les guides juridiques

FICHES PRATIQUES

Tout le droit
de la formation

Réforme de la formation 2014

présentation et analyse
de la loi du 5 mars 2014

ÉDITION
2014

Centre Inffo

édition 2014

l'offre complète
255 € HT

France métropolitaine
les 2 volumes
+ internet + site mobile

Les *Fiches Pratiques* et www.droit-de-la-formation.fr

Le seul guide et le seul site internet de référence, de la législation sur la formation professionnelle continue.

Conçu par nos juristes, le guide en 2 volumes assure une recherche pratique et une prise de recul ; associé à l'interactivité d'internet pour une recherche rapide et immédiate depuis votre tablette ou smartphone.

Consultez les *Fiches pratiques* sur www.droit-de-la-formation.fr et bénéficiez de :

- leur mise à jour en temps réel ;
- l'ouverture des tableaux en plein écran ;
- dossiers thématiques et autres rubriques ;
- l'alerte courriel mensuelle ;
- contact personnalisé pour poser une question en rapport avec les *Fiches pratiques* sur assistance-juridique@centre-inffo.fr

Une navigation optimisée par un système de repérage par profil d'utilisateur

(entreprise, organisme de formation, organisme collecteur, agent public, demandeur d'emploi, etc.).

Pour commander contactez-nous au 01 55 93 92 04 ou sur

http://boutique.centre-inffo.fr

Une réforme de grande ampleur

La loi du 5 mars 2014 pose les principes du nouveau cadre de la formation professionnelle continue en prenant appui sur l'accord du 14 décembre 2013 mais également sur l'acte III de la décentralisation et la modernisation du dialogue social. L'ensemble de ces nouveautés vont modifier profondément à la fois les dispositifs d'accès à la formation des salariés et des demandeurs d'emploi mais également les prérogatives et les marges de manœuvre des différents acteurs de la formation.

Comme son nom l'indique, la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale[1] couvre de vastes domaines qui vont modifier profondément le dispositif de la formation professionnelle continue. Comme lors des précédentes réformes, si la loi du 5 mars reprend le contenu d'un accord national interprofessionnel négocié préalablement, d'autres thèmes, plus ou moins en lien avec ceux abordés par les partenaires sociaux, complètent l'édifice pour lui donner toute sa dimension.

En effet, si au cœur de la réforme il y a la mise en œuvre du compte personnel de formation (CPF) et du conseil en évolution professionnelle (CEP) qui s'accompagne d'une profonde remise à plat des mécanismes de financement et de départ en formation dans les entreprises, la loi de 2014 aborde d'autres sujets comme la décentralisation de la formation et de l'orientation professionnelle, l'apprentissage et la professionnalisation, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), le rôle des institutions représentatives du personnel, les thèmes de la négociation de branche et d'entreprise, la prise en compte des formations ouvertes et à distance (FOAD) dans les conditions de réalisation d'une action de formation, l'ancienneté requise pour une validation des acquis de l'expérience (VAE), le financement du paritarisme… qui doivent être pris en compte pour mesurer l'ampleur des changements qu'elle va opérer.

Avant d'entrer dans le détail des nouveautés et des changements grâce à ce guide, il est possible de démontrer l'importance de la réforme de 2014 en commentant l'ordre des thèmes couverts dans les sommaires de l'accord et de la loi.

L'accord du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle contient quarante-neuf articles répartis dans sept titres, dont deux sont divisés respectivement en deux et sept chapitres (voir encadré ci-dessous). Les deux titres divisés en chapitres sont les plus importants :
- le premier a pour titre : « Développer les compétences et les qualifications des salariés pour favoriser leur évolution professionnelle et dynamiser la compétitivité des entreprises » ;
- le second : « Sécuriser les parcours tout au long de la vie professionnelle grâce au compte personnel de formation ».

Le premier contient notamment le principe de l'entretien professionnel obligatoire des salariés tous les deux ans et de l'état des lieux tous les six ans. Le second décrit les principes du compte personnel de formation posés par l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 : « pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés » et repris par la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi. Les nouvelles contributions à usage unique (0,55 % et 1 %) sont positionnées dans le titre VII après ceux consacrés à l'augmentation du nombre de bénéficiaires du congé individuel de formation (titre IV) et au conseil en évolution professionnelle - CEP (titre V). La structure de l'accord révèle l'intention de ses signataires (l'accord du 14 décembre 2014 a été signé

1. Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale (JO du 6.3.14).

du côté patronal par le Medef et l'Upa et du côté des syndicats de salariés par la CFDT, la CGT-FO, la CFE-CGC et la CFTC. La CGPME et la CGT ayant refusé de le signer) de prévoir un nouveau cadre de gestion des départs en formation des salariés qui ne repose plus sur une contribution minimale mais sur une contribution obligatoirement versée à l'Opca à usages dédiés, à côté de « l'investissement direct dans la formation » des salariés assuré par l'employeur dans le cadre du plan de formation (alinéa 3 de l'introduction du titre 6).

Sommaire de l'accord du 14 décembre 2013

Titre I. Développer les compétences et les qualifications des salariés pour favoriser leur évolution professionnelle et dynamiser la compétitivité des entreprises
Chapitre 1. Entretien professionnel, développement des compétences et des qualifications
Articles 1 à 4
Chapitre 2. Renforcement de la négociation en entreprise et du rôle des instances représentatives du personnel
Articles 5 à 7

Titre II. Soutien des branches professionnelles aux entreprises pour dynamiser leur compétitivité en développant les compétences et les qualifications de leurs salariés
Articles 8 à 12

Titre III. Sécuriser les parcours tout au long de la vie professionnelle grâce au compte personnel de formation
Chapitre 3. Principes et finalités du compte
Articles 13 à 14
Chapitre 4. Modalités d'ouverture et de crédit du compte
Articles 15 à 17
Chapitre 5. Mobilisation du compte personnel de formation par le salarié
Articles 18 à 20
Chapitre 6. Mobilisation du compte personnel de formation par le demandeur d'emploi
Articles 21 à 22
Chapitre 7. Abondements complémentaires au compte personnel de formation
Articles 23 à 27
Chapitre 8. Accès à l'emploi et à la formation des personnes en situation de handicap par l'abondement du compte personnel de formation
Articles 28 à 29
Chapitre 9. Accès à l'emploi et à la formation des personnes éloignées du marché du travail pour des raisons familiales
Article 30
Chapitre 10. Financement du CPF
Article 31

Titre IV. Augmenter le nombre de bénéficiaires du congé individuel de formation
Articles 32 à 33

Titre V. Conseil en évolution professionnelle
Article 34.

Titre VI. Financement de la formation professionnelle
Articles 35 à 43

Titre VII. Gouvernance
Articles 44 à 49

Annexes

La loi du 5 mars 2014 reprend les dispositions de l'accord du 14 décembre 2013 en apportant quelques modifications mais surtout en le complétant par plusieurs autres volets qui aboutissent à ce que sur ses trente-cinq articles, vingt-huit concernent le titre I relatif à la formation professionnelle et à l'emploi et les sept couvrent les deux autres consacrés à la démocratie sociale (titre 2), à l'inspection du travail et au contrôle de la formation (titre 3). Ce sont au total plus de trois cents impacts dans des codes notamment du travail et dans des lois qui ont pu être dénombrés.

Sommaire général de la loi du 5 mars 2014

Titre I. Formation professionnelle et emploi
Chapitre 1. Formation professionnelle continue
Articles 1 à 12
Chapitre 2. Apprentissage et autres mesures en faveur de l'emploi
Articles 13 à 20
Chapitre 3. Gouvernance et décentralisation
Articles 21 à 28
Titre II. Démocratie sociale
Articles 29 à 33
Titre III. Inspection et contrôle
Articles 34 à 35

Cet élargissement aux thèmes de l'emploi, de la décentralisation, de la démocratie sociale, de l'inspection et le contrôle permet à la loi du 5 mars d'organiser une réforme globale de la formation professionnelle qui se caractérise par un volet réforme des outils et un volet réforme des institutions. Le premier volet est le plus important car c'est sur lui que repose l'amélioration effective des résultats de la formation professionnelle mais le second est aussi crucial car sans la prise en main par toutes les instances et organismes concernés des changements opérés, la réussite de cette réforme ne sera pas possible.

Les deux volets de la réforme

RÉFORME DES OUTILS	RÉFORME DES INSTITUTIONS
Nouveautés Compte personnel de formation (CPF) Conseil en évolution professionnelle (CEP) Entretien professionnel Garantie formation Contribution 1 % et financement direct Consultation du comité d'entreprise Orientation professionnelle Passeport d'orientation, de formation et de compétences	Nouveautés Décentralisation Service public régional de l'orientation professionnelle (SPRO) Bureau quadripartite au sein du Crefop Copanef et Coparef Opca, Opacif et Octa Financement du paritarisme Périmètre des branches professionnelles Contrôle de la qualité de la formation Qualité de la formation
Changements GPEC, négociation sur la formation Caractéristiques de l'action de formation, de la VAE Apprentissage et professionnalisation Contrôle des prestataires de formation	Changements CNFPTLV : Cnefop CCREFP : Crefop Négociation sur formation et GPEC Information sur la formation

NDLR

Ce guide a été intégré dans la version internet des Fiches pratiques de la formation continue dans un livre 3 consacré à la réforme de la formation, sous la forme d'un nouveau chapitre 39. Cette version en ligne permet de prendre connaissance des décrets d'application de la loi au fur et à mesure de leur parution au *Journal officiel* et de disposer ainsi d'un manuscrit actualisé du guide : www.droit-de-la-formation.fr/fiches_pratiques/acces_thematique

chapitre I Les individus au cœur du dispositif : le compte personnel de formation, le conseil en évolution professionnelle et l'entretien professionnel 8
thème 1 **Le compte personnel de formation, vers un droit universel à la qualification** 8
Les principes du CPF
Mise en œuvre du CPF pour les salariés
Mise en œuvre du CPF pour les demandeurs d'emploi
Mise en œuvre du CPF pour les jeunes
thème 2 **Le conseil en évolution professionnelle** 15
Présentation et objectif
Bénéficiaires
Structures chargées de dispenser le CEP
Caractéristiques
thème 3 **L'entretien professionnel** 16
Généralisation de l'entretien professionnel
Périodicité biannuelle
État des lieux tous les six ans
État des lieux dans les entreprises de 50 salariés et plus : abondement du CPF
chapitre II Les entreprises : des TPE aux plus de 300 salariés 18
thème 1 **Participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue** 18
Financement direct
Contribution unique
Déclaration auprès de l'administration et sanction
thème 2 **GPEC et plan de formation** 19
Négociation triennale portant (entre autres) sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)
Plan de formation de l'entreprise et consultation du CE
Actions de formation «développement des compétences» et engagement de l'employeur
thème 3 **Taxe d'apprentissage : quels changements pour l'employeur ?** 21
Fusion de la taxe d'apprentissage et de la CDA
Modification de la répartition de la taxe d'apprentissage
Nouveau barème
Frais de stage
Nouvelles règles de libération de la taxe
Dispositions pour les employeurs d'intermittents
thème 4 **Nouveautés relatives à l'alternance** 23
Le contrat d'apprentissage
Le contrat de professionnalisation
La période de professionnalisation
chapitre III Les organismes paritaires et collecteurs : adaptation et pilotage des dispositifs, financement 26
thème 1 **Relance de la négociation de branche** 26
Négociation sur la GPEC
Négociation sur la formation professionnelle
thème 2 **Opca et FPSPP : élargissement des collectes et des services aux TPE-PME** 26
Les Opca
Les Opacif
Le FPSPP
thème 3 **Octa : rationalisation du réseau de la collecte** 31
Réduction du nombre d'Octa : versement de la TA à un seul organisme collecteur
Au niveau national, les Opca deviennent Octa
Au niveau régional, création d'un collecteur interconsulaire régional unique
Conventions-cadres de coopération pour les Octa nationaux
Conventions d'objectifs et de moyens pour tous les Octa
chapitre IV Impacts sur l'offre de formation et le contrôle 33
thème 1 **L'offre de formation** 33
Offre qualifiante : conséquence du remplacement du DIF par le CPF
Action de formation : conditions de réalisation élargies à la FOAD
Bénévoles : extension de la notion d'action de formation
Organismes dispensant des formations inscrites au RCNP : exigences renforcées
Validation des acquis de l'expérience
Acheteurs : regard sur la qualité des formations
Achat public de formation : habilitation des organismes de formation
Nouvelles missions des Opca et Opacif : s'assurer de la qualité des formations
Cnefop : mission d'évaluation des formations

thème 2 **Les CFA : quels impacts de la réforme ?** 35
Un financement en progression
La gratuité de l'apprentissage
L'harmonisation des coûts de formation des apprentis
Le renforcement des missions des CFA
thème 3 **Le contrôle et l'inspection du travail** 37
Contrôle : lutte contre les abus et les fraudes renforcée
Contrôle de l'apprentissage
Renforcement d'outils pour les agents de contrôle
Réforme de l'inspection du travail : reportée
chapitre V L'orientation professionnelle régionalisée 39
thème 1 **La Région, chef de file du service public de l'orientation**
Répartition des compétences entre l'État et la Région dans le cadre de la mise en œuvre du service public tout au long de la vie 39
Acteurs participant au service public régional de l'orientation (SPRO)
Une définition du service public complétée
thème 2 **Le conseil en évolution professionnelle : contenu et acteurs** 40
Contenu du conseil en évolution professionnelle
Acteurs du conseil en évolution professionnelle
chapitre VI La gouvernance de la formation : nouveaux transferts de compétences et gouvernance quadripartite 42
thème 1 **Nouveau transfert de compétences aux Régions** 42
Le service public régional de la formation professionnelle : principes
Formation des publics spécifiques
Habilitation des organismes de formation
Achat public de formation
Création d'un service public régional de l'orientation
Rôle du CPRDFP confirmé et élargi à l'orientation
thème 2 **Une gouvernance quadripartite** 44
Coordination nationale et régionale : le Cnefop et le Crefop
Gouvernance paritaire : le Copanef et le Coparef
COM apprentissage : nouvelle mise en œuvre
thème 3 **Encadrement du paritarisme** 46
La représentativité patronale
La restructuration des branches professionnelles
La représentativité syndicale
Le financement du paritarisme
chapitre VII Aménagements de dispositifs en faveur de l'emploi 51
thème 1 **Contrat de génération** 51
Dispositif simplifié pour les PME
Transmission d'entreprise : recul de la limite d'âge
thème 2 **Périodes de mise en situation en milieu professionnel** 51
Mise en place d'un cadre juridique
Conditions pour en bénéficier
Statut du bénéficiaire
Contractualisation
thème 3 **Protection sociale, égalité femmes-hommes, reconnaissance des Geiq, insertion par l'activité économique** 52
Stagiaires de la FPC dont la protection sociale n'est pas assurée
Égalité femmes-hommes dans l'accès à la formation
Reconnaissance des Geiq
Réforme de l'insertion par l'activité économique (IAE)
Index 54

Ce guide juridique est inclus dans l'abonnement aux *Fiches pratiques de la formation continue* 2014
de Centre Inffo, 4, avenue du Stade-de-France, 93218 Saint-Denis-La Plaine cedex
Tél. : 01 55 93 91 91 - Fax : 01 55 93 17 25 - ISBN : 978-2-84821-144-2
Commande *Guide juridique*, version papier : 15 € TTC 14,22 € HT (TVA 5,5 %)
version PDF : 11,04 € TTC 9,20 € HT (TVA 20 %)
Abonnement aux *Fiches pratiques de la formation continue* 2014 :
• Pack complet France métropolitaine : 296,76 € TTC 255 € HT, Rom, Tom, Étranger : 375 € exonérés
• Accès internet seul : 258 € TTC, 215 € HT
Abonnement : Timolia Paygambar, tél. : 01 55 93 92 04

Directeur de la publication : Philippe Lacroix
Rédacteur en chef : Jean-Philippe Cépède
Rédactrice en chef adjointe : Valérie Delabarre
Rédacteurs juridiques : Brigitte Caule, Jean-Philippe Cépède, Valérie Delabarre, Paul de Vaublanc, Fouzi Fethi, Anne Grillot, Aurélie Maurize, Romain Pigeaud, Pierre-François Tallet
Documentaliste juridique : Nathalie Blanpain
Secrétaire de rédaction : Valérie Cendrier
Création graphique : Claudie Carpentier
Rédacteur - Réviseur : Abdoulaye Faye

CHAPITRE I

Les individus au cœur du dispositif : le compte personnel de formation, le conseil en évolution professionnelle et l'entretien professionnel

La loi du 5 mars 2014 pose les bases d'une nouvelle dynamique d'accès à la formation qui repose sur un droit nouveau : le compte personnel de formation (CPF) et deux autres mesures complémentaires : le conseil en évolution professionnel (CEP) et l'entretien professionnel.

Ces trois nouvelles mesures entreront en vigueur le 1er janvier 2015 et remplaceront le droit individuel à la formation (DIF) ainsi que l'entretien professionnel prévu par l'accord de 2003 et 2009, le bilan d'étape professionnel et l'entretien de deuxième partie de carrière.

THÈME 1 LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION, VERS UN DROIT UNIVERSEL À LA QUALIFICATION

Le compte personnel de formation (CPF) va remplacer le droit individuel à la formation (DIF) au 1er janvier 2015. C'est un dispositif inspiré du DIF, mais qui va beaucoup plus loin, tant au niveau des personnes susceptibles d'en bénéficier qu'au niveau des possibilités de mobilisation et de son financement.

Le CPF a vocation à être universel : en effet, c'est un droit attaché à la personne, et non à son statut. Vont donc pouvoir en bénéficier les salariés, mais aussi les demandeurs d'emploi, ainsi que les personnes alternant fréquemment périodes de travail et de chômage. Ce compte est individuel et intégralement transférable en cas de perte d'emploi ou de période de chômage. En cela, il va beaucoup plus loin que l'actuelle portabilité du DIF.

Pour le moment, il est prévu que seuls les salariés acquièrent des droits au CPF. A l'inverse, les travailleurs non salariés (artisans, commerçants, professions libérales, mandataires sociaux…) ne sont pas concernés par ce nouveau dispositif.

Art. L6323-1 à L6323-23 nouveaux du Code du travail
Article 1, loi du 5 mars 2014

CPF : présentation

COMPTE	PERSONNEL	DE FORMATION
• Ouvert à tous • Dématérialisé • Compteur abondable	• Salarié et demandeur d'emploi de façon continue jusqu'à la retraite • Consultation individuelle du compte	• Formations qualifiantes • Liste des formations éligibles (décret attendu)

Les principes du CPF

Le CPF est un nombre d'heures et pourra être mobilisé par son titulaire afin de suivre, à son initiative, une formation éligible à ce dispositif. Cependant, dans certains cas, l'accord de l'employeur sera nécessaire.

Il ne pourra être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire et, à l'inverse, son refus de le mobiliser n'est pas constitutif d'une faute.

Art. L6323-2 et L6323-3 du Code du travail

Bénéficiaires

Un compte est ouvert :
- aux salariés âgés d'au moins 16 ans en emploi ;
- aux personnes d'au moins 16 ans en recherche d'emploi ;
- aux personnes d'au moins 16 ans accompagnées dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelles ;
- aux personnes accueillies dans un établissement et service d'aide par le travail [art. L312-1, I 5° a) du Code de l'action sociale et des familles (Esat – structure du milieu protégé accueillant des travailleurs handicapés] ;
- aux jeunes à partir de 15 ans qui ont signé un contrat d'apprentissage.

Ce compte est actif jusqu'au départ de la personne à la retraite.

Art. L6323-1 du Code du travail

Alimentation régulière

Le CPF représente un nombre d'heures qui sera porté au compte du salarié à la fin de chaque année. Les salariés travaillant à temps plein acquerront vingt-quatre heures par an jusqu'à un crédit de 120 heures, puis douze heures par an, dans la limite d'un plafond total de 150 heures (120 heures en cinq ans et trente heures en deux ans et demi).

S'agissant des salariés à temps partiel, une proratisation proportionnelle au temps de travail sera effectuée, sous réserve de dispositions conventionnelles plus favorables.

Art. L6323-11 du Code du travail

À SIGNALER

Les personnes en recherche d'emploi n'acquièrent pas de droits supplémentaires au CPF mais, pendant leur période de chômage, elles peuvent mobiliser les heures acquises lorsqu'elles étaient salariées.

Abondements complémentaires éventuels

Si la durée de la formation envisagée est supérieure au nombre d'heures figurant sur le compte, le CPF peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements en heures complémentaires, de façon à financer la totalité de la formation.

Ces abondements peuvent provenir :
- de l'employeur si l'intéressé est salarié (négociation de branche, voir p. 10) ;
- du titulaire du CPF ;
- d'un Opca ou d'un Opacif ;
- de la Cnav (Caisse nationale d'assurance vieillesse - l'organisme mentionné à l'art. L4162-11) chargé de la gestion du compte personnel de prévention de la pénibilité, à la demande de la personne (conditions qui seront fixées par décret) ;
- de l'État ;
- des Régions ;
- de Pôle emploi ;
- de l'Agefiph pour les personnes reconnues handicapées travaillant en milieu ordinaire de travail.

S'agissant des personnes handicapées travaillant dans un établissement et service d'aide par le travail (Esat), les possibilités d'abondement complémentaire seront déterminées par décret. Ces abondements peuvent être déduits du montant de la contribution due à l'Agefiph par les entreprises (art. L5212-11 modifié).

Art. L6323-4 du Code du travail

Les heures complémentaires mobilisées grâce à ces abondements sont mentionnées dans le compte sans y être inscrites (c'est-à-dire qu'elles ne sont pas comptabilisées) et elles ne sont pas prises en compte pour le calcul du plafond de 150 heures.

Art. L6323-5 du Code du travail

Formations éligibles

Les formations éligibles au CPF sont les suivantes :
- les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences (défini par décret) ;
- les formations sanctionnées par une certification enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;
- les formations débouchant sur un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- les formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire prévu à l'art. L335-6 du Code de l'éducation, 10e alinéa du II ;
- les formations concourant à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi et financées par les Régions, Pôle emploi et l'Agefiph ;
- les actions d'accompagnement à la VAE (dans des conditions qui seront définies par décret).

Art. L6323-6 du Code du travail

La détermination précise de la liste des formations qualifiantes qui seront éligibles au CPF est confiée à un groupe de concertation quadripartite (État, Régions, partenaires sociaux) qui a commencé ses travaux début avril.

En outre, l'Igas doit émettre des propositions de méthode pour l'élaboration de ces listes dans les branches et aux niveaux régional et national, et pour assurer une diffusion satisfaisante auprès du public. Ces travaux devront être achevés fin mai 2014.

CPF : formations éligibles

	SALARIÉS	DEMANDEURS D'EMPLOI
VAE ACCOMPAGNEMENT	Décret attendu	
SOCLE DE COMPÉTENCES ET DE CONNAISSANCES	Décret attendu	
CERTIFICATIONS INSCRITES AU RNCP OU UNE PARTIE DE CERTIFICATION	3 listes : • liste de la CPNE • liste de la Région : Coparef après avis du Crefop • liste nationale : Copanef après avis du Cnefop	2 listes : • liste de la Région : Coparef après avis du Crefop • liste nationale : Copanef après avis du Cnefop
CQP (CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE)		
CERTIFICATIONS INSCRITES À L'INVENTAIRE RÉALISÉ PAR LA CNCP		
FORMATIONS CONCOURANT À L'ACCÈS À LA QUALIFICATION DES PERSONNES À LA RECHERCHE D'UN EMPLOI ET FINANCÉES PAR LES RÉGIONS, PÔLE EMPLOI ET L'AGEFIPH		

Un nouveau service dématérialisé pour gérer le CPF

Un service dématérialisé gratuit (portail), dénommé « système d'information du CPF » indiquera à chacun le nombre d'heures figurant sur son CPF et donnera des informations

sur les formations éligibles, ainsi que sur les abondements complémentaires susceptibles d'être mobilisés.

Il permettra également la gestion des droits inscrits (alimentation « normale ») ou mentionnés (abondements complémentaires) sur le CPF.

Ce service dématérialisé et sa gestion sont confiés à la Caisse des dépôts et consignations. Ses modalités de mise en œuvre seront déterminées par décret en Conseil d'État, après avis de la CNIL. C'est donc à un organisme extérieur à l'entreprise qu'est confiée la gestion du CPF, contrairement à ce qui existe pour le DIF.

Par ailleurs, la loi permet désormais au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) de contribuer au développement du système d'information du CPF et donc éventuellement de le financer (voir p. 30 et 31).

Art. L6332-21 du Code du travail
Article 11, point 17, loi du 5 mars 2014

Un avant-projet de cahier des charges concernant ce système d'information a d'ores et déjà été élaboré par un groupe de concertation quadripartite (État, Régions, organisations patronales et syndicales).

La Caisse des dépôts et consignations connaîtra le crédit CPF de chacun en recevant chaque année en janvier, de la part des entreprises, la déclaration annuelle des salaires (DAS).

Chaque personne titulaire d'un compte aura la possibilité de disposer d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences, dont la consultation est autorisée exclusivement par lui, qui recense les formations et qualifications suivies dans le cadre de la formation initiale ou continue, ainsi que les acquis de l'expérience professionnelle, dans des conditions qui seront déterminées par décret.

Art. L6323-8 II du Code du travail

A SIGNALER

Tous les ans à compter du 1er juin 2015, le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle remettra au Parlement un rapport évaluant la mise en œuvre et l'utilisation du CPF.

Art. L6323-9 du Code du travail

Articulation du CPF avec le DIF

Le CPF va remplacer le DIF au 1er janvier 2015. Quel sera le sort, à cette date, du crédit « DIF » (heures acquises et non utilisées) dont disposeront la plupart des salariés, le DIF ayant été finalement peu utilisé ?

