au titre 2018 seront ajoutées et le compte affichera 360 euros supplémentaires, soit au global 3 240 euros.

*** CPF de transition**

Le congé individuel de formation (CIF) disparaît au profit du CPF de transition professionnelle. Selon le **décret du 28 décembre 2018**, il reprend les conditions d'ancienneté minimale en vigueur pour le CIF, à savoir au moins deux ans consécutifs ou non (trois ans s'il est salarié d'une entreprise artisanale de moins de 11 salariés), dont un an dans la même entreprise pour les salariés en CDI. La rémunération dépendra, elle, du salaire mensuel brut du salarié.

Si le salaire brut est **< à 2 996,94 euros** (2 x Smic), la rémunération sera égale à 100 % du salaire antérieur ;

Si le salaire brut est **> à 2 996,94 euros**, la rémunération sera égale soit à 90 % du salaire brut antérieur, si le congé n'excède pas un an ou 1 200 heures ; soit à 60 % du salaire brut pour la fraction du congé excédant un an ou 1 200 heures.

Dans les entreprises **≥ 50 salariés et plus**, la rémunération sera versée mensuellement au bénéficiaire par l'employeur qui sera remboursé dans un second temps par la commission paritaire interprofessionnelle régionale.

Dans les entreprises < 50 salariés la rémunération sera versée directement par la commission paritaire interprofessionnelle régionale afin « de simplifier et d'alléger les démarches des PME ».

*Pro-A :

La loi avenir professionnel instaure, à compter du 1^{er} janvier, un nouveau mécanisme de reconversion ou promotion par alternance, surnommé « Pro-A » qui se substitue à la période de professionnalisation. Il est réservé aux salariés qui n'ont pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles et correspondant au grade de licence.

*Plan de développement des compétences

Au 1^{er} janvier 2019, le plan de formation devient le plan de développement des compétences.

L'employeur reste tenu d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi. En revanche, il n'a plus à construire son plan en fonction des deux catégories actuelles, « adaptation et employabilité » et « développement des compétences ».

Désormais, le régime de l'action (temps de travail, rémunération) diffère lorsqu'il s'agit d'une formation obligatoire ou non obligatoire. Ainsi, la nouvelle distinction s'opère entre :

Les formations obligatoires qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires. Ces formations constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération ;

Les formations non obligatoires qui constituent aussi un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération pendant leur déroulement, à l'exception de deux cas précis. Elles peuvent être réalisées en dehors du temps de travail sans maintien de la rémunération à condition qu'un accord collectif l'autorise ou, à défaut, que le salarié ait donné son aval. Dans ce cas, l'accord écrit du salarié sera requis et pourra être dénoncé par ce dernier dans un délai de huit jours à compter de sa conclusion, en l'absence d'accord d'entreprise ou de branche (décret du 24 décembre 2018).

*Entretien professionnel

Il évolue. Si ce rendez-vous permettait jusqu'ici aux RH ou au manager d'informer le salarié sur ses perspectives d'évolution professionnelle et sur la validation des acquis de l'expérience, il doit désormais comporter de nouvelles informations, à savoir l'activation de son compte personnel de formation (CPF), les abondements que la société est susceptible de financer et le conseil en évolution professionnelle. Un dispositif d'accompagnement gratuit susceptible de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

Il peut être anticipé lorsqu'il est organisé dans le cadre d'une reprise de poste après la suspension du contrat de travail (congé de maternité, congé parental d'éducation, congé de proche aidant, congé d'adoption, congé sabbatique, période de mobilité volontaire sécurisée, période d'activité à temps partiel, arrêt longue maladie, mandat syndical). La loi réserve l'initiative de cet entretien professionnel anticipé au salarié.

La sanction est également allégée pour les entreprises de plus de 50 salariés. Elle n'interviendra que si le salarié n'a pas bénéficié de tous les entretiens professionnels requis et s'il n'a pas suivi une formation non obligatoire.

Les conditions de l'abondement du CPF et le montant de la somme due par l'employeur à titre de sanction seront fixés par décret. L'abondement au CPF du salarié était fixé, jusqu'à présent, par la loi à 100 heures (130 heures pour un salarié à temps partiel). L'employeur devait, en outre s'acquitter d'une pénalité financière de 3 000 euros pour un temps plein et de 3 900 euros pour un salarié à temps partiel.

