

LA REFORME EN BREF

L'essentiel des dispositions de la loi du 5 septembre 2018 "pour la liberté de choisir son avenir professionnel" entre en vigueur au 1er janvier 2019 : gouvernance, financement, fonctionnement du CPF, alternance... de nombreux pans du système de la formation sont revus, dont certains concernent directement les entreprises.

Des OPCA aux OPCO

En 2019, les OPCA perdent leur qualité de collecteur et voient leurs missions redéfinies. Ils sont rebaptisés "OPCO" (opérateurs de compétences).

Les futurs OPCO, qui doivent être agréés par l'État à la fin du premier trimestre 2019, devraient être au nombre de 11, au lieu de 20 OPCA aujourd'hui. Organisés en principe par filière économique, ils seront chargés d'assurer le financement de l'apprentissage et de la professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches (définition du coût-contrat) ; d'apporter un appui technique aux branches adhérentes pour la GPEC ; d'assurer un service de proximité au bénéfice des très petites et moyennes entreprises et promouvoir l'alternance.

Leurs missions :

- > assurer un service de proximité et financer les actions de développement des compétences des TPE-PME de moins de 50 salariés
- > financer les contrats de professionnalisation et d'apprentissage, sur la base des niveaux de prise en charge déterminés par les branches professionnelles, ainsi que la reconversion ou promotion par alternance (« Pro-A »)
- > assurer la promotion des formations à distance et des actions de formation en situation de travail (AFEST)
- > appuyer les branches professionnelles en matière de certification et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

A noter ! Les OPCO seront officiellement désignés et agréés au plus tard le 1^{er} avril 2019.

Circuit et modalités de financement

⇒ **Une contribution unique** : Sans augmentation de l'effort des employeurs, La Loi instaure une "contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance" qui regroupe la taxe d'apprentissage et la "contribution à la formation professionnelle", le montant de la contribution formation restant de 0,55 % de la masse salariale pour les entreprises de moins de 11 salariés et de 1 % pour celles de 11 salariés et. Le taux de taxe d'apprentissage demeure fixé à 0,68 % de la masse salariale brute, les pénalités appliquées au titre de la CSA aux entreprises de 250 salariés et plus restant également en vigueur.

⇒ **Collecte en année N** : À partir de 2020, les versements des contributions formation et alternance seront assises sur la masse salariale de l'année N (et non plus N-1 comme aujourd'hui). Pour accompagner la bascule vers ce nouveau système, une double collecte de la contribution formation sera versée par les entreprises de 11 salariés et plus en 2019. Concrètement, deux rendez-vous sont planifiés en 2019 pour la collecte de la contribution formation professionnelle (un versement en février au titre de la masse salariale 2018 et un acompte dont devront s'acquitter à l'automne les entreprises au titre de 2019, le solde devant être versé en février 2020) et un seul pour celle de la taxe d'apprentissage, dans la mesure où la loi "avenir professionnel" prévoit une année blanche pour cette dernière.

⇒ **Transfert de la collecte aux Urssaf** : En 2021, la collecte des contributions sera transférée aux Urssaf. Les modalités du transfert de la collecte de la contribution formation aux Urssaf doivent être précisées par ordonnance.

Compte personnel de formation

En application de la loi "avenir professionnel", les salariés disposeront désormais d'un CPF (compte personnel de formation) "rénové", désintermédié et monétisé.

⇒ **Monétisation** : Le CPF est à présent comptabilisé en euros et non plus en heures comme c'était le cas depuis sa création le 1er janvier 2015. Aussi, le 1er janvier 2019, les heures acquises au titre du CPF et celles acquises au titre du DIF jusqu'au 31 décembre 2014 sont converties en euros, le taux de conversion étant fixé à 15 euros de l'heure.

Depuis le 1er janvier 2019, le CPF est alimenté à hauteur de 500 € par an, avec un plafond de 5 000 €, pour les salariés travaillant au moins à mi-temps et les travailleurs non-salariés. Pour les salariés peu qualifiés ou en situation de handicap employés dans un Esat, l'alimentation est dorénavant de 800 € par an avec un plafond de 8 000 €.