Les heures acquises au titre du DIF au 31 décembre 2014 obéiront au régime applicable aux heures inscrites sur le CPF à compter du 1er janvier 2015.

Ces heures pourront être mobilisées jusqu'au 1er janvier 2021 et complétées, le cas échéant, par les heures inscrites sur le CPF, dans la limite d'un plafond total de 150 heures et dans des conditions qui seront déterminées par décret en Conseil d'État.

Leur utilisation sera mentionnée dans le CPF mais elles ne seront prises en compte ni pour le calcul du plafond de 150 heures, ni pour le mode de calcul des heures créditées sur le CPF année par année (voir p. 8, « alimentation régulière »).

Le DIF n'existera donc plus et, logiquement, les cas de portabilité du DIF ouverts aux demandeurs d'emploi (utilisation du DIF porté pendant le préavis ou pendant une période de chômage) et aux salariés ayant connu une rupture de contrat de travail mais ayant retrouvé un emploi et utilisant leur DIF dans un délai de deux ans, disparaîtront.

Mise en œuvre du CPF pour les salariés

Alimentation et abondements du CPF

Alimentation

Lorsque la personne est salariée, son compte est alimenté en heures de formation à la fin de chaque année et, éventuellement, par des abondements supplémentaires.

Art. L6323-10 du Code du travail

Les salariés travaillant à temps plein acquerront vingt-quatre heures par an jusqu'à un crédit de 120 heures, puis douze heures par an, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Pour les salariés à temps partiel, une proratisation proportionnelle au temps de travail sera effectuée, sous réserve de dispositions conventionnelles (accord d'entreprise, de groupe ou de branche) plus favorables, prévoyant un financement spécifique à cet effet, dans des conditions qui seront déterminées par décret en Conseil d'État.

Art. L6323-11 du Code du travail

Certains cas de suspension du contrat de travail sont intégralement pris en compte pour l'acquisition des droits au CPF :

- congé de maternité ;
- congé de paternité et d'accueil de l'enfant ;
- congé d'adoption ;
- congé parental d'éducation ;
- congé de présence parentale ;
- congé de soutien familial ;
- maladie professionnelle ou accident du travail.

Art. L6323-12 du Code du travail

Des abondements peuvent avoir lieu dans deux types de situation :

Abondement supplémentaires de 100 heures

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsqu'une personne n'aura pas bénéficié du nouvel entretien professionnel tous les deux ans et n'aura pas bénéficié d'une formation ou d'une progression salariale ou professionnelle au moins tous les six ans, son compte sera crédité de 100 heures de formation supplémentaires (130 heures pour un salarié à temps partiel), dans des conditions qui seront définies par décret en Conseil d'État.

Pour ce faire, l'entreprise devra verser à son Opca une somme forfaitaire correspondant à ces heures, dont le montant sera également défini par décret en Conseil d'État.

En cas de contrôle, si une entreprise n'a pas effectué le versement prévu ci-dessus ou a effectué un versement insuffisant, elle sera mise en demeure de procéder au versement de l'insuffisance constatée à l'Opca.

A défaut, elle devra verser au Trésor public un montant équivalent à l'insuffisance constatée, majorée de 100 %.

Art. L6323-13 du Code du travail

L'abondement de 100 heures lié au non-respect par l'employeur de ses obligations concernant la tenue de l'entretien professionnel et l'accès à la formation ou à une progression salariale ou professionnelle, ainsi que les abondements résultant de dispositions conventionnelles, n'entrent pas en compte dans les modes de calcul des heures qui sont créditées sur le CPF du salarié annuellement, et du plafond de 150 heures.

Art. L6323-15 du Code du travail

Abondement complémentaire prévu par accord

Le CPF peut être abondé en application d'un accord d'entreprise ou de groupe, d'un accord de branche ou d'un accord constitutif d'un Opca, portant notamment sur la définition des formations éligibles et les salariés considérés comme prioritaires : les moins qualifiés, salariés exposés à des facteurs de risques professionnels (travaux « dangereux ou pénibles »), ou occupant des emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques, salariés à temps partiel…

Art. L6323-14 du Code du travail

Formations éligibles au CPF

Les formations éligibles sont les suivantes :
- formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
- accompagnement à la VAE, dans des conditions également définies par décret ;
- formations « qualifiantes » (RNCP, certificats de qualification professionnelle…) figurant sur au moins une des listes suivantes :
  - **liste 1** élaborée par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) de la branche professionnelle dont dépend l'entreprise ou, à défaut, par l'accord constitutif de l'Opca à compétence interprofessionnelle auquel elle verse sa contribution ;
  - **liste 2** élaborée par le Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (Copanef), après consultation du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle.

  Les deux catégories de listes ci-dessus recensent les qualifications utiles à l'évolution professionnelle des salariés au regard des métiers et des compétences recherchées. Elles recensent notamment les formations facilitant l'évolution professionnelle des salariés exposés à des facteurs de risques professionnels (travaux dangereux ou pénibles) et susceptibles de mobiliser leur compte personnel de prévention de la pénibilité ;
  - **liste 3** élaborée par le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (Coparef) de la région où travaille le salarié, après consultation des commissions paritaires régionales de branche lorsqu'elles existent, et concertation au sein du bureau du Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (décret en Conseil d'État nécessaire).

  Ces listes sont actualisées régulièrement.

  Le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Cnefop, ex-CNFPTLV) et la Caisse des dépôts et consignations (gestionnaire du service dématérialisé du CPF) en sont destinataires.

Art. L6323-16 du Code du travail

> **RAPPEL**
> Un groupe de concertation quadripartite est chargé de déterminer précisément les listes de formations qui seront éligibles au CPF.

CPF et autorisation de l'employeur

Deux situations sont à distinguer :
- si la formation financée dans le cadre du CPF est suivie hors temps de travail, elle n'est pas soumise à l'autorisation de l'employeur ;
- si la formation est suivie en tout ou partie sur le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur son contenu et son calendrier.

L'employeur doit lui notifier sa réponse dans un délai qui sera déterminé par décret. L'absence de réponse vaut acceptation.

L'accord de l'employeur sur le contenu de la formation n'est toutefois pas requis lorsque la formation est financée au titre des heures créditées sur le CPF suite au non-respect par l'employeur de ses obligations relatives à l'entretien professionnel/augmentation de salaire (abondement de cent heures) ou lorsqu'elle vise les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et compétences (qui sera défini par décret) ou l'accompagnement à la VAE ou encore des formations déclarées éligibles par accord de branche, d'entreprise ou de groupe. Cette disposition donne donc la possibilité aux salariés d'effectuer une formation dans le cadre du CPF, en tout ou partie sur le temps de travail, sans avoir à requérir l'autorisation de l'employeur.

> **A SIGNALER**
> Lorsque la formation CPF aura lieu hors temps de travail, il n'est pas prévu le versement d'une allocation formation, comme c'est le cas pour le DIF.

Art. L6323-17 du Code du travail

Rémunération et protection sociale

Les heures de formation effectuées dans le cadre du CPF, sur le temps de travail, sont considérées comme du travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération par l'employeur.

RAPPEL
Si la formation CPF a lieu hors temps de travail, il n'est prévu le versement d'aucune somme spécifique, du type « allocation de formation ».
Art. L6323-18 du Code du travail

Pendant la durée de la formation (pendant ou en dehors du temps de travail), le salarié bénéficie du régime de Sécurité sociale relatif à la protection en matière d'accident du travail et maladie professionnelle.
Art. L6323-19 du Code du travail

CPF salariés : mise en œuvre

	HORS TEMPS DE TRAVAIL	PENDANT LE TEMPS DE TRAVAIL	
ACCORD DE L'EMPLOYEUR	Non	Oui, sur le contenu et le calendrier (délai de réponse fixé par décret et absence de réponse vaut acceptation)	Non, sur le contenu dans 4 cas : 1) Formations financées au titre du « CPF sanction » (100 heures) 2) Formations visant le socle de compétences et de connaissances 3) Accompagnement à la VAE 4) Cas prévus par accord de branche, d'entreprise ou de groupe
MAINTIEN DE LA RÉMUNÉRATION	Non	Oui	Oui
PROTECTION SOCIALE	Oui	Oui	Oui

Prise en charge des frais de formation et relations avec l'Opca

Un accord d'entreprise conclu pour une durée de trois ans peut prévoir que l'employeur consacre au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant chacune des années couvertes par l'accord, au financement du CPF de ses salariés et à son abondement. Dans ce cas, la contribution unique est de 0,80 % de la masse salariale (au lieu de 1 %).

Pendant la durée de cet accord, l'employeur ne peut bénéficier d'une prise en charge par son Opca des formations financées par le CPF de ses salariés.

Il en découle que, s'agissant des frais pédagogiques et des frais annexes (inscription, achat d'ouvrages, frais de transport…) liés aux formations effectuées dans le cadre du CPF, pendant ou hors temps de travail, deux situations sont à envisager :

- il existe un accord d'entreprise triennal prévoyant que l'employeur consacre au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées au financement du CPF et à son abondement. Dans ce cas, ces frais sont pris en charge par l'employeur ;
- un tel accord n'existe pas. Dans ce cas, ces frais sont pris en charge par l'Opca auquel l'entreprise verse la nouvelle contribution unique de 1 %, en vertu de modalités qui seront déterminées par décret.

Lorsqu'il existe un accord d'entreprise concernant le CPF, l'employeur doit adresser chaque année à son Opca une déclaration faisant état des dépenses qu'il consacre au financement du CPF de ses salariés et à son abondement. Cette déclaration est transmise pour information à l'autorité administrative.

A l'issue d'une période de trois années civiles suivant l'entrée en vigueur de l'accord CPF, les fonds que l'employeur n'aurait pas consacrés au financement du CPF et à son abondement seront reversés à l'Opca au titre des financements destinés au financement du CPF, dans des conditions et délais qui seront fixés par voie réglementaire.
Art. L6331-11, L6323-20 et L6323-10 I du Code du travail

A défaut de reversement dans ce délai, l'employeur doit verser au Trésor public une somme égale à la différence entre le montant prévu par l'accord (au moins 0,2 %) et le montant des dépenses effectivement consacrées au CPF et à son abondement.
Art. L6331-28 du Code du travail

CPF salariés : financement

SITUATIONS DE L'ENTREPRISE	FINANCEURS DES FRAIS PÉDAGOGIQUES ET FRAIS ANNEXES
Accord 0,2 % CPF	Employeur
Pas d'accord 0,2 % CPF	Opca Décret attendu
Mobilisation du CPF à l'occasion d'un CIF	FPSPP dans la limite du nombre d'heures inscrites au CPF pour la prise en charge des coûts pédagogiques associés au CIF (versement à l'Opacif)

CPF et CIF

Si le salarié mobilise son CPF à l'occasion d'un congé individuel de formation, c'est le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) qui prend en charge les frais pédagogiques associés au CIF.
Art. L6323-20 II du Code du travail

Les prises en charge dont il est question ci-dessus s'effectuent dans la limite du nombre d'heures inscrites sur le CPF du salarié.

Art. L6323-20 III du Code du travail

Articulation entre le CPF et d'autres dispositifs de formation « salariés »

Le CPF pourra s'articuler avec des dispositifs existants, destinés aux salariés, comme le plan de formation de l'entreprise, la période de professionnalisation ou le congé individuel de formation, dans la mesure où ceux-ci pourront abonder le CPF.

Art. L6324-1 du Code du travail

CPF et catégories professionnelles spécifiques : intermittents du spectacle et artistes auteurs d'œuvres

Les employeurs qui emploient des intermittents du spectacle, pourront prévoir des aménagements concernant la gestion du CPF.

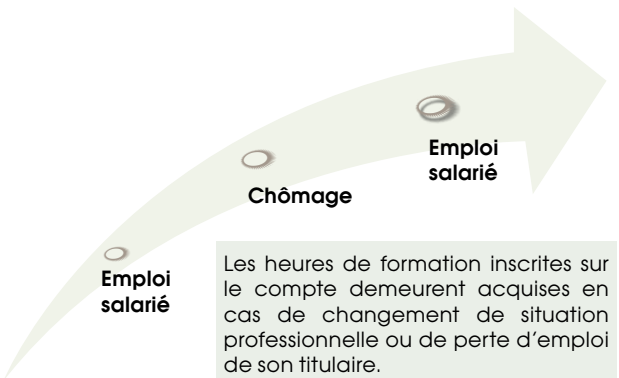
Art. L6331-55 du Code du travail
Article 3, loi du 5 mars 2014

Il en va de même pour les artistes auteurs d'œuvres.

Art. L6331-65 du Code du travail
Article 4, loi du 5 mars 2014

Mise en œuvre du CPF pour les demandeurs d'emploi

CPF : un compte en heures transférables



Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

Art. L6323-3 modifié du Code du travail

Principales caractéristiques

Les personnes privées d'emploi n'acquièrent pas d'heures supplémentaires au titre du CPF. Il n'y a que les salariés qui voient leur compte crédité annuellement d'un certain nombre d'heures.

En revanche, les demandeurs d'emploi ont la possibilité de mobiliser, pendant leur période de chômage, le crédit qu'ils ont acquis en tant que salarié. Les possibilités d'utilisation des heures CPF pour effectuer une formation pendant une période de recherche d'emploi sont beaucoup plus larges que celles qu'offre la portabilité du DIF.

Les règles de mobilisation du CPF « demandeurs d'emploi » doivent permettre aux intéressés de faciliter et d'accélérer leur accès à la formation pour retrouver un emploi. Il en découle que, afin de donner à chaque demandeur d'emploi bénéficiant d'un crédit CPF suffisant la liberté d'accéder à la formation, ce dernier pourra être utilisé sans demander l'accord de Pôle emploi.

CPF demandeurs d'emploi : caractéristiques

FORMATIONS CIBLÉES	OPPOSABLE	COÛT DE LA FORMATION
Une formation qualifiante	Pas d'accord à demander auprès de Pôle emploi	Acquitté par Pôle emploi Financé par le FPSPP

Formations éligibles

Sont éligibles les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences qui sera défini par décret, ainsi que les actions qui consistent en un accompagnement à la VAE, dans des conditions qui seront aussi définies par décret.

Sont également éligibles les formations « qualifiantes » (RNCP, certificats de qualification professionnelle…) figurant sur au moins une des listes suivantes :

- la liste arrêtée par le Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation - Copanef (voir p. 45) ;
- une liste élaborée par le Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation - Coparef - de la région dans laquelle est domicilié le demandeur d'emploi (après concertation de différentes instances). Cette liste est élaborée à partir du programme régional de formation professionnelle pour les personnes à la recherche d'un emploi financé par la Région, Pôle emploi ou l'Agefiph. Étant précisé que le Coparef peut, eu égard à la situation de l'emploi dans la région, ajouter ou retrancher certaines formations par rapport à ce programme initial.

A défaut d'adoption de cette liste, ce sont les formations figurant sur le programme régional de formation professionnelle pour les personnes en recherche d'emploi financées par la Région, Pôle emploi ou l'Agefiph qui sont éligibles. Cette liste est actualisée de façon régulière.

Ces listes sont communiquées au Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles, ainsi qu'à la Caisse des dépôts et consignations.

Un décret en Conseil d'État fixera les conditions d'application de ces dispositions.

Art. L6323-21 du Code du travail

RAPPEL
Un groupe de concertation quadripartite est chargé de la détermination précise des listes de formations qui seront éligibles au CPF.

Mobilisation du CPF et accord de Pôle emploi

Deux situations possibles :
- le demandeur d'emploi bénéficie d'un nombre d'heures suffisant sur son CPF pour effectuer la formation qu'il envisage. Son projet est alors réputé validé au titre du projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE). Ce qui signifie qu'il n'a pas à obtenir l'autorisation de Pôle emploi ;
- l'intéressé ne dispose pas d'un nombre d'heures suffisant sur son compte, Pôle emploi (ou l'une des autres institutions chargées du conseil en évolution professionnelle (voir p. 15) doit valider le projet de formation pour pouvoir ensuite mobiliser les financements complémentaires existants (titulaire du compte, Opacif, État, Région, Pôle emploi lui-même…).

Art. L6323-22 du Code du travail

Cependant, dans tous les cas, le demandeur d'emploi devra informer Pôle emploi de sa démarche.

Lorsque Pôle emploi propose à un demandeur d'emploi de mobiliser son CPF pour effectuer une formation, le refus de l'intéressé ne peut être assimilé à un refus de suivre une formation dans le cadre du PPAE.

Prise en charge des frais de formation

Les frais pédagogiques et les frais annexes relatifs à la formation du demandeur d'emploi qui mobilise son CPF sont pris en charge par le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) dans la limite du nombre d'heures inscrites sur le compte.

Art. L6323-23 du Code du travail

CPF et conseil en évolution professionnelle

Le demandeur d'emploi pourra s'appuyer sur la nouvelle prestation qu'est le conseil en évolution professionnelle pour conforter son projet professionnel (voir p. 15).

CPF et contrat de sécurisation professionnelle

Le salarié visé par une procédure de licenciement économique et qui a adhéré à un contrat de sécurisation professionnelle pourra mobiliser son CPF (alors que, s'agissant du DIF, l'administration avait précisé que l'adhésion à un tel contrat « consommait » le droit à la portabilité du DIF, la somme équivalant au crédit DIF étant versée à Pôle emploi pour le financement des prestations dont bénéficiait l'adhérent pendant le CSP).

Art. L1233-67 du Code du travail

CPF demandeur d'emploi : mise en œuvre

	DEMANDEUR D'EMPLOI NON INDEMNISÉ AU TITRE DE L'ARE	DEMANDEUR D'EMPLOI INDEMNISÉ AU TITRE DE L'ARE	BÉNÉFICIAIRE D'UN CSP
ACCORD DE PÔLE EMPLOI	Non, si nombre d'heures suffisant pour suivre une formation. (Le projet est réputé validé au titre du PPAE)		Pas de précision
RÉMUNÉRATION	Oui, RFPE	Oui, Aref	Oui, allocation spécifique de sécurisation
PROTECTION SOCIALE	Oui	Oui	Oui
PRISE EN CHARGE DES FRAIS PÉDAGOGIQUES ET FRAIS ANNEXES	FPSPP par l'intermédiaire de Pôle emploi et des Régions	FPSPP par l'intermédiaire de Pôle emploi et des Régions	Pôle emploi (versements de l'employeur du préavis, du CPF), Opca, FPSPP, Région, État

Mise en œuvre du CPF pour les jeunes

Tout élève qui, à l'issue de la scolarité obligatoire, n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme national ou un titre professionnel enregistré et classé au niveau V du RNCP, doit pouvoir poursuivre des études afin d'acquérir ce diplôme ou ce titre. D'autre part, « tout jeune sortant du système éducatif sans diplôme bénéficie d'une durée complémentaire de formation qualifiante qu'il peut utiliser dans des conditions fixées par décret. Cette durée complémentaire de formation qualifiante peut consister en un droit au retour en formation initiale sous statut scolaire ».

Art. L122-2 du Code de l'éducation
Loi n° 2013-595 du 8 juillet 2013 d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République, art. 14 (JO du 9.7.13)

La loi du 5 mars 2014 complète les principes déjà posés par la loi du 8 juillet 2013 en prévoyant de mentionner cette durée complémentaire de formation qualifiante dont bénéficie le jeune sortant du système éducatif sans diplôme dans son CPF.

Un décret est attendu sur le sujet.

Art. L6323-7 du Code du travail modifié
Article 1er - 3°, loi du 5 mars 2014

Par ailleurs, dans le cadre du nouveau service public régional de la formation professionnelle, la loi précise que toute personne cherchant à s'insérer sur le marché du travail dispose, quel que soit son lieu de résidence, du droit d'accéder à une formation professionnelle afin d'acquérir un premier niveau de qualification, de faciliter son insertion

professionnelle, sa mobilité ou sa reconversion. A cette fin, la Région assure l'accès gratuit à une formation professionnelle conduisant à un diplôme ou à un titre à finalité professionnelle classé au plus au niveau IV et enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Les précisions seront apportées par décret.

Art. L6121-2 du Code du travail
Article 21, 2°, loi du 5 mars 2014

CPF Jeunes : présentation

Tout jeune sortant du système éducatif sans diplôme bénéficie d'une durée complémentaire de formation qualifiante qui peut consister en un droit au retour en formation initiale sous statut scolaire
Durée complémentaire portée sur le CPF Droit à la qualification des primo-demandeurs d'emploi dans le cadre du service public régional de la formation professionnelle Décret attendu

THÈME 2 LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Présentation et objectif

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) a été introduit dans le Code du travail par la loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi. Il sera dispensé par plusieurs organismes limitativement énumérés, dans le cadre du Service public régional de l'orientation (SPRO).

Il est prévu que :

Tout salarié doit pouvoir bénéficier d'un CEP dont l'objectif prioritaire est d'améliorer sa qualification. Cet accompagnement, mis en œuvre au niveau local dans le cadre du service public de l'orientation, doit lui permettre :

- d'être informé sur son environnement professionnel et l'évolution des métiers sur la Région ;
- de mieux connaître ses compétences, de les valoriser et d'identifier les compétences utiles à acquérir pour favoriser son évolution professionnelle ;
- d'identifier les emplois correspondant aux compétences qu'il a acquises ;
- d'être informé des différents dispositifs qu'il peut mobiliser pour réaliser un projet d'évolution professionnelle.

Conseil en évolution professionnelle : présentation

POUR QUI ?	POUR QUOI ?	PAR QUI ?
Toute personne Gratuitement	• Accompagne les projets d'évolution prof, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. • Facilite l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés et les financements disponibles, et facilite le recours au CPF.	• Pôle emploi • Missions locales • Apec • Cap emploi • Fongecif • Opérateurs choisis par le Conseil régional

Chaque salarié doit être informé, notamment par son employeur, de la possibilité de recourir à cet accompagnement. La loi met donc une nouvelle obligation d'information à la charge des employeurs.

Art. L6314-3 du Code du travail

Le droit au CEP est repris et détaillé dans la loi de 2014, article 22 : son objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation des parcours professionnels des individus. Il accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles. Cette notion de besoins économiques laisse à penser que les structures chargées de dispenser le CEP devront inciter les intéressés à s'orienter davantage vers les métiers porteurs et les métiers en tension.

Il doit faciliter l'accès à la formation en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles.

Il doit aussi éventuellement faciliter le recours au compte personnel de formation (voir p. 8).

Bénéficiaires

Toute personne, à n'importe quel moment de sa vie professionnelle. Le CEP s'adresse donc aux personnes entrées dans la vie active ou souhaitant y entrer.

Cette nouvelle prestation ne concerne donc pas seulement les salariés, mais aussi les travailleurs non salariés, ainsi que les demandeurs d'emploi.

Art. L6111-6 du Code du travail
Article 22, loi du 5 mars 2014

Structures chargées de dispenser le CEP

Le CEP est assuré par les organismes suivants :

- Pôle emploi ;
- l'Apec, pour les cadres et les jeunes diplômés à la recherche d'un premier emploi ;
- les Missions locales, pour les jeunes de 16 à 25 ans ;
- les Opacif (organismes paritaires chargés de la gestion du CIF, voir p. 30) ;
- les CAP emploi, s'agissant des personnes en situation de handicap ;
- ainsi que par des opérateurs régionaux qui seront désignés

par les Régions, dans le cadre du nouveau service public régional de l'orientation (voir p. 39 et 42).

Art. L6111-6 du Code du travail

Caractéristiques

L'offre de services du CEP sera définie par un cahier des charges publié par arrêté ministériel. Elle devra notamment prendre en compte l'émergence de nouvelles filières et de nouveaux métiers dans le domaine de la transition écologique et énergétique.

A SIGNALER

Un projet de cahier des charges du CEP a été élaboré par un groupe de concertation quadripartite (État, Régions, partenaires sociaux).

Le CEP sera mis en œuvre par plusieurs opérateurs tels que Pôle emploi, les réseaux des Missions locales et des Cap emploi ainsi que, au niveau régional, par des organismes désignés par chaque Région.

Art. L6111-6 du Code du travail

Il constitue une prestation gratuite.

THÈME 3 L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Généralisation de l'entretien professionnel

Un entretien professionnel, consacré aux perspectives d'évolution professionnelle des salariés, notamment en termes de qualification et d'emploi, est instauré, dans toutes les entreprises qu'elle qu'en soit la taille.

Compte tenu de son contenu et du fait qu'il doit être suivi de décisions concrètes de la part de l'employeur, ce nouvel entretien instaure un véritable droit à l'évolution professionnelle pour tous les salariés.

Il remplace tous les entretiens existants, excepté l'entretien d'évaluation, c'est-à-dire :

- l'actuel entretien professionnel, prévu par l'ANI du 5 décembre 2003 (et repris par l'ANI du 5 octobre 2009), obligatoire dans les seules entreprises relevant du champ d'application de ces ANI, consacré à l'élaboration du projet professionnel du salarié (formations souhaitées notamment) ;
- le bilan d'étape professionnel, ouvert aux salariés ayant au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

Art. L6315-1 du Code du travail

- l'entretien de deuxième partie de carrière pour les salariés de 45 ans et plus, obligatoire dans les entreprises et groupes d'entreprises d'au moins 50 salariés.

Art. L6321-1 du Code du travail

L'employeur doit informer toute personne qu'il embauche de l'existence de cet entretien.