Un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche peut désormais définir un cadre, des objectifs et des critères collectifs d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation des salariés. Il peut aussi prévoir d'autres modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié que celles prévues jusqu'ici (formation, VAE, progression salariale ou professionnelle) ainsi qu'une périodicité des entretiens professionnels autre que les deux ans fixés par la loi : la périodicité de l'entretien qui dresse un « état des lieux » ne sera pas négociable. Elle continuera d'avoir lieu tous les six ans.

* Contribution unique

Il est instauré depuis le 1^{er} janvier 2019, **une contribution unique à la formation et à l'alternance, composée de la taxe d'apprentissage (0,68 %) et de la contribution à la formation professionnelle (0,55 %).** Cette contribution sera recouvrée par les Urssaf à partir de 2021 et non plus par les OPCA.

Une période transitoire est mise en place.

Au titre des rémunérations versées en 2018 (versements et dépenses à effectuer avant le 1^{er} mars 2019), la collecte de la contribution formation et de la taxe d'apprentissage dues reste assurée par les organismes collecteurs actuels (OPCA et Octa notamment). Ces contributions sont collectées, contrôlées, gérées et affectées selon les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables au titre de l'année 2018, pour le transport c'est l'OPCA TS qui est compétent.

Au titre des rémunérations versées en 2019 et en 2020, les OPCO seront chargés de collecter les fonds de la formation professionnelle et de l'alternance.

Aucune taxe d'apprentissage ne sera due au titre des rémunérations versées en 2019.

À partir de 2020, la collecte a vocation à être effectuée au titre de l'année en cours.

À partir du 1^{er} janvier 2021, l'Urssaf effectuera la collecte des fonds de la formation professionnelle et de l'alternance selon des modalités fixées par ordonnance.

La contribution dédiée au financement du CPF des salariés en CDD remplace, elle, la contribution « 1 % CIF-CDD ».

* Opérateurs de compétence

La loi avenir professionnel remplace les OPCA par des opérateurs de compétences (OPCO).

Depuis le 1^{er} janvier, la DGEFP instruit les demandes d'agrément des opérateurs de compétences

S'agissant du transport, l'OPCO Mobilité se construit, nous reviendrons plus longuement sur ce point dans une note dédiée.

Apprentissage

→ La loi du 5 septembre 2018 repousse, pour les contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2019, la limite d'âge maximum pour entrer en apprentissage, laquelle passera de « 25 ans » à « 29 ans révolus » au début de l'apprentissage, sauf exceptions.

→ La durée du contrat d'apprentissage ou de la période d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage est conclu à durée indéterminée, varie désormais entre six mois (au lieu d'un an) et trois ans, sous réserve des cas de prolongation.

→ Un décret du 28 décembre 2018 révisé la grille des rémunérations.

Les apprentis de 16 à 20 ans voient leur salaire mensuel progresser de 30 euros, quelle que soit l'année d'exécution de leur contrat. La rémunération des apprentis âgés de 21 à 25 ans reste inchangée. La création d'une catégorie de rémunération pour les apprentis de 26 à 29 ans, qui correspond à 100 % du Smic ou à 100 % du salaire minimum conventionnel « correspondant à l'emploi occupé » (si ce salaire est supérieur au Smic).

→ Les apprentis de 18 ans et plus ont droit à 500 euros d'aide au permis de conduire, dès lors qu'ils auront signé leur contrat d'apprentissage. Une enveloppe sans conditions de ressources et sans obligation de justifier de trajets en voiture.

→ La loi réorganise le cadre juridique selon lequel un jeune souhaitant entrer en apprentissage mais n'ayant pas trouvé d'employeur peut débiter un cycle de formation en apprentissage. Depuis le 1^{er} janvier 2019, pour les contrats conclus après cette date, le jeune peut suivre la formation théorique pendant trois mois maximums, et non plus un an, toujours sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle.

Si le centre de formation doit l'assister dans la recherche d'un employeur, il n'a plus à lui organiser des stages professionnalisants en entreprise.

→ Les modalités de rupture du contrat d'apprentissage sont également révisées, les nouvelles mesures s'appliquant aux contrats d'apprentissage conclus à compter du 1^{er} janvier 2019. Seuls les deux points suivants ne seront pas modifiés :

*Le contrat pourra toujours être rompu par l'apprenti ou l'employeur jusqu'à l'échéance des 45 premiers jours consécutifs ou non de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti ; passé ce délai, le contrat pourra être rompu par accord écrit signé des deux parties.