⇒ **Alimentation** : Depuis le 1er janvier 2019, le CPF "rénové" est alimenté à hauteur de 500 € par an, avec un plafond de 5 000 €, pour les salariés travaillant au moins à mi-temps et les travailleurs non-salariés. Pour les salariés peu qualifiés ou en situation de handicap employés dans un Esat, l'alimentation est de 800 € par an avec un plafond de 8 000 €. Ces deux barèmes s'appliquent à tous les salariés "ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année". Pour les salariés ayant travaillé moins d'un mi-temps, l'alimentation du CPF est proratisée.

Il est également établi que, "lorsque le titulaire d'un compte relève de plusieurs catégories au cours d'une même année, la Caisse des dépôts et consignations applique le montant d'alimentation annuel et le plafond [qui lui sont] les plus favorables".

Le CPF est géré par la Caisse des dépôts et consignations sur la base des données issues de la DSN (déclaration sociale nominative) remplie par les employeurs.

⇒ **Abondement** : Trois cas d'abondement sont prévus : les abondements instaurés par voie d'accord collectif, les abondements correctifs liés au non-respect des entretiens professionnels et enfin les abondements du CPF des "salariés licenciés à la suite d'un refus d'une modification du contrat de travail résultant de la négociation d'un accord d'entreprise".

⇒ **Mobilisation** : Lorsqu'il souhaite mobiliser son CPF pour le financement d'une formation suivie en tout ou partie pendant le temps de travail, "le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation". La demande doit être adressée au moins 60 jours avant le début de l'action en cas de durée inférieure à six mois, et au moins 120 jours avant le début de l'action" en cas d'une durée d'au moins six mois.

Apprentissage et alternance

⇒ **Financement et gouvernance** : Les régions perdent l'essentiel de leurs compétences en matière d'apprentissage. En conséquence, la taxe d'apprentissage est désormais scindée en deux et non plus trois parts, la fraction actuellement reversée aux régions étant supprimée :

- une fraction de 87 %, destinée à financer uniquement les formations en apprentissage (anciennement part quota). Elle sera reversée par les Opco aux CFA en fonction de leurs effectifs et selon le coût-contrat fixé par la branche. Toutefois, les entreprises pourront financer leurs CFA ou services de formation internes accueillant des apprentis grâce au quota ;
- une fraction de 13 %, destinée à financer les formations initiales technologiques ou professionnelles (hors apprentissage) et les organismes spécialisés dans l'orientation, ou l'insertion. Cela correspond à l'ancienne part barème ou hors quota.

⇒ **Aide aux employeurs d'apprentis** : En remplacement des quatre dispositifs existants, la Loi crée une aide unique destinée aux entreprises de moins de 250 salariés qui recrutent un apprenti préparant un diplôme de niveau V ou IV, afin d'améliorer la lisibilité des incitations fiscales de l'État et de favoriser les embauches pour les premiers niveaux de qualification. Cette aide forfaitaire sera "au maximum" de 4 125 € la première année du contrat, de 2 000 € la deuxième année et de 1 200 € la troisième année.

⇒ **Conditions de compétence exigées d'un tuteur** : Les critères d'éligibilité à la fonction de maître d'apprentissage sont assouplis afin d'élargir le vivier des candidats potentiels. Ainsi, en l'absence de convention ou d'accord collectif de branche, la durée minimale d'ancienneté dans le métier requise passe de trois ans à deux ans à compter du 1er janvier 2019.