Il donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Art. L6315-1 nouveau du Code du travail
Article 5, loi du 5 mars 2014

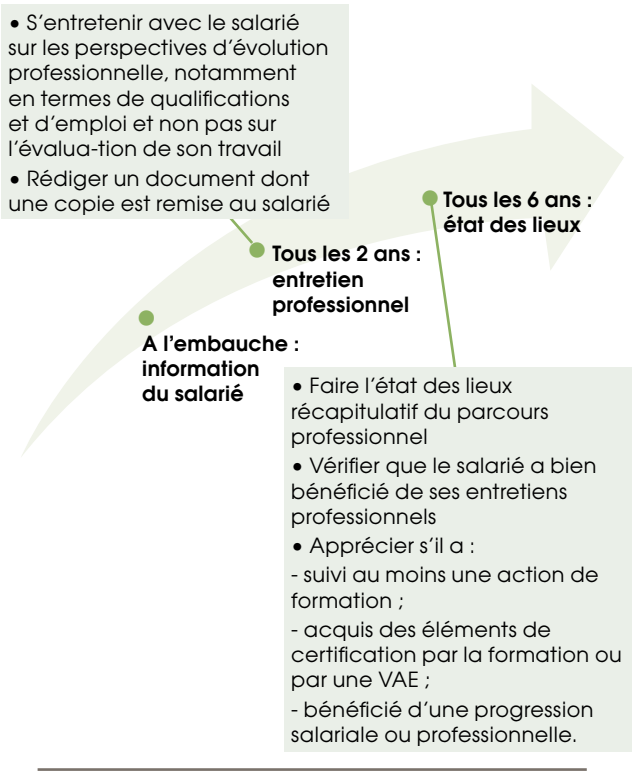
Périodicité biannuelle

En principe, cet entretien doit avoir lieu tous les deux ans.

Cependant, il doit obligatoirement être proposé à tout salarié qui reprend son activité après une période d'interruption due à certains événements :

- congé de maternité ;
- congé parental d'éducation ;
- congé de soutien familial (entretien avant et après le congé) ;

Entretien professionnel et état des lieux récapitulatif



- congé d'adoption ;
- congé sabbatique ;
- période de mobilité volontaire sécurisée ;

Art. L1222-12 à L1222-16 du Code du travail

- période d'activité à temps partiel (faisant suite à un congé maternité ou d'adoption) ;

Art. L1225-47 du Code du travail

- arrêt longue maladie ;

Art. L324-1 du Code de la Sécurité sociale

- mandat syndical.

Le salarié qui prend un congé d'adoption internationale ou extra-métropolitaine, qui est d'une durée de six semaines maximum, doit également bénéficier de cet entretien à son retour.

Art. L6315-1 nouveau du Code du travail
Article 5, loi du 5 mars 2014

État des lieux tous les six ans

De plus, tous les six ans (durée appréciée par rapport à l'ancienneté dans l'entreprise), cet entretien professionnel doit faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cet état des lieux (qui fait aussi l'objet d'un écrit dont une copie est remise au salarié) permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels ci-dessus 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 l'expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Art. L6315-1 nouveau du Code du travail
Article 5, loi du 5 mars 2014

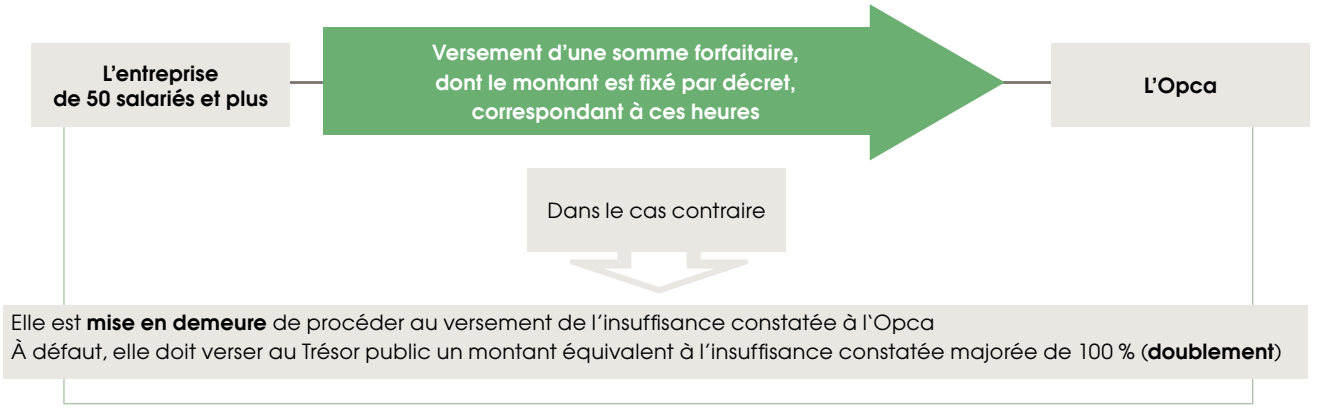
État des lieux dans les entreprises de 50 salariés et plus : abondement du CPF

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces six ans, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus (donc tous les deux ans) et d'au moins deux des trois mesures ci-dessus (formation, VAE, augmentation…), son compte personnel de formation (voir p. 10) est abondé à hauteur de cent heures pour un salarié à temps plein et de cent trente heures pour un salarié à temps partiel, et l'employeur doit verser à son Opca une somme forfaitaire correspondant à ces heures.

Les modalités d'application de cette mesure seront fixées par décret.

Art. L6315-1 nouveau du Code du travail
Article 5, loi du 5 mars 2014

État des lieux récapitulatif : abondement du CPF



CHAPITRE II Les entreprises : des TPE aux plus de 300 salariés

En contrepartie de la mise en place du compte personnel de formation, du conseil en évolution professionnelle et de l'entretien professionnel, la réforme de la formation dans les entreprises prévoit de nouveaux principes pour son financement et des liens plus étroits entre l'élaboration du plan de formation et la négociation dans les entreprises en particulier dans les entreprises de 300 salariés et plus dans le cadre des accords de GPEC.

Par ailleurs, la loi du 5 mars 2014 modifie les mécanismes des dépenses libératoires de la taxe d'apprentissage ainsi que des principes applicables au contrat d'apprentissage, au contrat de professionnalisation et à la période de professionnalisation.

THÈME 1 Participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue

Tout employeur concourt au développement de la formation professionnelle continue en participant, chaque année, au financement des actions de formation.

Art. L6331-1 du Code du travail
Article 10, loi du 5 mars 2014

Si le principe ne change pas, la logique quant à elle est complètement différente. En supprimant le 0,9 % minimum destiné à financer le plan de formation des entreprises de 10 salariés et plus et en instaurant une contribution unique, la nouvelle loi sur la formation professionnelle parie avant tout sur la responsabilité des entreprises.

Financement direct

Si la nouvelle loi oblige encore les entreprises à financer directement des actions de formation à leurs salariés, cette obligation est avant tout une obligation de résultat avant d'être une obligation de moyen.

Art. L6331-1 modifié du Code du travail

Exit donc l'obligation pour les entreprises de 10 salariés et plus de consacrer annuellement au minimum 0,9 % des rémunérations pour financer leur plan de formation. Le législateur a entériné l'idée que l'incitation à la dépense ne se justifie plus. En effet, 2,06 % est la moyenne des dépenses en matière de plan de formation (pour toutes les tranches de taille d'entreprises), un taux largement supérieur au minimum légal de 0,9 %. En outre, la nature fiscale de cette contribution a généré des règles administratives de l'imputabilité des dépenses trop contraignantes et inefficaces. Ainsi, la nouvelle loi recentre le financement direct des actions de formation de l'entreprise vers sa vocation première, c'est-à-dire celle d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail mais également de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Art. L6321-1 du Code du travail

Les entreprises n'auront donc plus à rendre compte à travers la déclaration 2483 ou à justifier auprès de l'adminis-

CLEF **Maintien du 1 % CIF-CDD**

Si les nouvelles contributions des entreprises sont souvent appelées « contribution unique », il ne faut pas en déduire la disparition du 1 % CIF-CDD qui reste en l'état puisqu'il n'a pas été modifié par la réforme.

Dans les deux cas, le taux est assis sur les rémunérations et versé à un seul organisme paritaire collecteur agréé (Opca), celui désigné par un accord de branche ou, à défaut, à un Opca interprofessionnel.

La contribution demeure de nature fiscale : lorsque qu'un employeur n'a pas opéré les versements à l'organisme collecteur ou a opéré un versement insuffisant, le montant de sa participation au financement de la formation professionnelle continue est majoré de l'insuffisance constatée.

Art. L6331-6 du Code du travail

Les entreprises de 10 salariés et plus auront la possibilité de réduire leur taux de contribution en le fixant à 0,8 % au lieu de 1 %. Pour ce faire, elles devront conclure un accord d'entreprise qui engagera l'employeur pour une durée de trois ans, à consacrer au moins 0,2 % du montant des rémunérations au financement et à l'abondement du compte personnel de formation (CPF), et ce pendant chacune des années couvertes. Pendant la durée de l'accord, l'employeur ne pourra pas bénéficier d'une prise en charge par l'Opca au titre du CPF.

Art. L6331-10 du Code du travail

L'employeur devra en outre adresser chaque année à l'Opca auquel il verse la contribution une déclaration faisant état des dépenses qu'il consacre au financement du CPF de ses salariés et à son abondement. Cette déclaration devra être transmise pour information à l'autorité administrative. A l'issue d'une période de trois années civiles qui suit l'entrée en vigueur de l'accord, les fonds que l'employeur n'aura pas consacrés au financement du CPF et à son abondement seront reversés à l'Opca, au titre des financements destinés au financement du CPF. Les conditions et délai de ce reversement seront fixés par décret.

Art. L6331-10 du Code du travail

A défaut de reversement dans ce délai, l'employeur devra verser au Trésor public une somme égale à la différence entre le montant prévu par l'accord d'entreprise et le montant des dépenses effectivement consacrées au CPF et à son abondement.

Art. L6331-28 du Code du travail

tration la manière dont leur budget formation a été utilisé pour atteindre le minimum légal de 0,9 %. Néanmoins, l'employeur devra tout de même transmettre à l'autorité administrative des informations relatives aux modalités d'accès à la formation professionnelle de ses salariés. Le contenu de cette information sera défini par décret.

Art. L6331-32 du Code du travail

Contribution unique

La seconde modalité par laquelle l'employeur s'acquitte de son obligation de financement : le versement d'une contribution unique dont le taux diffère selon la taille des entreprises. Si les entreprises de moins de 10 salariés continueront à être soumises à un taux de 0,55 %, celles de 10 salariés et plus voient leur taux ramené à un taux unique de 1 %.

Art. L6331-2 et L6331-9 du Code du travail

CLEF **Entrée en vigueur de la contribution unique**

La nouvelle contribution "formation" de 1 % ou 0,8 % est à calculer sur les rémunérations versées en 2015. Elle s'applique donc à la collecte des contributions collectées par les Opca en 2016. Le montant des contributions pour l'année 2014 reste identique à celui des années passées.

Déclaration auprès de l'administration et sanction

Dans le cadre des simplifications, il est prévu la suppression de la majoration de 50 % de la contribution due pour défaut de consultation du comité d'entreprise (art. L6331-31 du Code du travail abrogé) et de la déclaration fiscale 2483. Cependant, il est prévu de remplacer celle-ci par une obligation pour l'employeur de transmettre « à l'autorité administrative des informations relatives aux modalités d'accès à la formation professionnelle de ses salariés ».

Le contenu de cette obligation sera défini par décret en Conseil d'État.

Art. L6331-32 du Code du travail modifié
Article 10, loi du 5 mars 2014

THÈME 2 Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et plan de formation

Négociation triennale portant (entre autres) sur la GPEC

En plus des thèmes déjà abordés lors de cette négociation, obligatoire dans les entreprises de 300 salariés et plus, est ajouté le thème : « Abondement du CPF par l'entreprise ». Il peut donc s'ensuivre la signature d'un accord sur la prise en charge du CPF par l'entreprise.

A défaut d'accord, le comité d'entreprise devra être consulté sur tous les objets de cette négociation.

Art. L2242-15 du Code du travail
Article 5, loi du 5 mars 2014

Par ailleurs, des précisions sont données sur la négociation sur la GPEC au niveau de la branche : elle pourra se décliner à l'échelle du territoire et s'appuyer sur les travaux de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications mis en place par la CPNE au niveau de chaque branche. Elle devra cependant veiller à l'objectif de mixité des métiers.

Cet observatoire devra porter une attention particulière aux mutations professionnelles liées aux filières et aux métiers de la transition écologique et énergétique.

Art. L2241-4 du Code du travail
Article 5, loi du 5 mars 2014

Plan de formation de l'entreprise et consultation du CE

Désormais, la consultation du comité d'entreprise sur le plan de formation devra porter sur :
- l'exécution du plan de l'année précédente ;
- celui de l'année en cours ;
- le projet de plan à venir.

CLEF **« Qualité de vie au travail »**

L'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 a pour cadre l'amélioration de la qualité de vie au travail. Dans l'article 1er du titre II, les partenaires sociaux définissent cette notion en la délimitant.

ANI du 19.6.13
Arrêté d'extension du 15.4.14 (JO du 23.4.14)

Le législateur de 2014 souhaite regrouper un certain nombre de thèmes de négociation sous cette appellation (l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la durée du travail à l'exception des salaires effectifs, le régime de prévoyance maladie, les travailleurs handicapés, la mobilité interne, l'exposition aux facteurs de risques professionnels).

Art. L2242-5, L2242-8, L2242-11, L2242-13 et L2242-21 du Code du travail

Il ouvre donc la voie à une négociation unique sur la qualité de vie au travail. Le regroupement au sein d'un même accord demeure expérimental. La durée de cet accord est à durée déterminée (conclu pour une période de trois ans). Si une entreprise recourt à un tel accord, l'obligation annuelle de négocier séparément est suspendue pendant la durée de l'accord.

Quant à la validité de l'accord, elle est subordonnée à la signature par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant obtenu la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections au comité d'entreprise, à la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel.

Il se peut que les modalités d'exercice du droit d'expression soit incluses dans cet accord si et seulement si aucun accord n'est déjà en vigueur dans l'entreprise.

Art. L2281-5 du Code du travail

La date butoir de signature de tels accords a été fixée au 31 décembre 2015. Tout accord signé avant cette date produit ses effets pendant une durée de trois ans.

Alors que précédemment, elle portait uniquement sur le plan de l'année en cours et sur celui de l'année à venir.

Art. L2323-34 du Code du travail

Le calendrier des deux réunions du CE sera fixé par accord d'entreprise ou, à défaut, par décret.

Art. L2323-34 du Code du travail

S'il y a accord d'entreprise, il pourra prévoir également que le plan de formation sera élaboré seulement tous les trois ans (périodicité triennale et non annuelle) et compléter la liste des documents à transmettre au CE avant les consultations.

Art. L2323-35 et L2323-36 du Code du travail

CLEF

Transparence des comptes du CE

Le rôle du comité d'entreprise est principalement d'être informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.

Art. L2323-6 du Code du travail

La loi du 14 juin 2013 dite de sécurisation de l'emploi a renforcé ce rôle en créant une consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

Art. L2323-7-1 du Code du travail

Son second rôle est de gérer les activités sociales et culturelles à destination des salariés, de leur famille et des stagiaires.

Art. L2323-83 du Code du travail

Pour assurer au mieux ses missions, l'employeur lui octroie deux subventions :

- il lui verse, chaque année, une contribution légale de 0,2 % de la masse salariale annuelle brute qui constitue le budget de fonctionnement du comité d'entreprise lui permettant d'agir dans le cadre de ses attributions économiques ;

Art. L2325-43 du Code du travail

- en ce qui concerne les activités sociales et culturelles, l'employeur verse une contribution comme indiqué par la loi ou par la convention collective, l'accord d'entreprise ou son engagement unilatéral.

Art. L2323-86 et R2323-35 du Code du travail

Le comité d'entreprise peut jouir pleinement et librement de ces fonds mais il apparaît que ceux-ci ne sont pas assez contrôlés et transparents. C'est pourquoi, le législateur a voulu, par la présente loi, réglementer l'utilisation de ces fonds notamment en prévoyant la désignation d'un trésorier à côté de celle du secrétaire, pivot du comité d'entreprise. Cette désignation est également valable pour le comité central d'entreprise.

Art. L2325-1 et L2327-12-1 du Code du travail

Le législateur instaure surtout une obligation générale d'établir des comptes dans les comités d'entreprise en tenant compte de leur importance et surtout de leurs ressources.

Art. L2325-45-I et II du Code du travail

La loi prévoit trois types de régime comptable. De ces régimes comptables découleront un certain nombre d'obligations comptables.

1. En dessous d'un certain seuil qui sera fixé par décret mais dont l'étude d'impact (Étude d'impact sur le projet de loi relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale du 21.1.14) indique déjà le montant de 153 000 euros, le comité d'entreprise établit une comptabilité ultra simplifiée. La mission de présentation de ses comptes annuels sera confiée à un expert-comptable.

Art. D612-5 du Code de commerce
Art. L2325-46 et L2325-57 du Code du travail

2. Pour les comités d'entreprise dépassant les 153 000 euros de ressources annuelles, ils devront établir des comptes de droit commun si au moins deux des trois critères suivants sont dépassés (50 salariés ; 3,1 millions d'euros de ressources et 1,55 million pour le total du bilan).

Art. L2325-48 du Code du travail

La certification des comptes doit être faite par un commissaire aux comptes. En cas de comptes consolidés, le comité d'entreprise en nommera deux et en supportera le coût.

Art. L2325-54 du Code du travail

Le commissaire aux comptes devra alerter le secrétaire et le président du comité d'entreprise dès lors qu'il relève des faits qui sont de nature à compromettre la continuité de l'exploitation du comité d'entreprise. Cette procédure d'alerte sera précisée par décret pris en Conseil d'État. S'il n'obtient pas de réponse du secrétaire ou en cas de réponse non satisfaisante, il établira un rapport spécial invitant l'employeur à réunir le comité pour répondre aux faits relevés. S'il estime qu'à l'issue de cette procédure, les réponses ne sont pas probantes, il devra en informer le président du tribunal de grande instance.

Art. L2325-55 du Code du travail

Une commission des marchés est créée au sein du comité d'entreprise. Pour les marchés dont le montant est supérieur à un seuil fixé par décret, le comité d'entreprise détermine, sur proposition de la commission des marchés, les critères retenus pour le choix des fournisseurs et des prestataires du comité d'entreprise et la procédure des achats de fournitures, de services et de travaux.

Art. L2325-34-1 et L2325-34-2 du Code du travail

3. Si le comité d'entreprise n'atteint pas deux de ces trois critères, il sera soumis à une procédure simplifiée. La mission de présentation de ses comptes annuels sera confiée à un expert-comptable.

Pour les trois régimes, les comptes seront approuvés par les membres élus du comité d'entreprise en vertu de son règlement intérieur en séance plénière et la loi rend obligatoire l'élaboration d'un rapport de gestion. Le contenu de ce rapport sera déterminé par décret et suivant les obligations comptables du comité d'entreprise. Les comptes ainsi que le rapport devront être transmis aux membres du comité d'entreprise trois jours avant la séance plénière. Une fois ces documents soumis à l'approbation de ces membres, ils devront être portés à la connaissance des salariés.

Art. L2325-49, L2325-50, L2325-52 et L2325-53 du Code du travail

Les documents (comptes, rapports et pièces justificatives) devront être conservés pendant dix ans.

Art. L2325-56 du Code du travail

Ces dispositions seront applicables dès le 1er janvier 2015 pour les régimes comptables 1 et 3 et à partir du 1er janvier 2016 pour le régime comptable 2.

Article 32-V, loi du 5 mars 2014

Actions de formation « développement des compétences » et engagement de l'employeur

Les engagements de l'employeur qui existent actuellement pour les actions de formation portant sur le développement

des compétences effectuées dans le cadre du plan de formation, mais hors temps de travail, sont étendus à celles qui ont lieu pendant le temps de travail.

Ainsi dans les deux cas, l'employeur devra conclure, avant le départ en formation, la nature des engagements qu'il prend si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié, après sa formation, accède en priorité dans un délai d'un an, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises et sur l'attribution de la qualification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Art. L6321-8 du Code du travail

THÈME 3 TAXE D'APPRENTISSAGE : QUELS CHANGEMENTS POUR L'EMPLOYEUR ?

La loi du 5 mars 2014 comporte plusieurs éléments relatifs à la taxe d'apprentissage. Cette dernière a également été réformée par la loi de finances rectificative, malgré une censure partielle du Conseil constitutionnel. Les conséquences financières pour l'employeur sont limitées mais l'organisation de la taxe est refondue. Aussi, vont être modifiées les relations entre les établissements percevant des fonds issus de la taxe et les entreprises attribuant ces mêmes subventions.

Fusion de la taxe d'apprentissage et de la CDA

L'article 60 de la loi de finances rectificative pour 2013 organise la fusion de la taxe d'apprentissage (égale à 0,50 % de la masse salariale sauf en Alsace et en Moselle, 0,26 %) et de la contribution au développement de l'apprentissage (CDA, 0,18 % de la masse salariale) qui sont acquittées par les employeurs.

La taxe d'apprentissage absorbe la CDA, avec laquelle elle partageait la même assiette. Le taux de la taxe d'apprentissage rénovée est relevé de 0,50 % à 0, 68 % pour tenir compte de la suppression de la CDA (0,44 % en Alsace-Moselle).

En prévoyant cette fusion, il s'agit de répondre au besoin de simplification fiscale et de lisibilité des circuits de financement de l'apprentissage pour les différents acteurs. Il n'y a pas de conséquences financière pour l'employeur. Le montant de la taxe d'apprentissage est en effet relevé uniquement du montant de la CDA supprimée.

Art. 60, Loi de finances rectificative pour 2013
Conseil constitutionnel (DC n° 2013-648) du 29.12.13

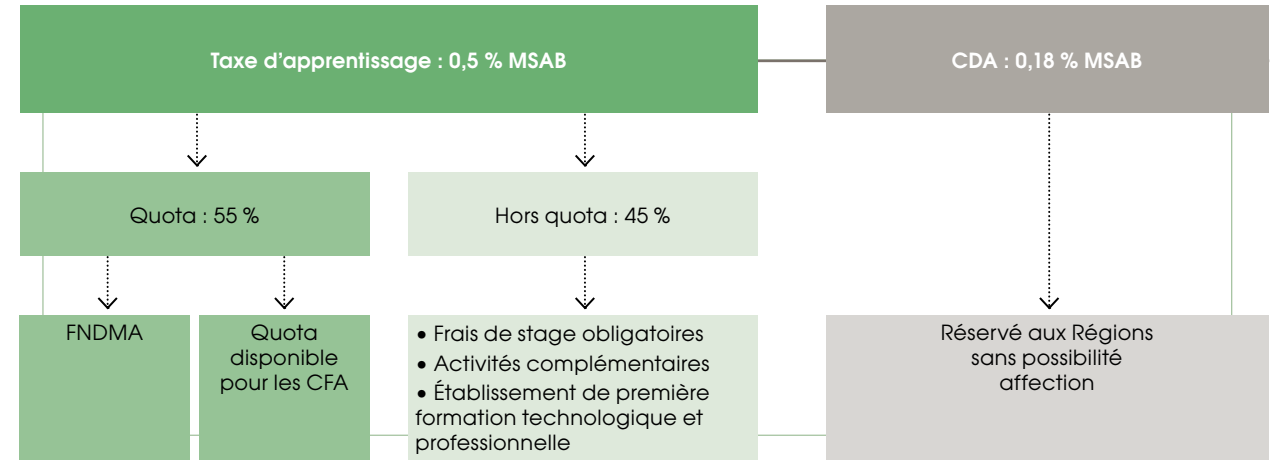
Modification de la répartition de la taxe d'apprentissage

Les dispositions de la loi de finances rectificative pour 2013 relatives à la répartition du produit de la taxe entre les Régions, les CFA et les écoles délivrant des formations professionnelles initiales ont été invalidées par le Conseil constitutionnel.

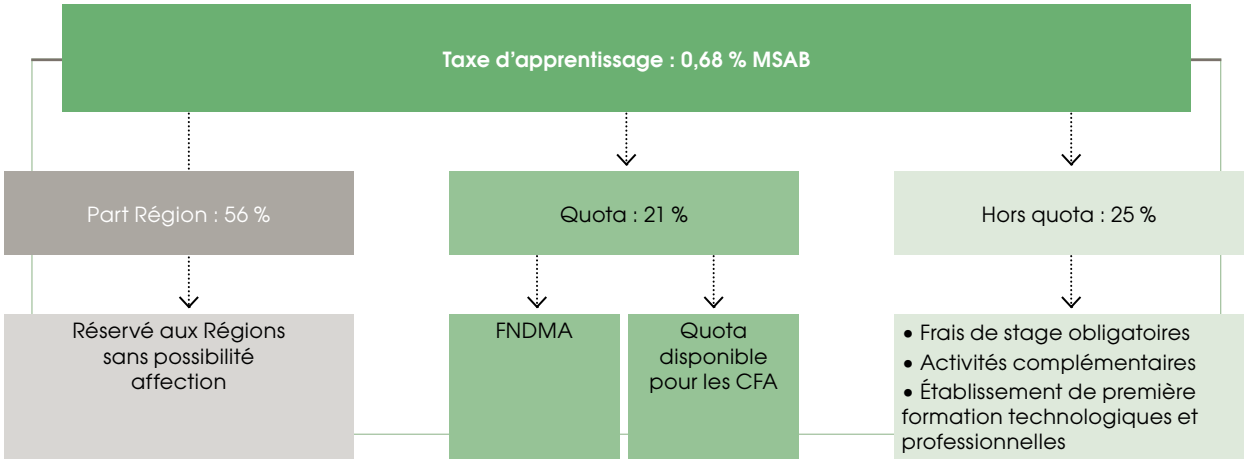
Suite à cette censure, la réforme de répartition de la taxe d'apprentissage est réalisée par étapes.

