

Présentation du projet de loi « *pour la liberté de choisir son avenir professionnel* »

Matinale « *Réforme de la formation professionnelle :
décryptage* » du 3 mai 2018 à Lyon, Medef Rhône-Alpes

Intervention de Sabrina DOUGADOS, avocat associé

- I. Un nouveau champ : la « formation professionnelle »
- II. Un CPF rénové
- III. Un plan de formation simplifié
- IV. Une nouvelle contribution unique (CUFPA)
- V. Transformation de l'alternance
- VI. De nouveaux acteurs
- VII. Calendrier prévisionnel

Attention ! ce panorama des futures règles applicables supposera d'être réexaminé lors de la publication de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel et de ses décrets.

I. Un nouveau champ : la « formation professionnelle »

- ❑ **Un nouveau champ au sein du code du travail : la « formation professionnelle »**
- **Les actions concourant au développement des compétences qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle sont :**
 - ✓ les actions de formation ;
 - ✓ les bilans de compétences ;
 - ✓ les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
 - ✓ les actions d'apprentissage.

Article 4 de l'avant-projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel

- **La nouveauté : intégration de l'apprentissage dans le même champ que celui de la formation professionnelle continue, renommée « formation professionnelle » :**
 - ✓ financement possible sur les fonds mutualisés des formations en apprentissage ;
 - ✓ déclaration des CFA en qualité d'organisme de formation auprès de la DIRECCTE.

I. Un nouveau champ : la « formation professionnelle »

□ Une définition de la notion de formation prévue par le projet de loi

- Un processus pédagogique permettant l'atteinte d'un objectif professionnel.
- Elle fait l'objet de modalités d'apprentissage identifiées pouvant comprendre des séquences de positionnement pédagogique, de formation et d'accompagnement de la personne qui suit l'action, dont les acquis sont évalués.
- Reprise de la définition proposée par l'ANI, dans une version simplifiée.

□ Des modalités à préciser

- L'action de formation peut être réalisée en tout ou partie à distance.
 - Elle peut être réalisée en situation de travail.
- } Modalités à préciser par voie réglementaire

Article 4 de l'avant-projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel

II. Un CPF rénové

□ La rénovation du CPF

➤ Monétisation du CPF : l'unité de valeur du CPF devient l'euro

Règle générale : salarié à temps plein et salariés à temps partiel (au moins à mi-temps)	500 € par an Limite: plafond de 5 000 € (atteint au bout de 10 ans) + Abondements par les entreprises et branches
Salarié peu qualifié (n'ayant pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau V; un titre professionnel enregistré et classé au niveau V du RNCP ; une certification reconnue par une CCN de branche)	800 € par an Limite : plafond de 8 000 € (atteint au bout de 10 ans) + Abondements par les entreprises et branches

Article 1 de l'avant-projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel

II. Un CPF rénové

☐ Principales nouveautés (au regard de l'actuel projet de loi) :

- **Suppression des listes de formations éligibles au CPF.**
- **Le CIF est absorbé par le CPF et devient le « CPF de transition »** (qui reprend l'essentiel des conditions du CIF : ancienneté, durée, rémunération...), obligatoirement accompagné d'un CEP ; le CPF de transition sera géré et financé par les futurs opérateurs de compétence (« OPCO »)
- **Gestion du CPF confiée à la Caisse des dépôts et consignation.**
- **Suppression des accords de gestion directe du CPF** (permettant aux entreprises de gérer le financement dédié au CPF en substitution de leur OPCA).
- **Le fait pour l'employeur de proposer à son salarié un abondement CPF à hauteur $\geq 50\%$ des droits acquis** est une nouvelle mesure qui pourra être prise en compte lors de l'entretien professionnel renforcé tous les 6 ans (permettant d'éviter la sanction au titre de l'abondement correctif).

Article 1 de l'avant-projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel

III. Un plan de formation simplifié

❑ Du plan de formation au plan de développement des compétences

- Le plan de formation est renommé « plan de développement des compétences ».
- Suppression des 2 catégories du plan.
- Suppression du régime juridique afférent aux formations suivies en dehors du temps de travail (versement de l'allocation de formation) et au titre de la catégorie 2 (engagement écrit de l'employeur sur les conditions de retour du salarié après sa formation).
- Suppression de la période de professionnalisation.
- Maintien de l'obligation d'adapter les salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité occuper un emploi.

Article 6 de l'avant-projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel

III. Une construction du plan de formation simplifiée

❑ Nouveau cadre juridique des départs en formation

- Toute 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 un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.
- Les autres formations peuvent se dérouler en tout ou partie hors du temps de travail :
 - ✓ En application d'un accord collectif d'entreprise, ou à défaut, de branche, dans une limite horaire fixée par l'accord Cet accord est formalisé et peut être dénoncé.
 - ✓ A défaut d'accord collectif, avec l'accord formalisé du salarié, dans la limite de 30 heures par an et par salarié (réduction de la durée de formation HTT actuellement limitée à 80 heures).