*Passé le délai de 45 jours et à défaut d'accord entre l'employeur et l'apprenti, la loi ouvre la possibilité d'une rupture du contrat à la seule initiative de l'employeur en cas de faute grave de l'apprenti ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail (l'employeur n'étant pas tenu à une obligation de reclassement), sans passage obligatoire devant le conseil des prud'hommes, lequel sera supprimé.

Deux nouveaux cas de rupture sont ajoutés : en cas de force majeure ou de décès de l'employeur maître d'apprentissage, dans le cadre d'une entreprise unipersonnelle. En cas de rupture prononcée dans une de ces hypothèses - ou faisant suite à l'opposition à l'engagement d'apprentis par l'autorité administrative - le centre de formation des apprentis (CFA) doit prendre les dispositions nécessaires pour que l'apprenti puisse suivre sa formation théorique pendant six mois. Il doit en outre l'aider à lui trouver un nouvel employeur susceptible de lui permettre d'achever sa formation

La loi avenir professionnel introduit une possibilité de rupture du contrat d'apprentissage à l'initiative de l'apprenti, après sollicitation d'un médiateur. L'apprenti doit attendre au moins cinq jours calendaires après la saisine du médiateur avant d'informer l'employeur de sa décision de quitter l'entreprise par tout moyen conférant une date certaine. Cette démission doit elle-même intervenir au moins sept jours calendaires après la date à laquelle l'employeur a été informé de l'intention de l'apprenti de rompre son contrat.

→ La loi crée un dispositif unique d'aide aux employeurs d'apprentis ciblé sur les TPE/PME et les niveaux bac et pré-bac. Selon le décret du 28 décembre 2018, l'aide sera versée à l'employeur par l'Etat pour les contrats d'apprentissage qui réuniront les conditions suivantes :

- *être conclus dans les entreprises de moins de 250 salariés ;
- *et afin de préparer un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalent au plus au baccalauréat.

Selon le ministère du travail, l'aide par contrat devrait être de plus de 6 000 euros pour deux ans. Le reste à charge pour l'entreprise devrait être diminué de quasiment 100 euros par mois. Les régions pourront abonder si elles le souhaitent.

Les aides existantes sont supprimées à partir du 1^{er} janvier 2019 : la prime à l'apprentissage ouverte aux employeurs de moins de 11 salariés ; l'aide au recrutement d'un apprenti supplémentaire ouverte aux employeurs de moins de 250 salariés ; la prime aux employeurs d'apprentis reconnus travailleurs handicapés ; le crédit d'impôt apprentissage (ouvert pour la première année de formation jusqu'à bac + 2).

→ Selon la loi Avenir professionnel, « le maître d'apprentissage doit être salarié de l'entreprise, volontaire, majeur et offrir toutes les garanties de moralité ». Nouveauté de la loi, la négociation de branche est chargée de définir les conditions de compétence professionnelle exigées du maître d'apprentissage.

À défaut d'accord de branche, un décret du 13 décembre 2018 assouplit les conditions minimales de compétence et d'expérience exigées, à savoir être titulaires d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti, justifiant d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée (auparavant, deux années d'expérience étaient nécessaires) ; ou justifiant de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti (au lieu de trois années d'expérience auparavant).

Un arrêté du 17 décembre 2018 crée une certification relative aux compétences du maître d'apprentissage / tuteur. Cette certification est composée de trois domaines de compétences : accueillir et faciliter l'intégration de l'apprenti / alternant ; accompagner le développement des apprentissages et l'autonomie professionnelle ; participer à la transmission des savoir-faire et à l'évaluation des apprentissages.

→À titre expérimental et jusqu'au 31 décembre 2021, la visite médicale d'embauche (dite « visite d'information et de prévention ») pourra être réalisée par un « professionnel de santé de la médecine de ville lorsqu'aucun professionnel de santé » spécialisé en médecine du travail n'est disponible dans un délai de deux mois.

Les conditions sont fixées par un décret du 28 décembre 2018. Le gouvernement devra présenter au Parlement un rapport d'évaluation de cette expérimentation au plus tard trois mois avant son terme.