Certains éléments figureront dans une nouvelle loi de finances afin de tirer les conséquences de la décision du Conseil constitutionnel du 29 décembre 2013. Selon les indications du gouvernement, ce texte procédera à l'affectation

Composition de la taxe d'apprentissage versée en 2014



Après la réforme, composition de la taxe d'apprentissage versée en 2015



des différentes parts du produit de la taxe d'apprentissage, et instituera notamment une nouvelle fraction qui reviendra aux Régions. Des critères de répartition entre les Régions devront être définis, tout comme les modalités d'affectation aux CFA.

Dans cette perspective, l'article 18 de la loi du 5 mars 2014 donne aux entreprises de la visibilité sur le futur cadre juridique de la taxe d'apprentissage et sur les dépenses libératoires qu'elles pourront engager au titre de la taxe d'apprentissage due en 2015 sur les rémunérations de 2014.

Ainsi, la loi détermine le pourcentage de la taxe affectée :
- au quota : 21 % de la taxe ;
- au hors quota : 23 % de la taxe.

Par conséquent, 56 % de la taxe pourront être affectés aux Régions lorsque la nouvelle fraction sera créée. Elle devrait être dénommée « fraction régionale de l'apprentissage ».

Art. L6241-2 du Code du travail
Article 18, loi du 5 mars 2014

Nouveau barème

Le barème est également appelé « hors-quota ». Il s'agit de la fraction de la taxe d'apprentissage dont l'affectation est laissée au libre choix de l'entreprise et qui n'est pas spécifiquement destinée au financement de l'apprentissage. Toutefois, il a un objet précis : favoriser les premières formations technologiques et professionnelles.

L'objectif de la loi est d'orienter davantage ces fonds vers des formations répondant à un cahier des charges pédagogique précis et préalablement validées par l'autorité administrative, dans un souci de meilleure efficacité d'utilisation de cette ressource. Le principe du libre versement de l'employeur aux établissements de formation de son choix en fonction de leur éligibilité fixée par la liste préfectorale est conservé.

Les formations technologiques et professionnelles sont dispensées dans le cadre de la formation initiale, conduisent à des diplômes ou titres enregistrés au Répertoire national des certifications professionnelles et classés dans la nomenclature interministérielle des niveaux de formation.

Art. L6241-8 du Code du travail
Article 19, loi du 5 mars 2014

La loi détermine une liste limitative des établissements pouvant percevoir le hors quota. Il s'agit notamment des établissements suivants :
- les établissements publics d'enseignement du second degré ;
- les établissements privés d'enseignement du second degré sous contrat d'association avec l'État, mentionnés à l'article L442-5 du Code de l'éducation ;
- les établissements publics d'enseignement supérieur ;
- les établissements gérés par une chambre consulaire ;
- les établissements privés relevant de l'enseignement supérieur gérés par des organismes à but non lucratif ;
- les établissements publics ou privés dispensant des formations conduisant aux diplômes professionnels délivrés par les ministères chargés de la Santé, des Affaires sociales, de la Jeunesse et des Sports.

De plus, la liste inclut explicitement les organismes œuvrant pour l'insertion des jeunes décrocheurs ou dans le domaine médico-social.

Avant la loi, cette liste figurait dans une circulaire du ministère de l'Éducation nationale (n° 87- 071 du 27 février 1987), régulièrement complétée. La typologie des formations, établissements et organismes pouvant percevoir de la taxe d'apprentissage au titre de la part « barème » est donc précisée. Sont écartés du bénéfice du barème les établissements à but lucratif et, pour ceux qui délivrent des diplômes, les établissements secondaires privés agissant hors contrat d'association avec l'État.

En modifiant la liste des établissements éligibles à ces fonds, la loi modifie leur mode de financement et par conséquent

les relations entre eux et les entreprises qui leur affectaient des fonds au titre de la taxe d'apprentissage.

En pratique, la liste des établissements pouvant actuellement être financés par des fonds issus du hors quota figure sur les sites internet des préfectures de région. La loi prévoit une concertation au sein du bureau du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Coparef, voir p. 45) avant la publication des listes.

Art. L6241-9 et L6241-10 du Code du travail
Article 19, loi du 5 mars 2014

Les CFA, qui sont aujourd'hui éligibles à la part « barème », le seront encore dans le cadre de la nouvelle réforme, mais seulement pour compléter le montant du ou des concours financiers obligatoires que doit verser, dans la limite du quota disponible, une entreprise qui a des apprentis aux CFA qui les forment, lorsque le montant de la part « quota disponible » de cette entreprise s'avérera insuffisant.

En pratique, une entreprise qui n'a pas d'apprentis, et qui n'a donc pas à s'acquitter de concours financiers obligatoires, ne pourra donc plus affecter des subventions au titre du barème à des CFA.

Art. L6241-8 du Code du travail
Article 19, loi du 5 mars 2014

Frais de stage

Il s'agit actuellement d'une possibilité de déduction de frais de stage obligatoires avec convention effectués en vue d'obtenir un diplôme dans le cadre de formation première à finalité technique et technologique. La loi ne supprime pas cette possibilité.

Seront concernés uniquement les stages dans le cadre des enseignements du second degré ainsi que lors des études supérieures. La fraction déductible pour frais de stage sera définie par voie réglementaire.

Art. L6241-8-1 du Code du travail
Article 19, loi du 5 mars 2014

Nouvelles règles de libération de la taxe

Les modalités de libération de la taxe d'apprentissage sont précisées. Les entreprises ne pourront verser leur taxe d'apprentissage qu'à un seul organisme collecteur (soit au niveau régional, soit au niveau national). L'objectif est de faciliter, d'une part, la traçabilité par les collecteurs des versements de taxe d'apprentissage effectués par les entreprises assujetties et, d'autre part, le contrôle par les services de l'État.

Art. L6242-3-1du Code du travail
Article 17, loi du 5 mars 2014

Dispositions pour les employeurs d'intermittents

Enfin, la taxe d'apprentissage due au titre de la masse salariale des intermittents du spectacle devra être versée à un Octa unique. Ce dernier sera désigné par une convention ou un accord professionnel national étendu. En pratique, les entreprises employant des intermittents devront verser à cet Octa la taxe d'apprentissage correspondant à la masse salariale de leurs salariés intermittents du spectacle.

L'objectif de cette nouveauté est de permettre à la branche professionnelle de résoudre la problématique de financement des formations des CFA et sections d'apprentissage des métiers du spectacle.

Art. L6241-13 du Code du travail
Article 17, loi du 5 mars 2014

THÈME 4 Nouveautés relatives à l'alternance

L'alternance connaît par la loi nouvelle un remaniement. Affirmation de la gratuité de la formation des alternants (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation), renforcement de l'accompagnement de l'alternant (formation des maîtres d'apprentissage et tutorat obligatoire pour les contrats de professionnalisation), la possibilité de recrutement en contrat à durée indéterminée (CDI), la formation du maître d'apprentissage.

La période de professionnalisation se trouve également extrêmement remaniée. Les bénéficiaires en sont davantage ouverts avec notamment la fin de la détermination par les branches professionnelles des publics prioritaires. La formation proposée par la période de professionnalisation devient davantage qualifiante et retient la nécessité de former sur le socle de connaissances et de compétences qui reste à définir par décret.

Le contrat d'apprentissage

Possibilité de recrutement en CDI

Il est créé la possibilité de conclure un contrat d'apprentissage en CDI débutant par une période dite d'apprentissage. Pendant cette « période d'apprentissage », l'ensemble des dispositions relatives à l'apprentissage s'appliqueront. A l'issue de cette période la relation contractuelle de travail basculera dans le droit commun.

Les parties au contrat d'apprentissage auront donc le choix, lors de la conclusion du contrat, d'opter pour une durée limitée, ou pour une relation à durée indéterminée. L'objectif est de favoriser l'embauche de principe qu'est le CDI ; de répondre aux difficultés que rencontrent les apprentis dans leurs relations avec un bailleur ou une banque et un moyen de « fidélisation » et d'attractivité pour les employeurs.

Art. L6222-7-1, L6222-7 du Code du travail
Article 14, loi du 5 mars 2014

Age de l'apprenti

La loi modifie les conditions de recrutement d'un jeune apprenti. Pourront être inscrits les jeunes qui atteignent l'âge de 15 ans avant le terme de l'année civile. Avant la loi, il s'agissait des jeunes âgés d'au moins quinze ans s'ils justifiaient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

Les conditions d'inscription seront fixées par décret en Conseil d'État.

Art. L6222-1 du Code du travail
Article 14, loi du 5 mars 2014

Formation du maître d'apprentissage

Le comité d'entreprise est désormais consulté sur les conditions de formation du maître d'apprentissage.

Un accord collectif d'entreprise ou de branche pourra définir les modalités de mise en œuvre et de prise en charge des formations pour les maîtres d'apprentissage.

Par ailleurs, les dépenses de formation des maîtres d'apprentissage pourront être prises en charge par les Opca.

L'objectif est de former le maître d'apprentissage pour que l'apprenti reçoive une formation en entreprise de qualité et en parfaite corrélation avec sa formation théorique en CFA.

Avant la loi, aucun texte légal ou réglementaire n'incitait à mettre en œuvre une telle formation. C'est pour ce motif que la loi renvoie à un accord collectif la possibilité de mise en œuvre et de prise en charge de la formation que pourrait recevoir le maître d'apprentissage.

Art. L2323-41, L6223-8, L6332-15 du Code du travail
Articles 11 et 14, loi du 5 mars 2014

Modalité de rupture du contrat

La loi permet de rendre plus rapide la procédure de rupture du contrat d'apprentissage. Le conseil des prud'hommes statuera dorénavant en la forme des référés. En effet, la procédure des référés permet d'obtenir une décision plus rapide devant le conseil des prud'hommes que la procédure de droit commun.

Art. L6222-18 du Code du travail
Article 14, loi du 5 mars 2014

Le contrat de professionnalisation

La loi initie un rapprochement majeur entre les deux contrats en alternance. Contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation peuvent tous deux être conclus en contrat à durée déterminée ou à durée indéterminée. En effet, la loi étend le contrat d'apprentissage au contrat à durée indéterminée, définissant ainsi, pendant la période de formation, une période d'apprentissage. A la suite de cette période, le contrat se poursuit comme un CDI de droit commun. Toutefois, dans ce cas, le salarié est dispensé de période d'essai.

Art. L6222-7 du Code du travail
Article 14, loi du 5 mars 2014

Nouveauté introduite par la loi pour l'un et l'autre contrat, la gratuité de la formation.

En apprentissage, aucune contrepartie ne peut être demandée ni à l'apprenti à l'occasion de la conclusion, de l'enregistrement ou de la rupture du contrat d'apprentissage, ni à l'employeur à l'occasion de l'enregistrement du contrat d'apprentissage.

Art. L6221-2 du Code du travail
Article 14, loi du 5 mars 2014

En professionnalisation, cette gratuité de la formation est affirmée à l'égard des organismes de formation qu'ils soient publics ou privés.

Art. L6325-2-1 du Code du travail
Article 7, loi du 5 mars 2014

Enfin, est instauré dans le contrat de professionnalisation l'obligation de mettre en œuvre le tutorat, déjà initiée par les partenaires sociaux dans l'ANI du 11 juillet 2011. Le tuteur aura donc le même rôle que le maître d'apprentissage dans le contrat d'apprentissage. Toutefois, les modalités de désignation du tuteur par l'employeur seront définies par décret en Conseil d'État.

Art. L6325-3-1 du Code du travail
Article 7, loi du 5 mars 2014

A SIGNALER

L'expérimentation pour un employeur particulier de conclure un contrat de professionnalisation prévue par la loi, dite Cherpion, du 28 juillet 2011 est prorogée jusqu'au 31 décembre 2015.

La période de professionnalisation

L'article 7 de la loi recentre la période de professionnalisation comme élément central de la qualification et de la requalification des salariés les plus fragilisés. Il axe le dispositif sur la sécurisation des parcours professionnels dans l'objectif du maintien dans l'emploi.

A présent, la période de professionnalisation est ouverte aux salariés en contrat à durée indéterminée mais sans aucune spécificité des publics bénéficiaires. En effet, jusque-là les publics prioritaires étaient définis par accord de branche ou, à défaut, par la loi en donnant une liste limitative. La période de professionnalisation se trouve donc très largement ouverte à tout salarié en CDI, mais également aux salariés en CDD ayant conclu avec une structure d'insertion par l'activité économique ainsi qu'aux salariés en contrat unique d'insertion (CUI) en CDI ou CDD.

Reprenant le fondamental de la formation par le socle de connaissances et de compétences qui reste à définir ultérieurement par décret, les qualifications envisagées par la période de professionnalisation s'en trouvent remaniées. Ainsi, les actions de formation accessibles par la période de professionnalisation sont les suivantes :

- les formations qualifiantes (enregistrées au RNCP, reconnues dans les classifications d'une convention collective et ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle – CQP –, art. L6314-1 du Code du travail) ;

- les actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
- les actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire établi par la Commission nationale de la certification professionnelle.

Art. L6324-1 du Code du travail

Par l'abrogation de l'article L6324-3 du Code du travail, les membres de la CPNE des branches professionnelles ne sont plus amenés à définir les actions de formation prioritaires. La période de professionnalisation en quelque sorte sort du champ de la négociation des partenaires sociaux.

Art. L6324-3 abrogé du Code du travail

La durée minimale de la période de professionnalisation est à présent précisée par décret.

Art. L6324-5-1 du Code du travail

Enfin, la période de professionnalisation s'articule à présent avec le compte personnel de formation dans la mesure où cette dernière abonde le compte personnel de formation.

Art. L6324-1 du Code du travail

CHAPITRE III Les organismes paritaires et collecteurs : adaptation et pilotage des dispositifs, financement

La loi réforme les règles de fonctionnement et les missions des Opca, des Opacif et du FPSPP. Parallèlement, elle réduit la taille du réseau de collecte de la taxe d'apprentissage et renforce la négociation de branche.

THÈME 1 Relance de la négociation de branche

La négociation triennale de la branche se voit réaménagée tant en ce qui concerne la négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences que sur celle de la formation professionnelle pour tenir compte notamment de l'existence du compte personnel de formation, mais aussi de la meilleure prise en compte de la validation des acquis de l'expérience.

Négociation sur la GPEC

Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent, au moins une fois tous les trois ans, pour négocier sur les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et sur la prise en compte de la pénibilité du travail. La négociation peut également porter sur le contrat de génération.

La négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences peut se décliner à l'échelle du territoire et s'appuie sur les travaux de l'observatoire prospectifs des métiers et des qualifications mise en place par la commission paritaire nationale de l'emploi au niveau de chaque branche, tout en veillant à l'objectif de mixité des métiers.

Cet observatoire porte une attention particulière aux mutations professionnelles liées aux filières et aux métiers de la transition écologique et énergétique.

Art. L2241-4 du Code du travail

Négociation sur la formation professionnelle

Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par un accord professionnel se réunissent au moins tous les trois ans sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.

Cette négociation porte notamment sur :
- l'égal accès à la formation des salariés selon leur catégorie professionnelle et la taille de leur entreprise ;
- les abondements supplémentaires du CPF ;
- la validation des acquis de l'expérience ;
- l'accès aux certifications ;
- le développement du tutorat et la valorisation de la fonction de tuteur ou de maître d'apprentissage, en particulier les actions aidant à l'exercer et les conditions de son exercice par les salariés âgés de plus de 55 ans.

La négociation sur la VAE porte sur :
- les modalités d'information des entreprises et des salariés sur les actions de validation des acquis de l'expérience mises en œuvre en vue de l'obtention d'une qualification ;
- les conditions propres à favoriser l'accès des salariés, dans un cadre collectif ou individuel, à la VAE ;
- les modalités de prise en charge par les organismes collecteurs paritaires agréés des dépenses afférentes à la participation d'un salarié à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience.

Art. L2241-6 du Code du travail

THÈME 2 Opca et FPSPP : élargissement des collectes et des services aux TPE-PME

Les Opca

Élargissement de la collecte aux contributions CIF et apprentissage

Grande nouveauté, les Opca se font Octa (organisme collecteur de la taxe d'apprentissage) par une nouvelle habilitation déjà expérimentée dans de nombreux Opca.

Art. L6332-1, I du Code du travail
Article 14 - I, 1°, loi du 5 mars 2014

L'Opca est agréé et lui seul pour collecter la contribution unique. Il se charge donc de la collecte du CIF qui n'est plus assurée par les Opacif.

Il peut également collecter des contributions supplémentaires ayant pour objet le développement de la formation professionnelle. Ces dernières sont versées selon deux modalités distinctes :
- par application d'un accord professionnel national et se trouvent mutualisées dès réception ;

- sur une base volontaire par l'entreprise.

Art. L6332-1-2 du Code du travail
Article 11 - 4°, loi du 5 mars 2014

Comme il se doit, la gestion de ces contributions supplémentaires fait l'objet d'un suivi comptable distinct. Vraisemblablement, le plan comptable agréé de l'Autorité des normes comptables applicable depuis le 1er janvier 2012 va s'en trouver modifié.

Collecteur de la contribution unique, l'Opca prend en charge :
- les formations relevant du plan de formation ;
- le congé individuel de formation ;
- les formations financées par le compte personnel de formation ;
- les périodes de professionnalisation ;
- le contrat de professionnalisation ;
- la préparation opérationnelle à l'emploi ;
- si un accord le prévoit, pendant une durée maximale de deux ans, les coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques structurelles.

Art. L6332-1, II du Code du travail
Article 14 - I, 1°, loi du 5 mars 2014

La prise en charge des coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques structurelles représente une nouveauté. En effet, seul le FPSPP venait contribuer jusqu'à présent dans le cadre des mutations économiques. Les Opca entreraient donc en première ligne pour l'accompagnement et la formation des licenciés économiques.

CLEF **Particularités des DOM et territoires d'outre-mer**

Jusqu'à présent, dans les DOM, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, la professionnalisation et le DIF étaient collectés par des Opca interprofessionnels à l'exception des contributions des entreprises de secteurs limitativement énumérés par la loi (bâtiment et travaux publics, coopération et développement agricole). Désormais, les Opca autorisés à collecter au titre de la professionnalisation et du compte personnel de formation seront déterminés par arrêté. De plus, un décret déterminera les modalités et les critères selon lesquels cette autorisation est accordée, en fonction notamment de la collecte et des services de proximité aux entreprises que les Opca sont en mesure d'assurer sur les territoires concernés.

Art. L6523-1 du Code du travail
Article 11, 26°, loi du 5 mars 2014

Missions de l'Opca

Les missions dévolues à l'Opca viennent d'être complétées par trois nouvelles missions :
- contribuer au développement de l'apprentissage ;
- s'assurer de la qualité des formations dispensées, notamment en luttant contre les dérives thérapeutiques et sectaires ;
- assurer un service de proximité au bénéfice des TPE-PME permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle.

Art. L6332-1-1 du Code du travail
Article 11, 2°, loi du 5 mars 2014

CLEF **Financement du paritarisme**

En ce qui concerne le financement du paritarisme sur les fonds de la formation professionnelle, celui-ci est désormais proscrit. Il est assuré par une contribution dédiée versée à un nouveau fonds paritaire (voir p. 49).

Néanmoins, l'Opca continuera d'assurer le remboursement, sur présentation de justificatifs, des frais de déplacement, de séjour et de restauration engagés par les personnes qui siègent au sein des organes de direction de cet organisme.

Art. L6332-1 - III du Code du travail
Article 11, 1°, loi du 5 mars 2014

En ce qui concerne la qualité de la formation, celle-ci doit être assurée non seulement par les Opca et les Opacif, mais également par l'État, les Régions, Pôle emploi et Cap emploi. Les critères de la capacité d'un prestataire de formation à dispenser une formation de qualité seront définis par décret en Conseil d'État.

Art. L6316-1 du Code du travail
Article 8, loi du 5 mars 2014

Gestion de l'Opca

L'Opca gère la contribution unique des entreprises de moins de 10 salariés et celle de 10 salariés et plus paritairement au sein de cinq sections consacrées respectivement :
- au FPSPP ;
- au congé individuel de formation ;
- au compte personnel de formation ;
- aux actions de professionnalisation ;
- au plan de formation.

Art. L6332-3 du Code du travail
Article 11 - 5°, loi du 5 mars 2014

Par la création de la section consacrée au FPSPP, on assiste à la sanctuarisation des fonds du FPSPP qui dépendait jusque-là d'un pourcentage sur la collecte fixé chaque année par arrêté, après consultation des partenaires sociaux.

Les versements reçus par l'Opca sont mutualisés dès réception au sein de chacune de ces sections.

Art. L6332-3-2 du Code du travail
Article 11 - 7°, loi du 5 mars 2014

En ce qui concerne les sous-sections du plan de formation, elles se déclinent de la façon suivante :
- employeurs de moins de 10 salariés ;
- employeurs de 10 à moins de 50 salariés ;
- employeurs de 50 à moins de 300 salariés ;
- le cas échéant, employeurs d'au moins 300 salariés.

Art. L6332-3-1 du Code du travail
Article 11 - 6°, loi du 5 mars 2014

Jusqu'à présent, il n'existait pas de concordance entre la fixation des taux de contributions des catégories d'entreprises et les sous-sections de l'Opca. Voici chose faite désormais.

Les versements dédiés au financement du plan de formation

sont mutualisés au sein de chacune de ces sous-sections. De plus, l'Opca peut affecter dans le sens de la fongibilité descendante les versements des employeurs d'au moins 50 salariés au financement des plans de formation présentés par les employeurs de moins de 50 salariés adhérant à l'Opca.

Art. L6332-3-2 du Code du travail
Article 11 - 7°, loi du 5 mars 2014

En ce qui concerne la gestion des Opca, la loi de 2009 avait instauré une convention d'objectifs et de moyens par laquelle étaient négociés les frais de gestion et d'information des Opca. A ce titre, ces derniers étaient fixés par arrêté du ministre du Travail, de la Formation professionnelle et du Dialogue social.

Désormais, la définition et les modalités de fixation des dépenses relatives aux frais de gestion et d'information des Opca sont fixées par décret.

Évidemment, le décret expurgera de ces frais ce qui était consacré jusque-là au financement du paritarisme sur les fonds de la formation professionnelle du fait de son autonomisation.

Art. L6332-6 du Code du travail
Article 11 - 9°, loi du 5 mars 2014

Répartition de la collecte

La répartition de la contribution unique s'effectue par la loi au titre du FPSPP et du congé individuel de formation, laissant la répartition de la part restante consacrée à la professionnalisation, au plan de formation et au compte personnel de formation décidée par décret en Conseil d'État.

Art. L6332-7 du Code du travail
Article 11 - 7°, loi du 5 mars 2014

Les clefs de répartition pour le FPSPP et le congé individuel de formation se trouvent fixées respectivement et de façon identique à :
- 0,20 % pour les employeurs d'au moins 50 salariés ;
- 0,15 % pour les employeurs de 10 à moins de 50 salariés.

Art. L6332-3-3 et L6332-3-4 du Code du travail
Article 11 - 7°, loi du 5 mars 2014

La contribution des entreprises de moins de 10 salariés (0,55 %) est gérée directement par l'Opca pour financer des actions de professionnalisation et du plan de formation.

Art. L6332-3-5 du Code du travail
Article 11 - 7°, loi du 5 mars 2014

L'Opca, agréé pour la contribution des employeurs de 10 salariés et plus verse la contribution CIF-CDI des 10 à moins de 50 salariés (0,15 %) et des 50 salariés et plus (0,20 %) et la contribution 1 % CIF-CDD au FPSPP qui les reverse successivement aux Fongecif selon une clef de répartition définie par décret en Conseil d'État.

Art. L6332-3-6 du Code du travail, point III - 2,
Article 11 - 9°, loi du 5 mars 2014

Les modalités de versement au FPSPP sont fixées par décret.

Opca : répartition des contributions

SEUILS	1 À 9 SALARIÉS	10 À 49 SALARIÉS	DE 50 À 299 SALARIÉS	DE 300 SALARIÉS ET PLUS
CONTRIBUTIONS	0,55 %	1 %*	1 %*	1 %*
CIF (REVERSÉ PAR L'OPCA AU FONGECIF)	-	0,15 %	0,20 %	
PLAN DE FORMATION	0,40 %	0,20 %**	0,10 %**	-
PROFESSION-NALISATION	0,15 %	0,30 %		0,40 %
COMPTE PERSONNEL DE FORMATION*	-	0,20 %*		
FPSPP	-	0,15 %	0,20 %	

* 1 % ou 0,8 % si accord d'entreprise prévoit la gestion du 0,2 % CPF par l'entreprise.
** des coûts pédagogiques et des frais annexes des formations.

Prise en charge des frais de formation des Opca agréés au titre de la professionnalisation et du CPF

Dorénavant les Opca prennent en charge :
- la formation des tuteurs ;
- les dépenses engagées pour les frais pédagogiques des maîtres d'apprentissage ;
- la fonction tutorale ;
- le tutorat externe ;
- les coûts de formation engagés pour la période de professionnalisation ;
- les coûts de formation liés au compte personnel de formation ;
- les coûts pédagogiques et les frais annexes de la préparation opérationnelle à l'emploi.

Art. L6332-15 et L6332-16-1 du Code du travail
Articles 11, 13° et 14°, loi du 5 mars 2014

Il est possible de se demander si le vocable « coûts de formation » recouvre, outre les frais pédagogiques et les frais annexes, la rémunération des salariés partis en formation dans le cadre de la période de professionnalisation et du compte personnel de formation.

En effet, la loi utilise une expression plus restrictive à la prise en charge des frais de la préparation opérationnelle à l'emploi ; à savoir « les coûts pédagogiques et les frais annexes ».