Article 6 de l'avant-projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel

IV. Une nouvelle contribution unique (FP&A)

1. Principales nouveautés

- **Contribution unique** « CUFPA » (intégration de la taxe d'apprentissage au sein de la contribution légale formation continue) + contribution CPF-CDD
- **Maintien à l'identique du taux de ces contributions** (= 1,68% et 1%CDD) pour les entreprises qui relèvent du régime BIC ou passibles de l'IS.
- **Contribution calculée sur le revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale** et non plus sur la masse salariale brute annuelle.
- **Mise en place de la nouvelle contribution CUFPA :**
 - En 2019 et 2020, collecte par les opérateurs de compétences (OPCO).
 - A partir de 2021, collecte par les URSSAF.
- **Contribution au développement des formations professionnalisantes (CDFP)** versée directement par les entreprises aux écoles habilitées : à hauteur de 0,08%
- **Contribution supplémentaire pour l'Alternance (CSA)** maintenue pour les e.≥ 250 salariés

IV. Une nouvelle contribution unique (FP&A)

2. Nouveaux taux applicables (en l'état du projet de loi)

		Entreprises assujetties à la taxe d'apprentissage		
		Entreprise de moins de 11 salariés	Entreprises de 11 à 249 salariés	Entreprises de 250 salariés et plus
Double collecte en 2019	Au titre de 2018	1,23%	1,68%	
	Au titre de 2019	0,55%	1%	
Période transitoire	2020	1,12%	1,56%	1,60%
	2021			
	2022	1,05%	1,52%	
	2023			
Taux cibles	2024	0,55% - 0,99%*	1,48%	1,60%

		Entreprises non assujetties à la taxe d'apprentissage (hors BNC)		
		Entreprise de moins de 11 salariés	Entreprises de 11 à 249 salariés	Entreprises de 250 salariés et plus
Double collecte en 2019	Au titre de 2018	0,55%	1%	
	Au titre de 2019	0,55%	1%	
Période transitoire	2020	0,66%	1,19%	1,30%
	2021			
	2022	0,83%	1,34%	1,45%
	2023			
Taux cibles	2024	0,55% - 0,99%*	1,48%	1,60%

IV. Transformation de l'alternance

- ❑ **Nouvelles règles relatives au contrat d'apprentissage** : vers un alignement des règles avec celles applicables au contrat de professionnalisation...
 - L'enregistrement du contrat est remplacé par un dépôt auprès de l'opérateur de compétences.
 - Rehaussement de la limite d'âge de l'apprenti : 29 ans révolus.
 - Abaissement de la durée minimale du contrat de un an à 6 mois.
 - Abaissement de la durée d'enseignement minimum en CFA de 400 heures à 150 heures (25% de la durée totale du contrat ou de la période d'apprentissage).
 - Rehaussement de la durée max. hebdomadaire de travail des apprentis mineurs de 35h à 40h.
 - Suppression du recours obligatoire au CPH pour rompre le contrat d'apprentissage :
 - ✓ L'employeur peut rompre le contrat pour faute grave ou inaptitude ;
 - ✓ l'exclusion définitive de l'apprenti de son CFA constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement.
 - ✓ L'apprenti peut rompre le contrat selon des conditions à prévoir par décret et après sollicitation du médiateur

Article 10 de l'avant-projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel

IV. Transformation de l'alternance

- ❑ **Un système de financement rénové** qui sera confié aux futurs OPCO avec un financement de la formation des apprentis selon un « coût au contrat » préalablement déterminé par la branche. Les CFA ne seront plus financés selon une logique de subventionnement.

- ❑ **Une aide unique pour l'employeur** : les différentes aides en matière d'apprentissage sont supprimées et remplacées par une aide unique pour les entreprises < 250 sal. qui embauchent un apprenti sur une certification ≤ niveau IV.

Article 12 de l'avant-projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel

- ❑ **L'ouverture de l'offre de formation en apprentissage :**
 - **Instauration d'un système « ouvert et de marché » :**
 - ✓ Possibilité pour les organismes de formation de former des apprentis
 - ✓ Possibilité de créer des CFA d'entreprise et/ou au sein d'un organisme de formation
 - ✓ possibilité d'adapter l'offre d'une année sur l'autre

IV. De nouveaux acteurs

- ❑ Transformation des OPCA en « opérateurs de compétences »
- ❑ Création de l'agence « France compétences » en remplacement des organismes FPSPP, CNEFOP, COPANEF et CNCP.

V. Calendrier prévisionnel

❑ Adoption de la loi :

- Avis rendu par le Conseil d'Etat le 26 avril dernier
- Adoption en conseil des ministres le 27 avril dernier.
- Dépôt à l'Assemblée Nationale début mai ; en vue d'une adoption d'ici la fin de l'été.
- Publication fin août / début septembre.

❑ Entrée en vigueur de la loi : au 1^{er} janvier 2019.

- Certaines dispositions seront applicables ultérieurement :
 - Financement du coût au contrat d'apprentissage : à partir du 4^{ème} trim. 2019.
 - Collecte de la nouvelle contribution par les URSSAF : au plus tard en 2021.
 - Nouveau système de la qualité de l'offre de formation : à partir de 2021.

❑ De nombreux décrets d'application attendus.

sabrina.dougados@fromont-briens.com
www.fromont-briens.com

Les informations contenues dans ce document sont d'ordre général, elles ne peuvent ni ne doivent servir de support à des décisions sans validation préalable par FROMONT BRIENS. Conformément à la législation en vigueur, nous vous prions de bien vouloir réserver ce document à votre usage personnel.

PARIS

5/7 avenue du Coq • BP 80502 • F-75421 Paris cedex 09
Tél. 33 (0)1 44 51 63 80 • Fax 33 (0)1 44 51 63 89 • Toque n° P107

Société civile professionnelle d'avocats
390 122 653 RCS Paris



LYON

40 rue de Bonnel • CS 63647 • F-69484 Lyon cedex 03
Tél. 33 (0)4 78 62 15 00 • Fax 33 (0)4 78 62 15 99 • Toque n° 727

www.fromont-briens.com
info@fromont-briens.com