⇒ **Rupture du contrat d'apprentissage** : La loi "Avenir professionnel" a apporté plusieurs modifications aux modalités de rupture du contrat d'apprentissage une fois la période d'essai achevée. Passé ce délai, le contrat peut toujours être rompu par accord écrit signé par l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal. En revanche, alors que la loi Rebsamen du 17 août 2015 a prévu que la rupture ne pouvait être prononcée que par le conseil de prud'hommes en l'absence d'accord amiable entre les deux parties, la loi prévoit désormais que "le contrat peut être rompu en cas de force majeure, de faute grave de l'apprenti, d'inaptitude constatée par le médecin du travail" sous certaines conditions, "ou en cas de décès d'un employeur maître d'apprentissage dans le cadre d'une entreprise unipersonnelle".

La rupture prend alors la forme d'un licenciement. En cas d'inaptitude constatée par le médecin du travail, l'employeur n'est pas tenu à une obligation de reclassement. Le contrat peut également être rompu à l'initiative d'un liquidateur judiciaire lorsque l'entreprise a cessé son activité.

Toujours après le terme de la période d'essai, la rupture du contrat d'apprentissage peut intervenir à l'initiative de l'apprenti et après respect d'un préavis. Le décret n° 2018-1231, publié au Journal officiel du 26 décembre 2018, fixe à cet effet un minimum de "cinq jours calendaires à compter de la saisine du médiateur [consulaire]", le délai au terme duquel "l'apprenti informe l'employeur de son intention de rompre le contrat par tout moyen conférant date certaine". Ensuite, "la rupture du contrat d'apprentissage ne peut intervenir qu'après un délai qui ne peut être inférieur à sept jours calendaires après la date à laquelle l'employeur a été informé de l'intention de l'apprenti de rompre son contrat".

Autres mesures formation

⇒ **Formation hors temps de travail** : La Loi supprime les dispositions relatives à l'allocation pouvant être versée par l'employeur aux salariés effectuant tout ou partie d'une action de formation hors temps de travail. En l'absence d'accord d'entreprise ou de branche, l'accord d'un salarié est nécessairement formalisé par écrit pour engager une action de formation hors temps de travail. De même, en l'absence de dispositions prévues par un accord collectif, la loi prévoit pour les formations réalisées en dehors du temps de travail une limite de 30 heures par an et par salarié, ou une limite de 2 % du forfait en jours ou en heures sur l'année.

⇒ **Contrat de professionnalisation** : La loi prévoit l'expérimentation d'un contrat de professionnalisation allégé de l'obligation de qualification inhérente à ce dispositif. Ainsi, pour une durée de trois ans, le contrat de professionnalisation peut être conclu en vue d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences, en accord avec le salarié".

⇒ **Suppression de la période de professionnalisation et création de ProA** : Les périodes de professionnalisation sont remplacées par un dispositif baptisé ProA, dont l'objectif est de favoriser la "reconversion ou promotion par alternance". Réservé aux salariés ayant un diplôme inférieur "au grade de la licence" (niveau II), le dispositif doit permettre aux salariés "de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation".

⇒ **Suppression du CIF et création du CPF transition** : Avec la loi "avenir professionnel", le CPF devient "l'unique droit personnel à la main des individus", ce qui entraîne de fait la fin du CIF. Désormais, c'est donc dans le cadre d'une "modalité particulière" du CPF que le salarié peut demander la prise en charge d'une action de formation destinée à changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle, en bénéficiant d'un congé spécifique si la formation est effectuée en tout ou partie durant le temps de travail.

⇒ Une nouvelle définition de l'action de formation

Définie comme un « parcours pédagogique permettant l'atteinte d'un objectif professionnel », la notion d'action de formation est simplifiée et rentre en vigueur à compter du 1er janvier 2019. A travers cette nouvelle définition, la loi réaffirme la possibilité de réaliser des formations en tout ou partie à distance et reconnaît officiellement les formations en situation de travail (FEST).

⇒ Une réglementation « qualité » renforcée

Tout prestataire - organisme de formation ou CFA - souhaitant bénéficier d'un financement public ou paritaire devra, à compter de 2021, être certifié par un organisme accrédité ou une instance de labellisation habilitée par France compétences.

Si la loi « *pour la liberté de choisir son avenir professionnel* » est parue il y déjà quelques semaines, ses effets seront différés dans le temps.