Opca : CPF, CIF, professionnalisation, plan de formation…

SEUILS	1 À 9 SALARIÉS	10 À 49 SALARIÉS	DE 50 À 299 SALARIÉS	DE 300 SALARIÉS ET PLUS
CIF (REVERSÉ PAR L'OPCA AU FONGECIF)	-	0,15 %	0,20 %	
PLAN DE FORMATION	Coûts de la formation des salariés			-
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	Coûts de la formation			
PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION	Coûts de la formation pour certains projets de formation			
COMPTE PERSONNEL DE FORMATION	Coûts de la formation pour des formations qualifiantes limitativement définies			
FORMATION EN QUALITÉ DE TUTEUR	Pour chaque salarié, ou pour l'employeur	Pour chaque salarié		

CLEF **Préparation opérationnelle à l'emploi (POE)**

La préparation opérationnelle à l'emploi (POE) permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation en vue d'occuper un emploi identifié. Désormais, la POE, aussi bien individuelle que collective, est également ouverte aux salariés recrutés en contrat unique d'insertion ou en contrat à durée déterminée, conclu par une structure d'insertion par l'activité économique

Art. L6326-1 du Code du travail
Article 7 - III, loi du 5 mars 2014

Originalité du dispositif, afin de sécuriser les personnes en emploi précaire, la rémunération est maintenue par l'employeur durant la POE. Toutefois, elle peut être prise en charge par l'Opca compétent, déduction faite des aides financières et des exonérations de cotisations sociales dont bénéficie l'employeur

Art. L6326-4 du Code du travail
Article 7 - III, loi du 5 mars 2014

Les Opacif

Les Opacif se voyant soustraire la collecte de la contribution au titre du congé individuel de formation se trouvent recentrés par la loi du 5 mars 2014. Un nouveau chapitre du titre III leur est consacré.

Art. L6331-1 à L6331-8 du Code du travail

Un nouvel agrément

Trois catégories d'Opacif comme par le passé :
a. les organismes paritaires interprofessionnels à compétences régionales, à savoir les Fongecif ;
b. les Opca du hors-champ, gestionnaire du congé individuel de formation ;
c. les Opca d'un secteur faisant l'objet de dispositions législatives particulières sur le financement du congé individuel de formation.

Nouveauté, à présent, les Fongecif pour recevoir leur agrément devront répondre aux critères d'agrément des Opca (art. L6332-1 du Code du travail) et notamment le critère répondant à la capacité financière de l'organisme.

Art. L6333-1 du Code du travail
Article 11 - 21°, loi du 5 mars 2014

Ressources de l'Opacif

Les Opacif, dépourvus désormais de la collecte de la contribution CIF, bénéficient des sommes versées par les Opca au titre du CIF.

Ces sommes s'établissent comme suit :
- 0,20 % pour les employeurs de 50 salariés et plus ;
- 0,15 % pour les employeurs de 10 salariés à moins de 50 salariés.

La nouvelle contribution CIF, plus étendue puisqu'elle concerne les employeurs d'au moins 10 salariés au lieu de moins de 20 salariés comme auparavant, permettra un plus grand financement du congé individuel de formation.

Une mission centrale : accompagner les salariés et les demandeurs d'emploi

Les Opacif ont pour mission d'accompagner les salariés et les demandeurs d'emploi qui ont été titulaires d'un CDD dans l'élaboration de leur projet de formation au titre du congé individuel de formation.

Pour mener à bien cette unique mission l'Opacif :
- concourt à l'information des salariés et des demandeurs d'emploi, anciens titulaires d'un CDD ;
- délivre le conseil en évolution professionnelle ;
- accompagne les salariés et demandeurs d'emploi dans leur projet professionnel lorsque celui-ci nécessite la réalisation d'une action de formation, d'un bilan de compétences ou d'une VAE ;
- finance les actions organisées dans le cadre du CIF, en lien, le cas échéant, avec la mobilisation du compte personnel de formation ;
- assure la qualité des formations financées.

Art. L6333-3 du Code du travail
Art. 11 - 21°, loi du 5 mars 2014

Les critères de la capacité d'un prestataire de formation à dispenser une formation de qualité seront définis par décret en Conseil d'État.

Art. L6316-1 du Code du travail
Article 8, loi du 5 mars 2014

Ce que finance l'Opacif

Les Opacif peuvent financer, à l'exclusion de toute autre dépense :
- les dépenses d'information des salariés sur le CIF, les dépenses relatives au conseil en évolution professionnelle et les autres dépenses d'accompagnement des salariés et des demandeurs d'emploi dans le choix de leur orientation professionnelle et dans l'élaboration de leur projet. Toutes ces dépenses sont contenues dans des limites fixées par l'autorité administrative par le plafonnement des frais d'information et de gestion à venir et fixé par décret ;
- la rémunération des salariés en congé, les cotisations de Sécurité sociale afférentes, à la charge de l'employeur, les charges légales et contractuelles assises sur ces rémunérations, les frais de formation, de bilan de compétences et de VAE exposés dans le cadre de ces congés et, le cas échéant, tout ou partie des frais de transport, de garde d'enfant et d'hébergement ;
- le remboursement aux employeurs de moins de 50 salariés de tout ou partie de l'indemnité de précarité versée au salarié recruté en CDD pour remplacer le salarié parti en CIF ;
- dans les limites fixées par l'autorité administrative, leurs frais de gestion, ainsi que les études et recherches sur les formations.

Art. L6333-4 - I du Code du travail
Article 11, 21°, loi du 5 mars 2014

Par ces dispositions, il semble que le conseil en évolution professionnelle soit plus restrictif dans le cadre de son financement que dans celui de sa définition (voir p. 15). En effet, autant le conseil en évolution professionnelle, d'après sa définition donnée par le Code du travail (article L6111-6), est ouvert à « toute personne » (salarié, demandeur d'emploi, agent public, non-salarié), autant le financement du conseil en évolution professionnelle semble réservé aux salariés et demandeurs d'emploi.

Par ailleurs, en ce qui concerne le financement des frais de formation, le Code du travail ne spécifie plus comme par le passé qu'il s'agit de tout ou partie des frais de formation, mais bien de l'ensemble des frais de formation. Cela n'empêcherait toutefois pas les Opacif de prévoir un plafonnement de la prise en charge des frais de formation.

CLEF **Financement du paritarisme**

Comme pour les Opca, les Opacif ne financent plus le paritarisme puisqu'un nouveau fonds paritaire en est à présent chargé (voir p. 49). Néanmoins, reste la possibilité pour les Opacif de rembourser, sur présentation de justificatifs, les frais de déplacement, de séjour et de restauration engagés par les personnes qui siègent au sein des organes de direction de l'Opacif.

Art. L6333-4- II du Code du travail
Article 11 - 21°, loi du 5 mars 2014

Structuration de l'Opacif

Comme pour les Opca, les Opacif concluent avec l'État une convention d'objectifs et de moyens dans les conditions de l'article L6332-1-1 du Code du travail.

Art. L6333-6 du Code du travail
Article 11 - 21°, loi du 5 mars 2014

Enfin, les incompatibilités de fonctions prévues pour les Opca structurent également les Opacif dans les conditions de l'article L6332-2-1 du Code du travail.

Art. L6333-7 du Code du travail
Article 11 - 21°, loi du 5 mars 2014

Le FPSPP

Le mode de financement du FPSPP est modifié ainsi que ses missions.

Les ressources du FPSPP

Les ressources du FPSPP sont à présent sanctuarisées, puisqu'elles sont issues d'un pourcentage de la contribution unique (0,20 % dans les entreprises de 50 salariés et plus et 0,15 % dans les entreprises de 10 à moins de 50 salariés). Elles ne dépendent donc plus d'un arrêté annuel pris à la suite de la consultation des partenaires sociaux et variant de 5 à 13 % de la collecte du plan, de la professionnalisation et du CIF.

Art. L6332-19 du Code du travail
Article 11 - 15°, loi du 5 mars 2014

Autres ressources, les excédents des Opca au 31 décembre de chaque année permettant d'effectuer la péréquation. Les excédents sont redéfinis au regard à la création du compte personnel de formation. Dorénavant, le fonds dispose des sommes des Opca en tant qu'elles excèdent, pour les sommes destinées à financer le compte personnel de formation, un quart de leurs charges comptabilisées au cours du dernier exercice et, pour les autres sommes, le tiers de ces charges.

Art. L6332-19 du Code du travail
Article 11 - 15°, loi du 5 mars 2014

Les missions du FPSPP

Le FPSPP voit ses misions élargies. Ce dernier :
- continue de contribuer à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi ;
- continue d'assurer la péréquation. Toutefois, cette dernière n'assurerait plus que le financement des formations dans le cadre du contrat de professionnalisation, sans ne plus bénéficier ni à la période de professionnalisation, ni au CIF. Pour en bénéficier l'Opca devra affecter 50 % des fonds destinés à financer l'alternance, à savoir les contrats de professionnalisation et les dépenses de fonctionnement des CFA ;

Art. L6332-22 du Code du travail
Article 11 - 18°, loi du 5 mars 2014

- contribue au développement de systèmes d'information concourant au développement de la formation professionnelle. Le portail Orientation pour tous est actuellement

financé par le FPSPP dans ce cadre. Cette rédaction pourrait permettre le financement du système d'information utile au compte personnel de formation ;
- finance les heures acquises et mobilisées au titre du compte personnel de formation par des versements aux Opacif lorsque le compte personnel est mobilisé par les salariés à l'occasion d'un CIF et à Pôle emploi et aux Régions lorsque le compte personnel de formation est mobilisé par un demandeur d'emploi ;
- contribue au développement de la formation des salariés des entreprises de moins de 10 salariés dans le cadre du plan de formation par des versements complémentaires aux Opca, calculés en fonction de la part de ces entreprises parmi les adhérents de l'organisme ;
- procède à la répartition des fonds destinés au financement du CIF-CDI et CIF-CDD auprès des Fongecif.

Art. L6332-21 du Code du travail
Article 11 - 17°, loi du 5 mars 2014

Les modalités de répartition des fonds sont fixées par décret en Conseil d'État.

Art. L6332-22-2 du Code du travail
Article 11 - 19°, loi du 5 mars 2014

THÈME 3 OCTA : RATIONALISATION DU RÉSEAU DE LA COLLECTE

L'objectif de la loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale est d'améliorer la lisibilité de la collecte de la taxe d'apprentissage, de la simplifier. Pour y parvenir, seuls les Opca seront habilités à collecter la taxe au niveau national, et par là même à devenir Octa. Au niveau régional, est créé un collecteur interconsulaire régional unique. Cette réforme s'accompagne de la signature de conventions d'objectifs et de moyens (COM) et de conventions-cadres de coopération entre l'État et les collecteurs.

Réduction du nombre d'Octa : versement de la TA à un seul organisme collecteur

Aujourd'hui, les organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage (Octa) sont au nombre de 144, répartis entre soixante-trois établissements consulaires, cinquante-cinq Octa nationaux et vingt-six Octa régionaux. À titre de comparaison, le nombre total d'organismes paritaires collecteurs agréés (Opca) pour la formation professionnelle s'élève à vingt.

On constate d'importants écarts de collecte entre les Octa : trois organismes concentrent 30 % des montants, soit 571,9 millions d'euros, et les dix plus importants réunissent 51 % de la taxe, alors que plus de cent Octa gèrent moins de 10 millions d'euros, dont 56 moins de 2 millions d'euros.

La loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale va permettre de réduire ce nombre à moins de 50. Les habilitations dont disposent les Octa expirent à la date de délivrance des nouvelles habilitations et au plus tard le 31 décembre 2015.

Les entreprises sont libres de verser, en fonction de leur choix, leur taxe soit à l'Octa régional, soit à un Octa national. La totalité de la taxe est versée à cet Octa.

Art. L6242-3-1 du Code du travail
Article 17, loi du 5 mars 2014

Au niveau national, les Opca deviennent Octa

Les Opca ont la possibilité d'être habilités par l'État à collecter, sur le territoire national, pour les entreprises qui sont dans le champ de leur agrément et qui leur versent les contributions au titre de la formation professionnelle continue, les versements des entreprises au titre de la taxe d'apprentissage et à les reverser aux établissements autorisés à les recevoir. Les Octa ont aussi pour mission de répartir les fonds non affectés par les entreprises.

Le fait d'avoir permis aux Opca de devenir Octa présente deux avantages importants : la gouvernance paritaire est assurée d'emblée et, d'autre part, cela permettra aux branches professionnelles de bâtir des politiques d'alternance articulant au mieux les contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

De plus, pour les entreprises, la simplification est importante. Elles pourront avoir un collecteur unique, Octa et Opca qui sera leur seul interlocuteur.

Actuellement quatre Opca remplissent à la fois les fonctions d'Octa et d'Opca : Fonds national d'assurance formation de l'industrie hôtelière – Fafih –, Association nationale pour la formation automobile – Anfa –, Organisme paritaire collecteur agréé des industries de la métallurgie – Opcaim – et Uniformation.

Les structures nationales qui ne sont pas Opca et qui sont aujourd'hui habilitées à collecter la taxe perdront cette habilitation.

Art. L6242-1 du Code du travail
Article 17, loi du 5 mars 2014

Au niveau régional, création d'un collecteur interconsulaire régional unique

Au niveau régional, la loi permet la création d'un collecteur interconsulaire régional unique. Soit en pratique un Octa par région. Au niveau régional, hors du champ consulaire, tous les autres Octa régionaux disparaissent.

Une convention entre chambres consulaires régionales définit les modalités de collecte et de répartition de la taxe d'apprentissage au niveau régional. Cette convention désigne la chambre consulaire régionale qui, après habilitation par l'autorité administrative, collecte les versements donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage auprès des

entreprises ayant leur siège social ou un établissement dans la région et les reverse aux établissements autorisés à les recevoir.

La convention peut prévoir la délégation à des chambres consulaires de la collecte et de la répartition des fonds affectés à la taxe d'apprentissage. Dans ce cas, une convention de délégation est conclue après avis du service chargé du contrôle de la formation professionnelle.

Art. L6242-2 du Code du travail
Article 17, loi du 5 mars 2014

Conventions-cadre de coopération pour les Octa nationaux

Les Octa à compétence nationale, soit donc en pratique les Opca/Octa, peuvent conclure une convention-cadre de coopération dans les secteurs professionnels qui les concernent avec les ministères certificateurs : Éducation nationale, Enseignement supérieur et Agriculture en particulier. Les organisations couvrant une branche ou un secteur d'activité peuvent s'adjoindre à la convention.

Ces dernières conventions définissent les modalités de financement et de mise en œuvre des missions des Octa, leur participation à l'amélioration et à la promotion des formations technologiques et professionnelles initiales, notamment l'apprentissage. Elles permettent donc d'encadrer les nouvelles missions des collecteurs.

Les fonds libres (qui n'ont pas fait l'objet de vœux d'affectation de la part des entreprises lors du versement de la taxe d'apprentissage), concourent au financement de ces conventions, dans des conditions fixées par décret.

Art. L6242-1 du Code du travail
Article 17, loi du 5 mars 2014

Conventions d'objectifs et de moyens pour tous les Octa

Une convention triennale d'objectifs et de moyens est conclue entre chaque Octa et l'État.

Pour les Octa régionaux, elle définit les modalités de financement et de mise en œuvre de ses missions.

Les parties signataires assurent son suivi et réalisent une évaluation à l'échéance de la convention, dont les conclusions sont transmises au Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.

Celui-ci établit et rend public, tous les trois ans, un bilan des politiques et de la gestion des organismes collecteurs habilités.

Art. L6242-6 du Code du travail
Article 17, loi du 5 mars 2014

CHAPITRE IV Impacts sur l'offre de formation et le contrôle

La loi du 5 mars 2014 contient des dispositions qui concernent directement l'offre de formation professionnelle continue ou d'apprentissage mais également des nouveaux principes dont elle devra tenir compte.

THÈME 1 L'OFFRE DE FORMATION

La mise en place du compte personnel de formation et sa finalité de permettre l'accès à des formations qualifiantes va entraîner un redéploiement de l'offre de formation sur ces nouvelles filières. Par ailleurs, la loi du 5 mars 2014 renforce les obligations des certificateurs et poursuit l'objectif d'améliorer la qualité de la formation dans plusieurs dispositions :
- en responsabilisant les financeurs par l'obligation de s'assurer de la qualité des formations financées (article 8 de la loi) ;
- à travers les nouvelles missions des Opca et Opacif (article 11 de la loi), et du nouveau Cnefop (article 24 de la loi).

Enfin, des mesures de contrôle sont renforcées notamment lorsque les actions de formation d'un organisme de formation n'entrent pas dans le champ de la formation professionnelle (article 34 de la loi).

Offre qualifiante : conséquence du remplacement du DIF par le CPF

La logique du compte personnel de formation est de recentrer la formation sur des actions qualifiantes et certifiantes (voir p. 9). Les formations éligibles au CPF sont les suivantes :
- les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences (défini par décret) ;
- les formations sanctionnées par une certification enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;
- les formations débouchant sur un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- les formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire prévu à l'art. L335-6 du Code de l'éducation, 10e alinéa du II ;
- les formations concourant à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi et financées par les Régions, Pôle emploi et l'Agefiph ;
- les actions d'accompagnement à la VAE (dans des conditions qui seront définies par décret).

Art. L6323-6 du Code du travail
Article 1, loi du 5 mars 2014

Action de formation : conditions de réalisation élargies à la FOAD

Pour être qualifiée d'action de formation au titre de la formation professionnelle continue, la prestation doit respecter quatre conditions au titre de sa réalisation :
- un programme préétabli ;
- des objectifs déterminés ;
- des moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement mis en œuvre ;
- des moyens permettant de suivre son exécution et d'en apprécier les résultats.

Désormais, le programme de formation devra également préciser le niveau de connaissances préalables requis pour suivre la formation.

Art. L6353-1 du Code du travail
Article 5, loi du 5 mars 2014

La nouvelle rédaction reconnaît désormais la possibilité pour la formation d'être séquentielle et de s'effectuer en tout ou partie à distance, le cas échéant en dehors de la présence des personnes chargées de l'encadrement.

Dans ce cas de formation ouverte et à distance (FOAD), le programme de formation devra préciser les éléments suivants :
- la nature des travaux demandés au stagiaire, et le temps estimé pour les réaliser ;
- les modalités de suivi et d'évaluation spécifiques aux séquences de FOAD ;
- les moyens d'organisation, d'accompagnement ou d'assistance, pédagogique et technique, mis à disposition du stagiaire.

Art. L6353-1 du Code du travail
Article 5, loi du 5 mars 2014

Bénévoles : extension de la notion d'action de formation

Sont désormais reconnues comme actions de formation, les formations destinées à permettre aux bénévoles du mouvement coopératif, associatif ou mutualiste et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. Ces actions de formation étaient déjà indirectement reconnues comme actions de formation puisqu'elles étaient considérées comme dépenses libératoires de l'obligation de participation au financement de la formation professionnelle continue dans les

entreprises de 10 salariés et plus. L'article correspondant (art. L6331-20 du Code du travail) est ainsi abrogé.

Les formations destinées aux salariés en arrêt de travail sont également considérées comme des actions de formation, à condition de répondre aux conditions prévues par les articles L323-3-1 et L433-1 du Code de la Sécurité sociale, qui prévoient notamment l'accord du médecin traitant. Ainsi, la liste des catégories d'actions de formation s'élargit en permettant à d'autres publics d'accéder à la formation professionnelle continue.

Art. L6313-13 et L6313-14 du Code du travail
Article 5, loi du 5 mars 2014

Organismes dispensant des formations inscrites au RCNP : exigences renforcées

Les exigences attendues des organismes dispensant des formations inscrites au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) sont renforcées.

En effet, les organismes ou instances devront garantir tout au long de la période de validité de l'enregistrement :
1. la transparence de l'information donnée au public sur la certification qu'ils délivrent ;
2. la qualité du processus de certification ;
3. lorsqu'ils sont à la tête d'un réseau d'organismes de formation qui délivrent la même certification, la qualité de la certification délivrée par chacun des membres du réseau.

Ces engagements seront précisés sur un cahier des charges défini par arrêté du ministre chargé de la Formation professionnelle, sur proposition de la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

Art. L335-6 du Code de l'éducation
Article 34, loi du 5 mars 2014

Validation des acquis de l'expérience

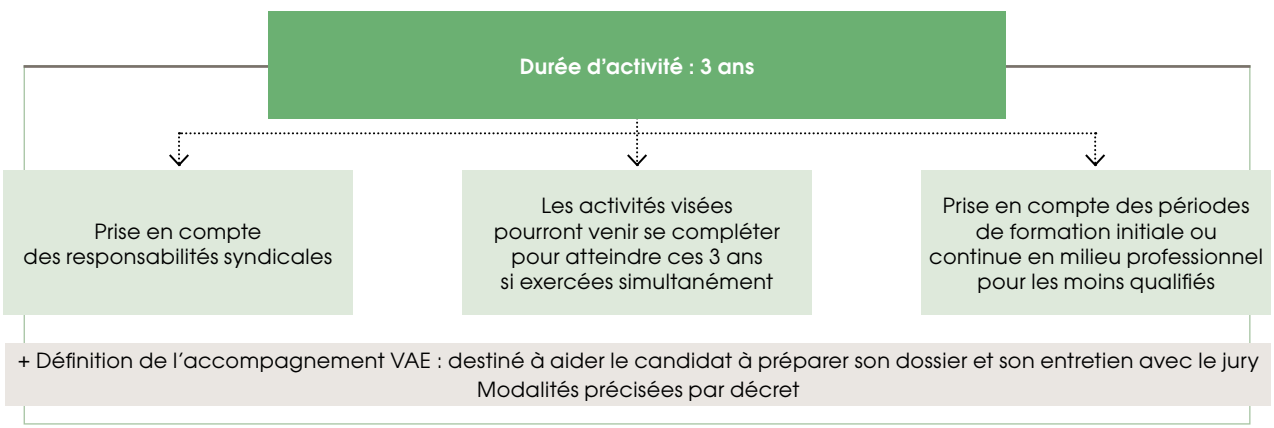
Afin de favoriser l'accès à la qualification, la durée minimale d'activité requise pour que la demande de validation soit recevable est de trois ans, que l'activité ait été exercée de façon continue ou non. Pour apprécier cette durée, l'autorité ou l'organisme qui se prononce sur la recevabilité de la demande prendra en compte les activités de natures différentes exercées sur une même période.

Les périodes de formation initiale ou continue en milieu professionnel, suivie de façon continue ou non par les personnes n'ayant pas atteint le niveau V de qualification pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre, pourront être prises en compte dans le calcul de la durée minimale d'activité requise.

De plus, la VAE est étendu à toute personne ayant exercé des responsabilités syndicales ou occupé une fonction de conseiller municipal, de conseiller général ou de conseiller régional en rapport direct avec le contenu de la certification visée.

Art. L335-5 du Code de l'éducation
Article 6, loi du 5 mars 2014

Validation des acquis de l'expérience (VAE)



Le nouveau chapitre relatif à l'« Accompagnement de la validation des acquis de l'expérience » introduit dans le Code du travail précise que toute personne dont la candidature a été déclarée recevable peut bénéficier d'un accompagnement dans la préparation de son dossier et de son entretien avec le jury en vue de la validation des acquis de son expérience. La Région organise cet accompagnement pour les jeunes et les adultes à la recherche d'un emploi.

Art. L6423-1 du Code du travail
Article 6, loi du 5 mars 2014

Ainsi, la Région organise l'accompagnement des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi qui sont candidats à la validation des acquis de l'expérience et participe à son financement. Cet accompagnement recouvre les actions d'assistance et de préparation de ces candidats après la recevabilité de leur dossier de candidature.

Un décret en Conseil d'État en définira les modalités.

Art. L6121-1 du Code du travail
Article 21, loi du 5 mars 2014

Voir aussi chapitre I relatif au CFP, point 4 - Formations éligibles au CPF, p. 9).

Acheteurs : regard sur la qualité des formations

Désormais, les financeurs de la formation, à savoir les organismes paritaires collecteurs agréés (Opca et Opacif), l'État, les Régions, Pôle emploi et l'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées) devront s'assurer, lorsqu'ils financent une action de formation professionnelle continue et sur la base de critères définis par décret en Conseil d'État, de la capacité du prestataire de formation à dispenser une formation de qualité.

Ce référentiel de critères devrait s'inspirer notamment des démarches qualité et des bonnes pratiques déjà mises en œuvre en la matière par certains financeurs.

Art. L6316-1 du Code du travail
Article 8, loi du 5 mars 2014

Notons que c'est un nouveau chapitre VI, intitulé « Qualité des actions de la formation professionnelle continue », qui a été inséré dans le titre Ier du livre III du Code du travail relevant des dispositions générales relatives à la formation professionnelle continue et qu'un décret est attendu.

CLEF

Agrément préalable des prestataires de formation : amendement retiré

A l'origine de cette disposition, un amendement du Sénat prévoyait la mise en place d'un agrément préalable des prestataires de formation dans des conditions déterminées par décret. Il introduisait l'idée d'un agrément des formations dispensées en fonction de leur caractère diplômant ou qualifiant.

Cet amendement n'a pas été retenu car il suscitait un certain nombre d'interrogations, notamment : quid du périmètre de cette évaluation, porterait-elle sur les organismes de formation, sur les actions de formation ou sur les formateurs ? Quid de l'évaluation a priori de la qualité des formations ? Quid de la compatibilité avec le droit européen relatif à la libre prestation de service ?

Achat public de formation : habilitation des organismes de formation

Le Conseil régional se dote d'un nouvel outil : l'habilitation des organismes de formation (voir p. 42).

Art. L6121-2-1 du Code du travail
Article 21, loi du 5 mars 2014

Nouvelles missions des Opca et Opacif : s'assurer de la qualité des formations

La liste des missions confiées aux Opca (organismes collecteurs paritaires agréés) est complétée et précise qu'ils devront s'assurer de la qualité des formations dispensées, notamment en luttant contre les dérives thérapeutiques et sectaires (voir p. 27).

Art. L6332-1-1 du Code du travail
Article 11, loi du 5 mars 2014

La liste des missions confiées aux Opacif (organismes paritaires agréés pour la prise en charge du congé individuel de formation) est également complétée et précise qu'ils devront s'assurer de la qualité des formations financées (voir p. 29).

Art. L6333-3 nouveau du Code du travail
Article 11, loi du 5 mars 2014

Cnefop : mission d'évaluation des formations

Le nouveau Comité national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Cnefop, ex-CNFPTLV, voir p. 44) se voit confier la responsabilité de contribuer à l'évaluation de la qualité des formations dispensées par les organismes de formation.

Art. L6123-1 du Code du travail
Article 24, loi du 5 mars 2014

THÈME 2 Les CFA : quels impacts de la réforme ?

Poursuivant les réformes engagées dans la loi de finances rectificative, la loi du 5 mars 2014 fait progresser le financement des centres de formation d'apprentis (CFA) tout en clarifiant les relations entre l'entreprise et le CFA, en garantissant la gratuité de la formation. De plus, le rôle du CFA dans l'accompagnement de l'apprenti se trouve renforcé.

Un financement en progression

Le produit de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) est retiré au compte d'affectation spéciale FNDMA, pour être versé, via le Trésor public, aux CFA et aux sections d'apprentissage. Pour les CFA, cela correspond à une augmentation de ressources d'un montant de 335 millions d'euros.

De même, la fusion de la contribution au développement de l'apprentissage (CDA) avec la taxe d'apprentissage mise en place par la loi de finances rectificative, accompagnée de la nouvelle composition de la taxe instaurée par la loi du 5 mars 2014 permet de garantir le financement des CFA. Pour les prévisions 2015, l'évolution du financement des CFA devrait atteindre 621 millions d'euros au titre de la taxe d'apprentissage ; soit un total de 955 millions d'euros (CSA+taxe d'apprentissage).

Source : rapport Assemblée nationale 1754 relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Art. 60, Loi de finances rectificative pour 2013

La gratuité de l'apprentissage

La conclusion d'un contrat d'apprentissage fait souvent l'objet de la perception de frais tant pour l'apprenti que pour son employeur. L'objectif de la loi est de réaffirmer le principe de la gratuité du contrat d'apprentissage.

Ainsi, aucune contrepartie financière ne peut être demandée ni à l'apprenti à l'occasion de la conclusion, de l'enregistrement ou de la rupture du contrat d'apprentissage, ni à l'employeur à l'occasion de l'enregistrement du contrat d'apprentissage.

De plus, les organismes gestionnaires de centres de formation d'apprentis et de sections d'apprentissage ne peuvent pas conditionner l'inscription d'un apprenti au versement, par son employeur, d'une contribution financière de quelque nature qu'elle soit. Avant la loi, il pouvait s'agir, par exemple, de permettre l'inscription d'un apprenti dans un CFA si l'employeur affecte une partie de sa taxe d'apprentissage au CFA. La loi du 5 mars 2014 vient donc interdire ces pratiques.

Toutefois, il est à signaler la possibilité d'obtenir par accord de la Région une dérogation à cette dernière règle. Dans cette hypothèse, la Région pourra autoriser le CFA à solliciter auprès d'une entreprise une contribution financière supplémentaire pour inscrire l'apprenti. L'objectif est d'équilibrer le financement des CFA qui ne pourraient pas avoir suffisamment de ressources principalement au titre de la taxe d'apprentissage et des subventions régionales.

Art. L6221-2, L6233-1-1 du Code du travail
Article 14, loi du 5 mars 2014

CLEF

Insitut national de formation : organisme de formation des personnels de Sécurité sociale

L'instance nationale de concertation de l'Union des caisses nationales de sécurité sociale (Ucanss) avait prévu, le 2 avril 2013, dans sa convention d'objectifs et de gestion 2013-2016, la création d'un institut national de formation. Lors de la discussion du projet de la présente loi, un amendement du gouvernement avait été déposé au Sénat pour le créer et a été adopté le 19 février 2014. Le législateur consacre légalement cet institut. Il précise qu'il est national et qu'il constitue une union. L'institut a pour missions d'intérêt général de :

- concevoir et mettre en œuvre des actions de formation et de perfectionnement des personnels des organismes de sécurité sociale ;
- dispenser, des formations au personnel d'encadrement des organismes de Sécurité sociale ;
- réaliser les formations institutionnelles spécifiques au service public de la sécurité sociale pour les organismes du régime général ;
- concevoir et délivrer toute autre offre de formation aux organismes du régime général ainsi qu'à tout autre organisme de protection sociale ou toute institution ayant des sujets d'intérêt public commun avec la sécurité sociale.

Il pourra être une centrale d'achats de formation pour le compte notamment des organismes de sécurité sociale et pourra passer des accords-cadres. Son financement reposera essentiellement sur des fonds ou dotations en provenance de l'Ucanss ou de toute autre caisse nationale du régime général. Un décret définira ses modalités de fonctionnement, de contrôle et de tutelle par l'État et l'Ucanss ainsi que la composition et le fonctionnement de son conseil d'administration, les modalités de nomination de son directeur et de son agent comptable.

Art. L228-1 du Code de la Sécurité sociale
Article 28, loi du 5 mars 2014

Au 1er janvier 2016, l'Institut national de formation se substituera aux centres régionaux pour la formation et le perfectionnement professionnels dans l'ensemble de leurs droits et obligations.

L'harmonisation des coûts de formation des apprentis

En application du dispositif existant avant la loi du 5 mars 2014, le préfet de région publie, chaque année, une liste désignant les centres de formation d'apprentis habilités à percevoir des fonds en provenance de la taxe d'apprentissage. Cette liste indique pour chaque CFA le coût par apprenti et par formation. Ces coûts par apprenti sont déterminés par la convention créant le CFA. Les coûts ainsi fixés peuvent être révisés chaque année par avenant à la convention créant le CFA. Lorsqu'une entreprise forme un apprenti, elle doit verser au CFA un « concours financier obligatoire » en fonction du coût par apprenti figurant sur la liste préfectorale.

En pratique, il a été observé des disparités très importantes des coûts de formation d'une région à l'autre.

La loi du 5 mars 2014 définit une nouvelle méthode de calcul de ces coûts.

Les coûts sont déterminés, par la Région et par la collectivité territoriale de Corse, par spécialité et par niveau de diplôme préparé. Cette nouvelle méthode doit être proposée par le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles et fixée par arrêté du ministre chargé de la Formation professionnelle.

Art. L6233-1 du Code du travail
Article 17, loi du 5 mars 2014

Le renforcement des missions des CFA

Le renforcement des missions du CFA, en particulier celles d'accompagnement de l'apprenti, a pour objectif, d'une part, de contribuer à la réussite du projet de l'apprenti, et, d'autre part, contribuer à la baisse du nombre de ruptures en cours de relation contractuelle.

L'objectif est également d'impliquer le CFA dans la recherche d'un employeur pour le postulant à l'apprentissage. Cela témoigne du fait que les CFA participent à l'accompagnement social et au suivi professionnel de leurs apprentis.

Ainsi la loi précise que les centres de formation d'apprentis :

- dispensent aux jeunes travailleurs titulaires d'un contrat d'apprentissage une formation générale associée à une formation technologique et pratique, qui complète la formation reçue en entreprise et s'articule avec elle dans un objectif de progression sociale ;
- concourent au développement des connaissances, des compétences et de la culture nécessaires à l'exercice de la citoyenneté ;
- assurent la cohérence entre la formation dispensée en leur sein et celle dispensée au sein de l'entreprise, en particulier en organisant la coopération entre les formateurs et les maîtres d'apprentissage ;
- développent l'aptitude des apprentis à poursuivre des études par les voies de l'apprentissage, de l'enseignement professionnel ou technologique ou par toute autre voie ;
- assistent les postulants à l'apprentissage dans leur recherche d'un employeur, et les apprentis en rupture de

contrat dans la recherche d'un nouvel employeur, en lien avec le service public de l'emploi ;
- apportent, en lien avec le service public de l'emploi, en particulier avec les Missions locales, un accompagnement aux apprentis pour prévenir ou résoudre les difficultés d'ordre social et matériel susceptibles de mettre en péril le déroulement du contrat d'apprentissage ;
- favorisent la mixité au sein de leurs structures en sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprentis à la question de l'égalité entre les sexes et en menant une politique d'orientation et de promotion des formations qui met en avant les avantages de la mixité. Ils participent à la lutte contre la répartition sexuée des métiers ;
- encouragent la mobilité internationale des apprentis, en mobilisant en particulier les programmes de l'Union européenne.

Art. L6231-1 du Code du travail
Article 15, loi du 5 mars 2014

De plus, à l'instar de ce que la loi pour la refondation de l'école a prévu pour les établissements scolaires, la devise de la République, le drapeau tricolore et le drapeau européen sont apposés sur la façade des centres de formation d'apprentis. La Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 est affichée de manière visible dans les locaux des mêmes établissements. Il s'agit de donner une culture citoyenne commune aux élèves et aux apprentis.

Art. L6231-4-2 du Code du travail
Article 16, loi du 5 mars 2014

THÈME 3 LE CONTRÔLE ET L'INSPECTION DU TRAVAIL

CONTRÔLE : LUTTE CONTRE LES ABUS ET LES FRAUDES RENFORCÉE

Des mesures de contrôle sont renforcées notamment lorsque les actions de formation d'un organisme de formation n'entrent pas dans le champ de la formation professionnelle continue.

En effet, en cas de contrôle d'un organisme de formation, d'un organisme qui intervient dans les actions destinées à la validation des acquis de l'expérience ou d'un organisme chargé de réaliser les bilans de compétences, lorsqu'il est constaté que des actions financées par des fonds de la formation professionnelle continue ont poursuivi d'autres buts que la réalisation d'actions relevant du champ de la formation, ces actions sont réputées inexécutées et donnent lieu à remboursement des fonds auprès de l'organisme ou de la personne qui les a financées.

La nouveauté du mécanisme de contrôle consiste à prévoir qu'à défaut de remboursement, l'organisme de formation est tenu de verser au Trésor public un montant équivalent aux sommes non remboursées.

Art. L6362-3 du Code du travail
Article 34, loi du 5 mars 2014

CONTRÔLE DE L'APPRENTISSAGE

Le contrôle administratif et financier de l'apprentissage exercé par l'État est renforcé dans trois directions : celle des sources de financement, des établissements, du droit de communication.

Pour le financement des CFA et autres établissement bénéficiaires des fonds, le contrôle est étendu à l'ensemble des sources de financement : celles provenant des organismes collecteurs de taxe d'apprentissage, mais aussi celles issues des collectivités territoriales. Ce dernier contrôle du financement est étendu aux organismes gestionnaires de centres de formation d'apprentis.

Pour les établissements, le contrôle est étendu aux entreprises et aux établissements qui concluent des conventions de formation technologiques et pratiques avec les CFA. En pratique, il s'agit des entreprises habilitées à assurer une formation en apprentissage et des établissements signant une convention avec un CFA pour réaliser une formation en apprentissage (par exemple un établissement d'enseignement public ou privé sous contrat).

Pour ces mêmes établissements, le droit de communication est étendu : le contrôle porte à la fois sur les moyens

CLEF **Rapport sur le DPC**

La réforme prévoit que, dans un délai de six mois suivant la promulgation de la présente loi, le Gouvernement remettra au Parlement un rapport examinant les conditions de mise en œuvre du développement professionnel continu des professionnels de santé et formulera des recommandations concernant sa gouvernance et sa réalisation.

Article 26, loi du 5 mars 2014

Cette disposition fait référence à l'obligation de formation continue, inscrite dans le cadre du nouveau dispositif appelé « développement professionnel continu » (DPC), imposée à tous les professionnels de santé, médicaux et non médicaux, et ce quels que soient leurs modes d'exercice.

Art. L4133-1 du Code de la santé publique : DPC des médecins
Art. L4143-1 du Code de la santé publique : DPC des chirurgiens-dentistes
Art. L4236-1 du Code de la santé publique : DPC des pharmaciens
Art. L4153-1 du Code de la santé publique : DPC des sages-femmes
Art. L4382-1 du Code de la santé publique : DPC des professionnels de santé paramédicaux

Depuis son entrée en vigueur au 1er janvier 2013, la mise en œuvre de cette obligation de DPC a connu un certain nombre de difficultés rencontrées par l'OGDPC, organisme gestionnaire du DPC, notamment dans les délais d'indemnisation des professionnels de santé et dans les délais d'instruction des demandes d'habilitation pour être organisme de DPC, délais jugés parfois trop longs et donc contraignants.

mis en œuvre pour assurer les prestations définies par la convention, sur la réalité de leur exécution ainsi que sur toutes les dépenses qui s'y rattachent et leur utilité. En cas de manquement, il est fait application d'un rejet des dépenses.

Article L6252-4 du Code du travail
Article 34, loi du 5 mars 2014

Contrôle : renforcement d'outils pour les agents de contrôle

Les services de l'État disposeront d'outils plus efficaces pour contrôler le bien-fondé des dépenses d'apprentissage et de formation professionnelle. En effet, les agents de contrôle pourront solliciter, en tant que de besoin, l'avis ou l'expertise d'autorités publiques ou professionnelles pour les aider à apprécier les moyens financiers, techniques et pédagogiques mis en œuvre pour la formation professionnelle continue.

Art. L6361-3 du Code du travail
Article 34, loi du 5 mars 2014

Réforme de l'inspection du travail : reportée

L'article 20 de la loi relatif à l'inspection du travail a été supprimé par le Sénat. Il visait notamment à élargir les pouvoirs d'intervention de l'inspection du travail en matière de santé et de sécurité du travail. Il procédait ensuite à une nouvelle organisation du système d'inspection du travail basée notamment sur la mise en place de nouvelles structures « unités de contrôle… », et sur la suppression progressive du corps de contrôleur du travail au profit du corps des inspecteurs du travail. Il instaurait enfin un dispositif de sanctions administratives permettant à l'administration de prononcer elle-même des amendes en cas de manquement à certaines dispositions du Code du travail.

Ainsi, et pour éviter un rejet du texte, le Sénat a choisi de supprimer le texte de ces dispositions. Rappelons que ces dispositions relatives à l'inspection du travail ne faisaient pas partie du champ de l'ANI du 14 décembre 2013. Un projet présenté par le gouvernement fera l'objet prochainement d'une discussion sur la réforme de l'inspection du travail.

CHAPITRE V L'orientation professionnelle régionalisée

L'orientation tout au long de la vie constitue un enjeu d'insertion, de sécurisation des parcours et d'évolution professionnelle pour les jeunes et pour l'ensemble des actifs. Introduite dans le Code du travail en 2009, l'orientation professionnelle connaît une nouvelle évolution suite à la mise en œuvre d'une part, de l'Acte III de la décentralisation et, d'autre part, de la création du compte personnel de formation (CPF) et du conseil en évolution professionnelle (CEP). Ces deux initiatives aboutissent à :
- clarifier le partage des compétences en matière d'orientation et de désigner la Région comme chef de file du service public de l'orientation ;
- et renforcer l'accompagnement des actifs dans les phases de transition professionnelle par la mise en place d'un conseil en évolution professionnelle.

THÈME 1 La région, chef de file du service public de l'orientation

La réforme est l'occasion de clarifier la répartition des compétences entre l'État et la Région dans le cadre de la mise en œuvre du service public de l'orientation tout au long de la vie.

Art. L6111-3 du Code du travail
Article 22, loi du 5 mars 2014

Répartition des compétences entre l'État et la Région dans le cadre de la mise en œuvre du service public tout au long de la vie

Au niveau national

L'État définit la politique d'orientation des élèves et des étudiants dans les établissements scolaires et les établissements d'enseignement supérieur.

Par conséquent, ce qui relève de la vie scolaire est de la responsabilité de l'État.

Art. L6111-3 alinéa 4 du Code de travail
Article 22, loi du 5 mars 2014

Au niveau régional

La Région coordonne, sur son territoire, les actions mises en œuvre avec les cinq grands réseaux nationaux (réseau Cap emploi, Pôle emploi, Missions locales, Opacif, Apec), les chambres consulaires ainsi que les organismes habilités, par le biais de conventions avec l'État.

Par conséquent, ce qui relève de la vie professionnelle est de la responsabilité de la Région.

La Région est donc clairement désignée comme l'autorité organisatrice, au plan local, du service public d'orientation.

Art. L6111-3 alinéa 5 du Code de travail
Article 22, loi du 5 mars 2014

Il revient à ces deux parties de déterminer l'exercice de leurs compétences respectives par le biais d'une convention annuelle dans le cadre du contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles prévu par l'article L214-3 du Code de l'éducation (voir p. 44).

Acteurs participant au service public régional de l'orientation (SPRO)

1. La Région :
- coordonne les actions des autres organismes participant au SPRO ;
- coordonne la mise en place du conseil en évolution professionnelle ;
- assure un rôle d'information ;
- met en place un réseau de centres de conseil sur la validation des acquis de l'expérience.

2. Les cinq grands réseaux nationaux :
- Réseau Cap Emploi : les institutions et organismes mentionnés au 1° bis de l'article L5311-4, à savoir les organismes de placement spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées ;
- Pôle emploi : les institutions et organismes mentionnés à l'article L5312-1 ;
- Missions locales : les institutions et organismes mentionnés à l'article L5314-1, à savoir « Les missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes » ;
- Opacif : les institutions et organismes mentionnés à l'article L6333-3, à savoir les organismes agréés pour prendre en charge le congé individuel de formation ;
- Apec : l'institution chargée de l'amélioration du fonctionnement du marché de l'emploi des cadres créée par l'accord national interprofessionnel du 12 juillet 2011 relatif à l'Association pour l'emploi des cadres.

3. Les opérateurs régionaux désignés par la Région, après concertation au sein du bureau du Crefop (Comité régional de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelles, voir p. 45).

Les spécificités régionales pourront être prises en compte, dans la mesure où les régions pourront habiliter les orga-

nismes de leur choix. En sa qualité d'autorité organisatrice, la Région sera désormais chargée de la labellisation des organismes concourant au SPRO.

A titre d'exemples, les Maisons de l'emploi, les Plie (Plans locaux pour l'insertion et l'emploi), les Mife (Maisons de l'Information sur la Formation et l'Emploi) et les Cités des métiers pourront être habilitées, et ce au niveau régional.

4. Les organismes consulaires.

Art. L6111-6 du Code du travail
Article 22, loi du 5 mars 2014

Une définition du service public complétée

La réforme est l'occasion de compléter la définition du service public d'orientation tout au long de la vie en ajoutant la lutte contre la répartition sexuée des métiers et les stéréotypes de genre qui impactent fortement les parcours professionnels des femmes.

Art. L6111-3 du Code du travail
Article 22, loi du 5 mars 2014

Ainsi, le service public de l'orientation tout au long de la vie garantit à toute personne l'accès à une information gratuite, complète et objective sur les métiers, les formations, les certifications, les débouchés et les niveaux de rémunération, ainsi que l'accès à des services de conseil et d'accompagnement en orientation de qualité et organisés en réseaux.

Il concourt à la mixité professionnelle en luttant contre les stéréotypes de genre.

THÈME 2 Le conseil en évolution professionnelle : contenu et acteurs

La réforme est l'occasion de préciser également les contours du conseil en évolution professionnelle (CEP) créé par la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

Art. L6111-6 du Code du travail
Article 22, loi du 5 mars 2014

Contenu du conseil en évolution professionnelle

Principal dispositif du service public régional d'orientation, le conseil en évolution professionnelle, offre de service gratuite, permettra à toute personne de bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

Art. L6111-6 du Code du travail
Article 22, loi du 5 mars 2014

Rappelons que cet accompagnement, défini par la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi et mis en œuvre au niveau local dans le cadre du service public de l'orientation, doit permettre à toute personne :

1. d'être informée sur son environnement professionnel et l'évolution des métiers sur sa région ;
2. de mieux connaître ses compétences, de les valoriser et d'identifier les compétences utiles à acquérir pour favoriser son évolution professionnelle ;
3. d'identifier les emplois correspondant aux compétences qu'il a acquises ;
4. d'être informée des différents dispositifs qu'elle peut mobiliser pour réaliser un projet d'évolution professionnelle.

Art. L6314-3 du Code du travail
Article 5, Loi du 14 juin 2013

Chaque salarié doit être informé, notamment par son employeur, de la possibilité de recourir à cet accompagnement.

Art. L6314-3 du Code du travail
Article 5, Loi du 14 juin 2013

La réforme vient détailler le contenu du conseil en évolution professionnelle en précisant que l'objectif du CEP est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Le conseil accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles. Il facilite le recours, le cas échéant, au compte personnel de formation.

Art. L6111-6 du Code du travail
Article 22, loi du 5 mars 2014

Acteurs du conseil en évolution professionnelle

L'offre de service du conseil en évolution professionnelle est encadrée et définie par un cahier des charges publié par voie d'arrêté du ministre chargé de la Formation professionnelle. Cette offre devra notamment prendre en compte l'émergence de nouvelles filières et de nouveaux métiers dans le domaine de la transition écologique et énergétique.

Ce service sera assuré par cinq opérateurs nationaux et par les opérateurs régionaux désignés par la Région.

Art. L6111-6 du Code du travail
Article 22, loi du 5 mars 2014

Les cinq grands réseaux nationaux

1. Réseau Cap emploi : « Les institutions et organismes mentionnés au 1° bis de l'article L5311-4 », à savoir « Les organismes de placement spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées ».
2. Pôle emploi : « Les institutions et organismes mentionnés à l'article L5312-1 ».
3. Missions locales : « Les institutions et organismes men-

tionnés à l'article L5314-1 », à savoir « Les missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes ».

4. Opacif : « Les institutions et organismes mentionnés à l'article L6333-3 », à savoir « Les organismes agréés pour prendre en charge le congé individuel de formation ».
5. Apec : « L'institution chargée de l'amélioration du fonctionnement du marché de l'emploi des cadres créée par l'accord national interprofessionnel du 12 juillet 2011 relatif à l'Association pour l'emploi des cadres ».

Les opérateurs régionaux désignés par la Région, après concertation au sein du Crefop

Les spécificités régionales pourront être prises en compte dans la mesure où les Régions pourront habiliter les organismes de leur choix. En sa qualité d'autorité organisatrice, la Région sera désormais chargée de la labellisation des organismes concourant au SPRO.

A titre d'exemples, les Maisons de l'emploi, les Plie (Plans locaux pour l'insertion et l'emploi), les Mife (Maisons de l'information sur la formation et l'emploi) et les Cités des métiers pourront être habilitées, et ce au niveau régional.

CHAPITRE VI La gouvernance de la formation : nouveaux transferts de compétences et gouvernance quadripartite

Commencée en 1982-1983 par les lois dites « Defferre », la décentralisation de la formation franchit une nouvelle étape. En effet, le Conseil régional se voit confier la formation des publics spécifiques qui étaient alors entre les mains de l'État. Il en est ainsi des détenus, des Français de l'étranger, des personnes handicapées et illettrées.

Pour ce faire, sont inscrits dans le texte le service public de la formation professionnelle et la possibilité pour les Régions d'habiliter les organismes de formation pour la formation des publics en difficulté. De plus, la gouvernance fait l'objet de fusions (exemple : le CNFPTLV et le CNE) et intègre la question de l'orientation.

THÈME 1 Nouveau transfert de compétences aux Régions

Cette réforme est également l'occasion d'achever le processus de décentralisation entamé au début des années quatre-vingt. Le bloc de compétences régionales consolide le service public de formation professionnelle organisé et financé par la Région. Ce dernier est guidé par le principe selon lequel « toute personne cherchant à s'insérer sur le marché du travail dispose, quel que que soit son lieu de résidence, du droit d'accéder à une formation professionnelle afin d'acquérir un premier niveau de qualification, de faciliter son insertion professionnelle, sa mobilité ou sa reconversion ».

Art. L6121-2 du Code du travail

Le service public régional de la formation professionnelle : principes

La Région organise et finance le service public régional de la formation professionnelle selon les principes ci-après.

Droit à la qualification

Toute personne cherchant à s'insérer sur le marché du travail dispose, quel que soit son lieu de résidence, du droit d'accéder à une formation professionnelle afin d'acquérir un premier niveau de qualification, de faciliter son insertion professionnelle, sa mobilité ou sa reconversion.

A cette fin, la Région assure l'accès gratuit à une formation professionnelle conduisant à un diplôme ou à un titre à finalité professionnelle classé au plus au niveau IV et enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Les précisions seront apportées par décret.

Compensation financière entre Régions

Des conventions conclues entre les régions concernées ou à défaut un décret, fixent les conditions de la prise en charge par la région de résidence du coût de la formation et, le cas échéant, des frais d'hébergement et de restauration d'une personne accueillie dans une autre région.

Art. L6121-2 du Code du travail
Article 21, 2°, loi du 5 mars 2014

Formation des publics spécifiques

Le Conseil régional se voit confier la formation des publics spécifiques. Il en est ainsi des personnes handicapées, des personnes sous main de justice, des Français de l'étranger et des personnes illettrées. Cette disposition s'inscrit dans le cadre de l'acte III de la décentralisation, la Région voyant ses compétences renforcées.

L'achèvement de la décentralisation de la politique publique en matière de formation professionnelle continue créant un bloc de compétences au bénéfice de la région en matière de formation professionnelle permet de clarifier la répartition des compétences et des responsabilités entre les différents acteurs de la formation professionnelle et de rechercher une plus grande efficacité de la politique de formation professionnelle, en rapprochant les instances décisionnelles au plus près des besoins des territoires et des bassins d'emploi.

CLEF **Décentralisation en outre-mer**

Le gouvernement doit présenter au Parlement, dans les dix-huit mois suivant la promulgation de la présente loi (septembre 2015 au plus tard), un rapport sur la formation professionnelle en outre-mer, notamment par la mobilité dans le cadre de la continuité territoriale.

Habilitation des organismes de formation

Afin de mettre en œuvre cette politique, le Conseil régional se dote d'un nouvel outil : l'habilitation d'organismes de formation. L'objectif est de financer des actions d'insertion et de formation professionnelle à destination des jeunes et des adultes rencontrant des difficultés d'apprentissage ou d'insertion, afin de leur permettre de bénéficier, à titre gra-

tuit, d'un parcours individualisé comportant un accompagnement à caractère pédagogique, social ou professionnel.

Pour ce faire, la Région peut, par voie de convention, habiliter des organismes chargés de mettre en œuvre ces actions, en contrepartie d'une juste compensation financière. L'habilitation, dont la durée ne peut pas excéder cinq ans, précise notamment les obligations de service public qui pèsent sur l'organisme.

Cette habilitation est délivrée, dans des conditions de transparence et de non-discrimination et sur la base de critères objectifs de sélection, selon une procédure définie par décret en Conseil d'État.

Art. L6121-2-1 du Code du travail

CLEF

Habilitation d'organismes de formation : présentation

Pour quoi ? Financement des actions d'insertion et de FP.

Publics : jeunes et adultes rencontrant des difficultés d'apprentissage ou d'insertion.

Objectif : permettre de bénéficier, à titre gratuit, d'un parcours individualisé comportant un accompagnement à caractère pédagogique, social ou professionnel.

Comment ? Une convention : habilite des organismes chargés de mettre en œuvre ces actions, en contrepartie d'une juste compensation financière.

Durée : 5 ans maximum.

Contenu : précise notamment les obligations de service public qui pèsent sur l'organisme.

Dans quelles conditions ? Procédures : conditions de transparence et de non-discrimination et sur la base de critères objectifs de sélection.

Décret en Conseil d'État attendu.

Art. L6121-2-1 du Code du travail

Le renforcement des compétences des Régions en matière de formation professionnelle doit aller de pair avec l'attribution des véritables moyens d'agir

Dans son avis du 18 juin 2008 relatif à l'Afpa, l'autorité de la concurrence rappelait que les règles de la concurrence s'appliquent également en matière de formation professionnelle. En conséquence, tous les donneurs d'ordre se sont trouvés contraints de choisir leurs prestataires de formation par appel d'offres, mandatement ou délégation de service public avec, dans tous les cas, une mise en concurrence préalable.

Si une grande majorité de Régions ont choisi d'utiliser les appels d'offres pour construire leurs dispositifs régionaux de formation, certaines se sont rapidement engagées dans une expérimentation du mandatement sous la forme de services d'intérêt économique général (SIEG). Ce régime du mandatement, expressément prévu par le droit communautaire, n'est toutefois pas aménagé dans le droit interne, qui ne permet que de passer soit par une délégation de service public, soit par une procédure d'appel d'offres relevant du Code des marchés publics. Cette dernière se révèle toutefois inadaptée dans certains cas, et en particulier lorsqu'il s'agit de programmer des actions de formation au bénéfice des publics les plus fragiles, pour lesquelles une plus grande individualisation doit être permise.

Afin de donner un cadre juridique sécurisé aux Régions en matière d'offre de formation en faveur de ces publics, pour lesquels le passage par un appel d'offres n'est pas adapté, le nouvel article L6121-2-1 crée un nouveau régime juridique, dit de l'« habilitation », qui doit permettre, comme l'indique l'étude d'impact du 21.1.14, de « confier aux opérateurs sélectionnés des missions d'intérêt économique général au bénéfice des personnes rencontrant des difficultés particulières d'apprentissage ouvrant droit à des compensations de charges de service public ».

Cette nouvelle procédure n'a vocation à être utilisée par les Régions que dans un cadre limité, celui du financement d'actions d'insertion et de formation professionnelle au bénéfice de personnes rencontrant des difficultés particulières d'apprentissage ou d'insertion, afin de leur permettre de bénéficier, à titre gratuit, d'un parcours individualisé comportant un accompagnement à caractère pédagogique, social ou professionnel. À cette fin, la Région pourra donc désormais habiliter, par voie de convention, des organismes pour mettre en œuvre ces actions, en contrepartie d'une compensation financière. L'habilitation en question, d'une durée maximale de cinq ans, doit notamment préciser les obligations de service public qui pèsent sur l'organisme.

Ce nouveau régime de l'habilitation correspond à la traduction juridique, sur le plan interne, de la procédure du mandatement avec octroi de droits spéciaux, qui existe au plan communautaire, et qui permet de charger des organismes de la réalisation d'une mission d'intérêt général dans le cadre d'une procédure de mise en concurrence *ad hoc* sans faire peser sur l'opérateur un risque d'exploitation. Il s'inspire du nouveau cadre réglementaire adopté par la Commission européenne dans le cadre du paquet dit « Almunia », le 20 décembre 2011.

Source : rapport J.-P. Gille, député, 30 janvier 2014.

Achat public de formation

Dorénavant, lorsque Pôle emploi procède ou contribue à l'achat de formations collectives, il le fait dans le cadre d'une convention conclue avec la Région, qui en précise l'objet et les modalités.

Le financement d'actions collectives par Pôle emploi doit obligatoirement être effectué dans un cadre coordonné par voie de convention avec la Région.

Cette coordination permet de systématiser l'articulation entre le Conseil régional et Pôle emploi pour le financement des formations collectives et permettra, le cas échéant, la mise en place de groupements d'achat ou des subventions entre Pôle emploi et la Région.

Par contre, Pôle emploi n'est pas tenu par ce principe lorsqu'il finance des aides individuelles à la formation. Il est à

signaler que ces aides individuelles peuvent venir abonder le compte personnel de formation des demandeurs d'emploi, voir p. 9).

Art. L6121-4 du Code du travail

Création d'un service public régional de l'orientation

Le service public régional de l'orientation est mis en place par les Conseils régionaux, à l'intérieur duquel s'inscrit le conseil en évolution professionnelle dont certains opérateurs sont choisis par la Région.

La Région devient chef de file en matière d'orientation et la répartition des compétences entre l'État et la Région est clarifiée en lui reconnaissant explicitement une compétence qu'elle exerce déjà dans le cadre de sa compétence générale.

Ces évolutions ont été préparées, en 2013, par la mise en œuvre, dans huit régions et neuf académies, d'une expérimentation relative au SPRO dont l'évaluation interviendrait au cours du deuxième trimestre de l'année 2014. Ce calendrier permettra de généraliser le nouveau dispositif dès la rentrée scolaire 2014 en tenant compte des enseignements tirés de l'évaluation (voir p. 39).

Art. L6111-3 du Code du travail

Rôle du CPRDFP confirmé et élargi à l'orientation

La décentralisation à la Région d'une compétence pleine et entière l'oblige toujours de conclure avec l'État un contrat de plan régional qui intègre la question de l'orientation professionnelle. Ainsi, le CPRDFP (contrat de plan régional de développement de la formation professionnelle) de 2009 est remplacé en 2014 par le CPRDFOP (contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelle).

Ce contrat a pour objet l'analyse des besoins à moyen terme du territoire régional en matière d'emploi, de compétences et de qualifications et la programmation des actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes, compte tenu de la situation et des objectifs de développement économique du territoire régional. Ce contrat de plan définit, sur le territoire régional et, le cas échéant, par bassin d'emploi :

CLEF **Autres compétences des Régions**

De plus, la loi ratifie la pratique selon laquelle la Région organise l'accompagnement à la VAE pour les demandeurs d'emploi.

La Région se voit confier le soin de proposer le nombre d'élèves admis à entreprendre des formations paramédicales.

Enfin, l'État peut, au vu d'un projet de site élaboré par la collectivité bénéficiaire et l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (Afpa), transférer à titre gratuit aux Régions qui le demandent un ou plusieurs immeubles utilisés par ladite association pour la mise en œuvre de ses missions de service public.

1. les objectifs dans le domaine de l'offre de conseil et d'accompagnement en orientation, dans le cadre de l'article L6111-3, afin d'assurer l'accessibilité aux programmes disponibles ;
2. les objectifs en matière de filières de formation professionnelle initiale et continue. Ces objectifs tiennent compte de l'émergence de nouvelles filières et de nouveaux métiers dans le domaine de la transition écologique et énergétique ;
3. dans sa partie consacrée aux jeunes, un schéma de développement de la formation professionnelle initiale, favorisant une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans chacune des filières, incluant le cycle d'enseignement professionnel initial dispensé par les établissements d'enseignement artistique et valant schéma régional des formations sociales et schéma régional des formations sanitaires. Ce schéma comprend des dispositions relatives à l'hébergement et à la mobilité de ces jeunes, destinées à faciliter leur parcours de formation ;
4. dans sa partie consacrée aux adultes, les actions de formation professionnelle ayant pour but de favoriser l'accès, le maintien et le retour à l'emploi ;
5. un schéma prévisionnel de développement du service public régional de l'orientation ;
6. les priorités relatives à l'information, à l'orientation et à la validation des acquis de l'expérience.

Art. L214-13 du Code de l'éducation
Article 23 - IV, loi du 5 mars 2014

THÈME 2 Une gouvernance quadripartite

L'objectif recherché est de renforcer la coordination des politiques publiques en matière d'emploi et de formation professionnelle, qui sont intimement liées, en confiant à une seule instance le soin d'organiser la concertation nationale et régionale quadripartite entre l'État, les Régions et les partenaires sociaux.

Coordination nationale et régionale : le Cnefop et le Crefop

La réforme prévoit une gouvernance de la formation au niveau national et régional.

Article 24, loi du 5 mars 2014

Le Cnefop

Le Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie (CNFPTLV) fusionne avec le Conseil national de l'emploi (CNE).

Ainsi, le nouveau Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (Cnefop) émet un avis sur les textes relatifs à l'emploi, à l'orientation et à la formation initiale et continue et évalue le suivi de la mise en œuvre et de l'utilisation du compte personnel de formation.

Art. L6123-1 et L6123-2 du Code du travail

Le Crefop et son bureau quadripartite

Au niveau régional, la simplification passe également par une fusion, celle du Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP) et du Conseil régional de l'emploi (CRE).

Composé de représentants de la Région, de l'État, des partenaires sociaux et du monde consulaire, c'est au sein de ce nouveau Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (Crefop) qu'est adopté le contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP).

Il est présidé conjointement par le président du Conseil régional et le représentant de l'État dans la région. La vice-présidence est assurée par un représentant des organisations professionnelles d'employeurs et par un représentant des organisations syndicales de salariés.

Il est doté d'un bureau, composé de représentants de l'État, de la Région, de représentants régionaux des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Le bureau est notamment le lieu de la concertation sur la désignation des opérateurs régionaux dans le cadre du conseil en évolution professionnelle, sur la répartition des fonds de la taxe d'apprentissage non affectés par les entreprises et sur les listes des formations éligibles au compte personnel de formation.

Art. L6123-3 et L6123-4 du Code du travail

Gouvernance paritaire : le Copanef et le Coparef

La gouvernance paritaire, jusque-là régie par les stipulations des accords nationaux interprofessionnels des partenaires sociaux, est à présent définie par les dispositions de la nouvelle loi. Elle est englobée dans le chapitre III du titre II du livre I[er] de la partie 6 du Code du travail relatif à la coordination des politiques de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle.

Parallélisme des formes : les instances paritaires, le Copinef et le Copiref, se déclinent au niveau national et régional comme le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle, Cnefop, et le Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle, Crefop. Il est à noter, toutefois, que ces deux instances paritaires ne se voient pas confier de compétences en matière d'orientation comme les autres instances nationales et régionales.

Une délibération des partenaires sociaux en date du 16 avril 2014 choisit de dénommer cette nouvelle instance paritaire « Copanef » et prévoit sa mise en place à partir du 19 mai 2014. De même, les Copiref devraient devenir les « Coparef » et fonctionner à partir du 10 juin.

Le Copanef

Le Conseil paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation, Copanef, est constitué des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel où le principe de parité entre les hommes et les femmes est respecté.

Le comité définit les orientations politiques paritaires en matière de formation et d'emploi et assure leur suivi et leur coordination avec les politiques menées avec les autres acteurs.

Il élabore, après concertation avec les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et multiprofessionnel, la liste des formations éligibles au compte personnel de formation des salariés et des demandeurs d'emploi au niveau national et interprofessionnel.

Art. L6123-5 du Code du travail
Article 24, loi du 5 mars 2014

Les modalités d'application de ce conseil sont définies par décret.

Le Coparef

Le Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation, Coparef, est constitué des représentants régionaux des organisations syndicales et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel, dans le respect du principe de parité entre les hommes et les femmes.

Il assure le déploiement des politiques paritaires définies par les accords nationaux interprofessionnels en matière de formation et d'emploi, en coordination avec les autres acteurs régionaux. Il est consulté, notamment, sur la carte régionale des formations professionnelles initiales.

Il établit, après concertation avec les représentants régionaux des organisations professionnelles d'employeur représentatives au niveau national et multiprofessionnel, les listes des formations éligibles au compte personnel de formation des salariés et demandeurs d'emploi.

Art. L6123-6 du Code du travail
Article 24, loi du 5 mars 2014

Les modalités d'application de ce comité sont définies par décret.

A SIGNALER

La composition du comité diffère dans les DOM, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon :

- des représentants régionaux des organisations syndicales et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel ;
- des représentants des organisations syndicales et des organisations professionnelles d'employeurs les plus représentatives au niveau régional et interprofessionnel.

Art. L6523-6-2 du Code du travail
Article 25, loi du 5 mars 2014

COM apprentissage : nouvelle mise en œuvre

Les contrats d'objectifs et de moyens (COM) apprentissage représentent un co-investissement État-Région dont l'objectif est d'augmenter le nombre d'apprentis. La loi du 5 mars 2014 permet leur élaboration par la Région.

Un investissement de l'État pour accroître le nombre d'apprentis

Les COM ont été mis en place par la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005. Le principal objectif fixé aux COM concerne le nombre d'apprentis qu'il s'agit de porter à 500 000 au niveau national.

L'État, la Région, auxquels peuvent s'adjoindre les chambres consulaires, une ou plusieurs organisations représentatives d'employeurs et de salariés, peuvent conclure ces contrats.

La plupart des contrats ont fixé des objectifs quantitatifs ambitieux. Le développement des COM s'est appuyé sur un levier financier constitué par des crédits mobilisables par l'État à la signature du COM avec la Région, selon une logique de cofinancement d'actions nouvelles.

L'État est intervenu en soutien de l'effort des Régions en attribuant 1,4 milliard d'euros sur la période 2005-2010. La deuxième génération de COM, portant sur la période 2011-2015, a été conclue en 2011 avec un engagement de l'État portant sur 1,7 milliard d'euros.

La mise en œuvre des COM a accompagné un développement soutenu de l'apprentissage depuis leur mise en place.

Les COM apprentissage seront élaborés par la Région

La loi du 5 mars 2014 met en place une nouvelle procédure d'élaboration des COM.

Dorénavant, ils seront élaborés par la Région et sous sa responsabilité et signés avec d'autres acteurs de l'apprentissage, dont l'État.

En d'autres termes, le processus de contractualisation est placé sous l'égide de la Région, afin que cette dernière, conformément aux compétences qui lui ont été transférées, en détermine l'opportunité et les orientations.

Art. L6211-3 du Code du travail
Article 13, loi du 5 mars 2014

THÈME 3 Encadrement du paritarisme

La représentativité patronale

Le volet démocratie sociale commence par l'insertion dans le Code du travail de la notion de représentativité patronale dans la deuxième partie du livre Ier consacré aux syndicats professionnels en créant un titre V.

La représentativité syndicale avait été longuement exposée dans la loi du 20 août 2008 et la concrétisation des principes juridiques exposés dans cette dernière avait été réalisée lors des dernières élections professionnelles de 2013.

Loi n° 2008-789 du 20.8.08 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail (JO du 21.8.08)

La question de la représentativité patronale n'était pas clairement évoquée dans le Code du travail notamment parce que la représentativité des employeurs n'est pas une condition de validité d'une convention ou d'un accord collectif (cf. Heas F, État des lieux de la représentativité patronale, *Droit social* n° 3, mars 2014, p. 200).

Pour mettre sur le même plan d'égalité les représentativités patronale et salariale, les pouvoirs publics ont demandé au directeur général du travail d'élaborer un rapport sur la représentativité patronale. Celui-ci énonce que l'adhésion à un syndicat patronal s'inscrit dans une logique de fourniture de services (Combrexelle J-D, Rapport sur la réforme de la représentativité patronale, ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, octobre 2013) et n'engage que les entreprises qui y adhèrent à l'exclusion de la procédure d'extension. Il a été très précieux pour le législateur qui s'en est largement inspiré.

Art. L2261-15 du Code du travail
Art. L2261-19 du Code du travail modifié
Article 29, loi du 5 mars 2014

Le législateur distingue trois cas de représentativité patronale et donne les éléments nécessaires à la reconnaissance de ladite représentativité.

Les critères de représentativité ci-dessous énoncés sont valables pour les trois cas et constituent le chapitre Ier.

A l'instar des critères applicables pour mesurer la représentativité syndicale, le législateur les reprend tout en modifiant la nature de l'audience, à savoir qu'un syndicat patronal doit remplir les critères cumulatifs suivants pour être représentatif :

- le respect des valeurs républicaines ;
- la transparence financière ;
- une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique ;
- l'influence (activité et expérience) ;
- l'audience (le nombre d'entreprises adhérentes).

Art. L2151-1 du Code du travail

Ces critères sont donc officialisés légalement et non plus officieusement au travers de la jurisprudence administrative.

En sus du respect de ces critères, une formalité sera à la charge des organisations professionnelles d'employeurs pour établir leur représentativité, à savoir de se déclarer candidates en mentionnant le nombre de leurs entreprises adhérentes et le nombre de salariés qu'elles emploient.

Art. L2152-5 du Code du travail

Il faut maintenant décomposer les trois cas pour connaître les autres critères qui, eux, ne sont pas unifiés.

Représentativité patronale au niveau de la branche

Art. L2152-1 du Code du travail

En sus des critères énoncés ci-dessus, l'implantation territoriale doit être équilibrée au sein de la branche et le critère de l'audience clairement identifié, à savoir 8 % d'adhésions

d'entreprises par rapport à l'ensemble des entreprises qui adhérent à des organisations professionnelles d'employeurs de branche. A chaque cycle électoral, soit tous les quatre ans (la prochaine mesure se fera en 2017), cette mesure de l'audience sera réexaminée. Un commissaire aux comptes attestera du nombre d'entreprises adhérentes.

Représentativité patronale au niveau national et multiprofessionnel

Art. L2152-2 du Code du travail

Elle intéresse les secteurs dits « hors-champ » (les professions libérales, les professions agricoles, l'économie sociale et solidaire) à savoir que ces secteurs ne relèvent pas du champ professionnel couvert par les organisations professionnelles d'employeurs relatives au niveau national et interprofessionnel. Sont représentatives les organisations adhérentes (au moins quinze relevant de l'un des trois champs d'activités) dans au moins dix branches professionnelles implantées territorialement dans au moins un tiers du territoire national, soit au niveau départemental, soit au niveau régional.

Une obligation d'information et de recueil d'observations sur les objectifs poursuivis incombe aux organisations patronales représentatives au niveau national et interprofessionnel envers les organisations professionnelles d'employeurs du « hors-champ » préalablement à l'ouverture et à la conclusion d'une négociation des syndicats patronaux du champ.

Art. L2152-3 du Code du travail

Représentativité patronale au niveau national et interprofessionnel

Art. L2152-4 du Code du travail

Elle est aussi établie à partir des critères concernant les branches de l'industrie, du commerce et des services (le taux d'audience correspondant au nombre d'entreprises et d'organisations adhérentes est le même que pour la représentativité patronale dans la branche, soit 8 %). En cas de multi-adhésions, l'organisation professionnelle d'employeurs doit répartir les entreprises adhérentes entre les différentes organisations selon un taux compris entre 10 % et 20 % et les informer.

La restructuration des branches professionnelles

Le nombre très important de branches professionnelles et surtout des conventions collectives et des accords collectifs de branche ne rend pas assez lisible le droit conventionnel par la concurrence de celles-ci et de ceux-ci.

Les acteurs peuvent aussi s'avérer démunis pour mener des négociations dans le temps et liées à des spécificités techniques ce qui nuirait à la négociation infra conventionnelle. De surcroît, si les branches ne sont pas de taille significative, elles rencontrent des difficultés majeures à apporter aux entreprises des avantages internes de mutualisation de structures et d'économies d'échelle (en matière de parcours professionnels de formation par exemple).

C'est pourquoi le législateur veut donner au ministre en charge du Travail des pouvoirs et des instruments pour procéder plus efficacement en matière de restructuration de branches professionnelles hors la procédure d'extension.

Source : Étude d'impact du projet de loi relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale du 21 janvier 2014.

Les deux procédures d'extension et d'élargissement sont modifiées.

Comme un arrêt de 2008 l'y autorise, le ministre en charge du Travail peut refuser l'extension d'une convention collective de branche pour des motifs d'intérêt général liés à l'incohérence avec la politique économique et sociale menée au plan national.

C. État, 1re et 6e SSR, du 21.11.08, n° 300135

Ce pouvoir de refus demeurant exceptionnel et pouvant être susceptible de recours, le législateur autorise, dorénavant et dans la présente loi, le ministre chargé du Travail à refuser l'extension d'une convention collective, de ses avenants et de ses annexes, après consultation de la Commission nationale de la négociation collective. Dans quel cas ? Dès lors que moins de 5 % d'entreprises adhérentes à une organisation professionnelle d'employeurs représentative ne peuvent, du fait de leur taille, des effectifs salariés et des ressources disponibles, assumer une activité conventionnelle régulière et durable.

Art. L2261-32-II du Code du travail

A côté de la procédure d'extension, il existe la procédure d'élargissement déjà en vigueur. Le ministre chargé du Travail peut élargir, sous certaines conditions et rendre obligatoire dans un secteur territorial, sans convention, une convention ou un accord de branche déjà étendu, dans un secteur différent ou, dans un secteur sans convention, une convention ou un accord déjà étendu dans un autre secteur professionnel.

Art. L2261-17 et L2261-18 du Code du travail

Il est désormais prévu par la nouvelle loi que, lorsque des organisations professionnelles représentatives d'employeurs dont le nombre d'entreprises adhérentes est inférieur à 5 %, qui pendant cinq ans, ne concluent que peu d'accords ou d'avenants couverts par le champ de la négociation collective obligatoire, le ministre en charge du Travail pourra élargir, après avis de la Commission nationale de la négociation collective, à cette branche la convention collective étendue d'une autre branche présentant des conditions sociales et économiques analogues ou informer les organisations patronales représentatives qu'il procède à une fusion du champ de la convention collective avec celui d'une autre branche avec la même condition.

Art. L2261-32-I du Code du travail

Enfin, lors de l'achèvement du cycle électoral et toujours dans le minima d'entreprises adhérentes, si les accords et les avenants sont peu nombreux et ne couvrent pas les thèmes soumis à l'obligation de négocier, le ministre chargé du Travail peut, après avis de la Commission nationale de la négocia-

tion collective et du Haut Conseil du dialogue social, décider de ne pas arrêter la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives par une branche professionnelle. Il en sera, de même, pour la liste des organisations syndicales. Cet article de loi sera suivi d'un décret pris en Conseil d'État sur les conditions de son application.

Art. L2261-32-III du Code du travail

La représentativité syndicale

Le but du volet « démocratie sociale » de la loi est aussi de renforcer le processus électoral des institutions représentatives du personnel, de poursuivre la rénovation du dialogue social et le renforcement de la légitimité des organisations syndicales et de renforcer l'action syndicale.

Une plus grande clarté et sécurité juridique pour les élections professionnelles

Auparavant, un délai légal d'un mois était requis suivant l'expiration des mandats des représentants du personnel pour que l'employeur puisse enclencher le processus électoral. Il a été porté à deux mois avec la présente loi.

Art. L2314-3 et L2324-4 du Code du travail

Avant cette loi, il n'existait pas de délai entre l'invitation à négocier le protocole préélectoral et la première réunion de négociation avec les organisations syndicales. Désormais, un délai fixe et minimal de quinze jours est instauré.

Art. L2314-3 al. 2 et L2324-4 du Code du travail

Le juge administratif est compétent pour la contestation du protocole préélectoral alors que le juge judiciaire l'est concernant les questions touchant à la régularité des opérations électorales. L'arrêt dit « Avis » avait apporté des précisions importantes qui ont fortement inspiré les articles de loi s'y rattachant. La saisine de la Direccte entraîne la suspension du processus électoral ce qui a pour conséquence le maintien de plein droit des mandats en cours jusqu'à la proclamation des résultats.

C. État du 31.5.12, n° 354186
Cass. soc. du 26.9.12, pourvoi n° 11-60.231
Art. L2312-5 du Code du travail

Il semblerait qu'il ne suffise pas qu'une organisation syndicale soit présente pour négocier la répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel pour que l'accord soit valide. Dans ce cas ou à défaut d'accord, ce sera l'administration du travail qui y procédera. Mais jusqu'à la proclamation des résultats, le maintien des mandats en cours sera opéré. Il en est de même pour la reconnaissance d'établissement distinct.

Art. L2314-11, L2314-31, L2322-5, L2324-13 et L2327-7 du Code du travail

Pour être valide, le protocole préélectoral doit être signé par l'ensemble des organisations syndicales ayant participé à sa négociation et que les organisations syndicales représentatives aient obtenu au moins 50 % des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ou, à défaut, que les signatures émanent de la majorité des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. La loi distingue cette condition de validité dit de « double majorité » pour le protocole préélectoral afférent aux délégués du personnel et celui des membres du comité d'entreprise. La représentation des salariés (délégués du personnel) travaillant en équipes successives ou qui les isolent est soumise à la même règle de double majorité. Il en est de même pour la répartition des sièges dans les entreprises de travail temporaire, ceux de délégués du personnel et ceux de membres du comité d'entreprise. Cette condition de double majorité peut aussi être appliquée pour augmenter le nombre de délégués du personnel.

Art. L2314-3-1, L2324-4-1, L2314-23 et L2314-21 du Code du travail
Art. L2314-12, L2314-13, L2324-7 et L2314-1 du Code du travail

Enfin, le syndicat doit indiquer, lors du dépôt de sa liste, l'organisation syndicale à laquelle il est affilié, pour permettre à celle-ci d'agréger aux niveaux supérieurs, les suffrages recueillis par son syndicat affilié. A défaut d'indication, l'organisation syndicale ne recueille pas les suffrages exprimés en faveur du syndicat qui lui est affilié pour la mesure de l'audience. Cet article ne s'appliquera qu'à partir du 1er janvier 2015.

Art. L2122-3-1 du Code du travail

Mise en conformité du législateur avec la jurisprudence pour les mandats syndicaux

Le mandat de délégué syndical prend fin au plus tard lors du premier tour des élections professionnelles.

Art. L2143-11 du Code du travail
Cass. soc. du 22. 9.10, pourvoi n° 09-60.435

Si aucun des candidats présentés par l'organisation syndicale aux élections professionnelles ne remplit les conditions de l'audience dans une entreprise ou dans un établissement (soit 10 % des voix au premier tour des élections professionnelles) ou s'il ne reste, dans l'entreprise ou l'établissement d'au moins 50 salariés, plus aucun candidat aux élections professionnelles ayant atteint personnellement 10 %, une organisation syndicale représentative peut désigner un délégué syndical parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

Art. L2143-3 du Code du travail
Cass. soc. du 27.2.13, pourvoi n° 12-15.807

Le législateur permet la désignation d'un délégué syndical sur un périmètre différent de celui sur lequel est organisée l'élection sur laquelle se fonde la mesure de l'audience, pour permettre en particulier une désignation du délégué syndical au plus près des salariés. Il précise qu'elle peut intervenir au sein de l'établissement regroupant des salariés placés sous la direction d'un représentant de l'employeur et constituant une communauté de travail ayant des intérêts propres susceptibles de générer des revendications communes et spécifiques.

Art. L2143-3, al. 3 du Code du travail
Cass. soc. du 18.5.11, pourvoi n° 10-60.383

Enfin, la loi du 20 août 2008 risquait d'exclure la présence de syndicats représentatifs dans les entreprises d'au moins

300 salariés, le législateur a précisé que chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un représentant syndical au comité d'entreprise. C'est le lieu de représentativité (entreprise ou établissement) qui prime au lieu du nombre d'élus au comité d'entreprise pour la désignation d'un tel représentant.

Art. L2324-2 du Code du travail

Le financement du paritarisme

Feu le financement du paritarisme sur les deniers de la formation professionnelle. Le financement du paritarisme est assuré à compter du 1er janvier 2015 de façon autonome par la constitution d'un fonds paritaire.

En effet, aux termes de l'article L2135-9 du Code du travail, art. 31 de la loi, le nouveau fonds paritaire, chargé d'une mission de service public pour le financement du paritarisme, est créé par un accord conclu entre les organisations représentatives des salariés et des employeurs au niveau national et interprofessionnel, soumis à l'agrément du ministre chargé du Travail. A défaut d'accord ou d'agrément, les modalités de création du fonds et ses conditions d'organisation et de fonctionnement sont définies par voie réglementaire.

Les ressources du fonds paritaire

Les ressources du fonds sont de quatre sortes :

Art. L2135-10 du Code du travail
Article 31, loi du 5 mars 2014

- une contribution des entreprises sur la masse salariale brute. Une contribution assise sur les rémunérations versées constitue la première source de financement du fonds paritaire. Son taux d'appel est fixé par un accord conclu entre les organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel et agréé par le ministre chargé du Travail ou, à défaut d'un tel accord ou de son agrément, par décret. Ce taux est compris entre 0,02 % et 0,014 %. La contribution est recouvrée et contrôlée selon les règles et sous les mêmes garanties et sanctions applicables au recouvrement des cotisations du régime général de Sécurité sociale par l'Urssaf et les caisses générales de Sécurité sociale. ;
- une participation volontaire. Le cas échéant, une participation volontaire d'organismes à vocation nationale dont le champ d'intervention dépasse le cadre d'une ou de plusieurs branches professionnelles, gérés majoritairement par les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs. La liste des organismes pouvant verser une participation au fonds est arrêtée par l'accord fixant le taux de la contribution des entreprises ou, à défaut d'accord ou de son agrément, par décret ;
- une subvention de l'État ;
- des ressources diverses.

Le cas échéant, toute autre ressource prévue par des dispositions législatives ou réglementaires, par accord conclu entre les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel ou par accord de branche.

La destination du fonds paritaire

Les ressources du fonds paritaire sont destinées au financement d'activités constituant des missions d'intérêt général pour les partenaires sociaux :

Art. L2135-11 du Code du travail
Article 31, loi du 5 mars 2014

- la conception, la gestion, l'animation et l'évaluation des politiques menées paritairement et dans le cadre des organismes gérés majoritairement par les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, au moyen de la contribution et, le cas échéant, des participations volontaires ;
- la participation des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs à la conception, la mise en œuvre et au suivi des politiques publiques relevant de la compétence de l'État, notamment par la négociation, la consultation et la concertation, au moyen de la subvention de l'État ;
- la formation économique, sociale et syndicale des salariés appelés à exercer des fonctions syndicales ou des adhérents à une organisation syndicales de salariés amenés à intervenir en faveur des salariés, notamment l'indemnisation des salariés bénéficiant de congés de formation, l'animation des activités des salariés exerçant des fonctions syndicales ainsi que leur information, au moyen de la contribution et de la subvention d'État ;
- toute autre mission d'intérêt général à l'appui de laquelle sont prévues les ressources diverses.

Les bénéficiaires des crédits du fonds

La loi prévoit la répartition des crédits du fonds en trois catégories :

Art. L2135-13 du Code du travail
Article 31, loi du 5 mars 2014

- à parité entre les organisations syndicales de salariés, d'une part, et les organisations professionnelles d'employeurs, d'autre part au titre de la conception, la gestion, l'animation et l'évaluation des politiques menées paritairement et dans le cadre des organismes gérés majoritairement par les partenaires sociaux au niveau national et au niveau de la branche. Les modalités de répartition des crédits sont déterminées par voie réglementaire de façon uniforme pour les organisations syndicales de salariés et en fonction de l'audience ou du nombre des mandats paritaires exercés par les organisations professionnelles d'employeurs ;
- sur une base forfaitaire identique, fixée par décret, pour chacune des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel et sur une base forfaitaire identique d'un montant inférieur, fixée

par décret, pour chacune des organisations syndicales de salariés dont la vocation statutaire revêt un caractère national et interprofessionnel et qui ont recueilli plus de 3 % des suffrages exprimés lors des élections des titulaires du comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel et pour chacune des organisations professionnelles représentatives au niveau national et multiprofessionnel, au titre de la mission tendant à la participation des partenaires sociaux à la conception, à la mise en œuvre et au suivi des politiques publiques relevant de la compétence de l'État ;
- sur la base d'une répartition, définie par décret, en fonction de l'audience de chacune des organisations de salariés qui ont recueilli plus de 3 % des suffrages exprimés lors des élections du comité d'entreprise, au titre de la mission relative à la formation économique, sociale et syndicale des salariés appelés à exercer des fonctions syndicales.

Les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel et celles qui ont recueilli plus de 3 % aux élections du comité d'entreprise perçoivent les sommes dues aux organisations territoriales et organisations syndicales représentatives au niveau de la branche qui leur sont affiliées.

Art. L2135-14 du Code du travail
Article 31, loi du 5 mars 2014

La gestion du fonds paritaire

Le fonctionnement et la gestion du fonds sont développés par l'article L2135-15 du Code du travail, art. 31 de la loi.

Le fonctionnement du fonds paritaire

Le fonds paritaire est géré par une association paritaire administrée par un conseil d'administration composé de représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel.

La présidence de l'association est assurée alternativement par un représentant des organisations syndicales de salariés et un représentant des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Les partenaires sociaux sont destinataires des projets de délibération et de décision du conseil d'administration relatifs à la répartition des crédits et peuvent faire connaître leurs observations.

L'association adopte un règlement intérieur agréé par le ministre chargé du Travail.

La désignation d'un commissaire du gouvernement

Le ministre chargé du Travail désigne un commissaire du gouvernement. Il assiste de droit aux séances de toutes les instances de délibération et d'administration de l'association. Il est destinataire de toute délibération du conseil d'administration. Il a communication de tous les documents relatifs à la gestion du fonds.

Lorsque le commissaire du gouvernement estime qu'une délibération du conseil d'administration ou qu'une décision prise par une autre instance ou autorité interne de l'association n'est pas conforme aux dispositions législatives relatives au financement du paritarisme, à des stipulations de l'accord national agréé ou à des dispositions réglementaires, il saisit le président du conseil d'administration, qui lui adresse une réponse motivée. Lorsque le commissaire du gouvernement estime qu'une délibération ou une décision concernant l'utilisation de la subvention de l'État n'est pas conforme à la destination de cette contribution, il peut s'opposer à sa mise en œuvre par décision motivée. Les modalités d'application seront déterminées par voie réglementaire.

Les obligations des partenaires sociaux

Des obligations relatives à l'utilisation des crédits du fonds incombent aussi bien aux organisations bénéficiaires du fonds qu'au fonds paritaire lui-même.

Art. L2135-16 du Code du travail
Article 31, loi du 5 mars 2014

Bénéficiaires des financements

Les partenaires sociaux bénéficiant de financements du fonds paritaire établissent un rapport annuel écrit détaillant l'utilisation qui a été faite des crédits reçus. Ils rendent public ce rapport et le transmettent au fonds dans les six mois suivant la fin de l'exercice sur lequel porte ce rapport.

En l'absence de transmission du rapport dans le délai prévu ou lorsque les justifications des dépenses engagées sont insuffisantes, le fonds peut, après mise en demeure de l'organisation concernée de se conformer à ses obligations, non suivie d'effet dans un délai qui ne peut être inférieur à quinze jours, suspendre l'attribution du financement à l'organisation en cause ou en réduire le montant.

Du fonds lui-même

Avant le 1er octobre de chaque année, le fonds remet au gouvernement et au Parlement un rapport sur l'utilisation de ses crédits. Les modalités de la publication de ce rapport sont fixées par voie réglementaire.

Les Opca et les Opacif financent les frais des membres du conseil d'administration

Grande avancée donc que l'autonomie du financement du paritarisme indépendamment de la manne destinée à la formation professionnelle. Néanmoins, la loi aménage le financement du paritarisme pour les frais engagés par les membres des conseils d'administration des Opca et des Opacif.

Art. L6332-1 et L6333-4 du Code du travail
Article 11, loi du 5 mars 2014

En effet, les Opca et Opacif n'assurent aucun financement, direct ou indirect, des partenaires sociaux à l'exception, et sur présentation de justificatifs, des frais de déplacement, de séjour et de restauration engagés par les personnes qui siègent au sein des organes de direction de ces organismes.

CHAPITRE VII Aménagements de dispositifs en faveur de l'emploi

Loi du 5 mars 2014, dans l'article 20 notamment, aborde d'autres mesures, tels que le contrat de génération, les périodes de mise en situation professionnelle, l'étude de l'extension de la protection sociale à certains stagiaires de la formation professionnelle non rémunérés, la reconnaissance des Geiq et le financement des structures de l'insertion par l'activité économique.

THÈME 1 Contrat de génération

Dispositif simplifié pour les PME

Les entreprises entre 50 et moins de 300 salariés bénéficient de l'aide au contrat de génération sans négociation préalable. En contrepartie, le régime de pénalité financière s'étend à ces entreprises.

Un décret en Conseil d'État déterminera les conditions de mise en œuvre de cette pénalité, et sa date d'entrée en vigueur au plus tard le 31 mars 2015.

Art. L5121-8 du Code du travail
Article 20, loi du 5 mars 2014

Transmission d'entreprise : recul de la limite d'âge

Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent bénéficier également de l'aide au contrat de génération lorsque le chef d'entreprise, âgé d'au moins 57 ans, embauche un jeune dans les conditions relatives au contrat de génération dans la perspective de lui transmettre l'entreprise.

L'âge maximal du jeune embauché passe de 26 à 30 ans.

Art. L5121-18 du Code du travail
Article 20, loi du 5 mars 2014

THÈME 2 Périodes de mise en situation en milieu professionnel

La loi du 5 mars 2014, en son article 20, fixe un cadre normatif aux périodes de mise en situation en milieu professionnel permettant ainsi un « usage sécurisé et accessible à l'ensemble des publics en accompagnement social ou professionnel, quel que soit le dispositif dans lequel il est suivi ».

Source : Étude d'impact du 21.1.14, projet de loi relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Rappel

Il existe, actuellement, des périodes dites « d'immersion professionnelle » pouvant être exercées dans le cadre de contrats aidés. Le salarié peut, ainsi, développer son expérience et ses compétences chez un autre employeur. Cette période d'immersion peut être nommément désignée comme la période en milieu professionnel (PMP) comme Pôle emploi peut recourir à une évaluation en milieu de travail (EMT) pour vérifier les compétences et les capacités professionnelles par rapport à un emploi recherché.

Ces périodes servent à confronter la personne à une situation de travail en vue qu'elle créée des liens avec les employeurs.

Toutefois, aucun cadre normatif ne les régit. C'est pourquoi il convient désormais d'asseoir ce dispositif, le sécuriser et le rendre accessible à tous les publics en accompagnement social et professionnel.

Mise en place d'un cadre juridique

Avec la loi du 5 mars 2014, tout public (demandeur d'emploi, salarié en insertion, stagiaire de la formation professionnelle continue) se verra garantir son parcours d'accompagnement dans et vers l'emploi en intégrant une période de mise en situation en milieu professionnel.

Pour les périodes, autrefois dénommées « d'immersion », elles prendront désormais l'appellation « périodes de mise en situation en milieu professionnel » et se verront définir un cadre juridique. Quant à l'évaluation en milieu de travail, le législateur remplace cette appellation par la suivante : « période de mise en situation en milieu professionnel d'une action concourant à son insertion professionnelle ».

Finalités de cette nouvelle période

Le législateur a défini les publics (travailleur privé ou non d'emploi, demandeur d'emploi) et aussi les finalités de cette période (découvrir un métier ou un secteur d'activité, confirmer un projet professionnel, initier une démarche de recrutement).

Art. L5135-1 du Code du travail
Article 20 V., loi du 5 mars 2014

Conditions pour en bénéficier

Une double condition est fixée pour pouvoir bénéficier de cette période :

- que la personne fasse l'objet d'un accompagnement social et personnalisé… ;
- qu'elle soit prescrite par Pôle emploi, par des Missions locales ayant le statut d'association ou de groupement d'intérêt public, par les organismes de placement spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées avec avis consultatif, par les organismes liés à l'État par une convention relative à l'insertion par l'activité économique de personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières (par exemple : les ateliers et chantiers d'insertion, des régies de quartier…), par les organismes employant ou accompagnant des bénéficiaires de périodes de mise en situation en milieu professionnel lorsque les organismes sont liés à Pôle emploi ou aux organismes plaçant les personnes handicapées dans des conditions qui seront définies par décret.

Art. L5135-2, L5312-1, L5314-1 et L5311-4 du Code du travail

Statut du bénéficiaire

Il continue de bénéficier à la fois de l'indemnisation et du statut dont il bénéficiait avant cette période. A l'issue de cette dernière, il retrouve de droit son poste de travail. Le stagiaire aura les mêmes droits que les salariés de l'organisme dans lequel il réalise sa période, notamment pour les durées maximales de travail, les temps de repos… De même, cette période ne s'apparente pas à un contrat de travail de type CDI, CDD… Toute convention conclue en méconnaissance de ce principe, à savoir pour pourvoir un emploi permanent ou temporaire, serait nulle et nulle de plein droit.

Art. L5135-3, L5135-6 et L5135-7 du Code du travail

Contractualisation

Une convention tripartite, voire quadripartite doit être conclue entre le bénéficiaire, la structure d'accueil pour qu'il puisse réaliser ladite période, le prescripteur et la structure d'accompagnement si elle demeure distincte de celle du prescripteur. Un décret viendra définir le contenu de cette convention et les modalités de sa conclusion. Plusieurs conventions pourront être conclues.

Art. L5135-4 du Code du travail

Durée de cette période

Elle ne pourra pas excéder un certain seuil défini par décret.

Art. L5135-5 du Code du travail

THÈME 3 Protection sociale, égalité femmes-hommes, reconnaissance des Geiq, insertion par l'activité économique

Stagiaires de la FPC dont la protection sociale n'est pas assurée

Il est prévu que, dans le délai d'un an suivant la promulgation de la loi, le gouvernement remette au Parlement un rapport sur la protection sociale dont pourraient bénéficier les stagiaires de la formation professionnelle continue dont la couverture sociale (cotisations de Sécurité sociale essentiellement) n'est actuellement pas prise en charge par les pouvoirs publics et qui doivent donc s'assurer à titre personnel.

Il s'agit essentiellement de stagiaires « ex-demandeurs d'emploi non indemnisés » qui entreprennent une formation par laquelle ils ne perçoivent pas de rémunération de stage (allocation d'aide au retour à l'emploi-formation, rémunération du régime public ou rémunération formation de Pôle emploi).

Article 9, loi du 5 mars 2014

Égalité femmes-hommes dans l'accès à la formation

Concernant l'égalité d'accès à la formation, aucune distinction entre les femmes et les hommes ne peut être opérée.

Art. L6112-1 du Code du travail
Article 2, loi du 5 mars 2014

Cet article de la loi supprime les exceptions au principe selon lequel aucune distinction ne peut être faite entre les femmes et les hommes dans l'application des dispositions législatives relatives à la formation professionnelle tout au long de la vie, qui figuraient à l'article L6112-1 du Code du travail dans sa version antérieure à la loi du 5 mars 2014 c'est-à-dire les cas où « l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est la condition déterminante de l'exercice de l'emploi ou de l'activité professionnelle donnant lieu à formation ».

Reconnaissance des Geiq

Cette disposition de la loi du 5 mars 2014 vise à encourager le développement des « groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification » (Geiq) et de mieux reconnaître les groupements d'employeurs qui organisent des parcours d'insertion et de qualification pour les salariés rencontrant des difficultés d'insertion.

En l'état actuel du droit, l'appellation de Geiq est attribuée par le Comité national de coordination et d'évaluation (CNCE-Geiq), qui fédère les Geiq. Cette labellisation vise à garantir la qualité de l'activité du groupement tant pour les entreprises que pour les partenaires nationaux et territoriaux (en particulier l'État, Pôle emploi, les Opca, les Missions locales ou encore Cap emploi) mais elle ne confère en elle-même aucun autre avantage particulier pour les entreprises adhérentes.

L'activité des Geiq est encadrée par les mêmes règles que celles qui s'appliquent aux groupements d'employeurs en général en vertu des articles L1253-1 et suivants du Code du travail et qui prévoient notamment que ces groupements ne peuvent se livrer qu'à des opérations à but non lucratif.

Deux modifications sont donc apportées.

D'une part, l'article L1253-1 du Code du travail est complété pour prévoir que les groupements qui organisent des parcours d'insertion et de qualification pour les salariés rencontrant des difficultés d'insertion peuvent être reconnus comme des Geiq dans des conditions fixées par décret.

D'autre part, il fait de la labellisation en tant que Geiq une condition d'accès à des droits ou aides destinées spécifiquement aux groupements d'employeurs organisant des parcours d'insertion et de qualification. Les aides concernées sont :

- les aides à l'insertion professionnelle au titre d'un contrat initiative-emploi ;

Art. L5134-66 du Code du travail

- l'aide relative à l'emploi d'avenir ;

Art. L5134-111 du Code du travail

- et les exonérations de cotisations sociales au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles (AT-MP) pour les groupements qui concluent des contrats à durée déterminée et des actions de professionnalisation qui organisent des parcours d'insertion et de qualification au profit soit de jeunes sortis du système scolaire sans qualification ou rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi, soit de demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus.

Art. L6325-17 du Code du travail

La spécificité des groupements d'employeurs organisant des parcours d'insertion et de qualification devrait ainsi être mieux reconnue tout comme la qualité de leur contribution à l'insertion dans l'emploi des publics en difficulté.

Source : Rapport n° 359 (2013-2014) de M. Claude Jeannerot, fait au nom de la commission des affaires sociales, déposé le 12 février 2014.

Réforme de l'insertion par l'activité économique (IAE)

Les structures de l'insertion par l'activité économique (Siae) sont des organismes de droit privé de statuts divers subventionnés par l'État et qui embauchent pour une durée déterminée des personnes éloignées de l'emploi et mettent en œuvre un accompagnement socioprofessionnel visant un accès ou un retour à l'emploi. Il s'agit des entreprises d'insertion (EI), des entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI), des associations intermédiaires (AI) et des ateliers et chantiers d'insertion (ACI).

La réforme du financement des structures de l'IAE vise à simplifier l'architecture du financement de l'État, en l'harmonisant entre les quatre types de structures existants et en rendant plus lisible l'ensemble des financements.

Elle se traduit par la généralisation en 2014 d'une seule modalité de financement à toutes les SIAE : l'aide au poste d'insertion. Dans ce nouveau cadre, les embauches financées par aide au poste seront réalisées sous la forme de CDDI. Pour les ateliers et chantiers d'insertion (ACI), cette aide au poste se substituera aux aides actuellement accordées via le contrat unique d'insertion-contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) à compter des embauches conclues à partir du 1er juillet 2014.

Source : Étude d'impact du 21.1.14 projet de loi relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale

Art. L5132-5 du Code du travail (entreprise d'insertion)
Art. L5132-11-1 du Code du travail (association intermédiaire)
Art. L5132-15-1 du Code du travail (atelier et chantier d'insertion)

Index

Abondement 9, 10, 11, 17, 26
Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph) 9, 13, 33, 35
Agence pour emploi cadres (Apec) 15, 39, 41
Bilan compétences 29, 30
Branche 9, 10, 11, 19, 24, 25, 26, 31, 32, 46, 47, 49
Caisse dépôts consignation (CDC) 10, 11, 13
Cap emploi 15, 16, 27, 39, 40, 52
Centre formation apprenti (CFA) 21, 22, 23, 30, 35, 36, 37
Chambres consulaires 22, 31, 32, 39, 40, 45, 46
Collecte 19, 26, 28, 29, 30, 31, 32
Comité entreprise 5, 19, 20, 24, 48, 49, 50
Comité national emploi, formation orientation professionnelle (Cnefop, ex-CNFPTLV) 5, 9, 11, 33, 35, 44, 45
Comité paritaire interprofessionnel régional (Coparef, ex-Copire) 9, 11, 13, 45
Comité régional emploi formation orientation professionnelle (Crefop) 5, 9, 23, 39, 41, 45
Compte personnel formation (CPF) 3, 4, 5, 8, 9 , 10, 11, 12, 13, 14, 15, 17, 18, 19, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 33, 40, 44, 45
Congé individuel formation (CIF) 3, 4, 12, 13, 18, 26, 27, 28, 29, 30, 31
Conseil évolution professionnelle (CEP) 3, 4, 5, 14, 15, 16, 18, 29, 30, 39, 40, 44, 45
Conseil paritaire interprofessionnel national (Copanef, ex-CPNFP) 9, 13, 45
Contrat apprentissage 8, 23, 24, 35, 36, 37
Contrat objectifs moyens apprentissage (COM apprentissage) 31, 45, 46
Contrat plan régional développement formations orientation professionnelles (CPRDFOP, ex-CCREFP) 39, 44, 45
Contrat professionnalisation 24, 27, 29, 30
Contrat sécurisation professionnelle 14
Contribution développement apprentissage (CDA) 21, 35
Contribution légale (0,55 %, 1 %) 3, 18, 19, 26, 27, 28
Contribution conventionnelle 26
Contribution volontaire 27
Contrôle 5, 11, 33, 37, 38
Demandeur emploi 4, 8, 13, 14, 29, 30, 31, 51
Droit individuel formation (DIF) 8, 10, 11, 13, 14, 27, 33
Égalité professionnelle 19, 37, 52
Entretien professionnel 3, 4, 5, 11, 16, 17
Financement direct 5, 18

Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) 10, 12, 13, 14, 27, 28, 30, 31
Fongecif 15, 28, 29, 31
Formation initiale 10, 14, 15, 21, 22, 32, 34, 44, 45
Formation éligible 8, 9, 10, 11, 13, 33, 45
Gouvernance formation 4, 42, 44, 45
Gestion prévisionnelle emploi compétence (GPEC) 3, 5, 19, 26
Habilitation organisme formation 35, 42, 43
Handicap 4, 8, 9, 15, 19, 35, 39, 40, 42, 52
Liste formations 8, 9, 11, 13, 45
Mission locale 15, 16, 37, 39, 40, 41, 52
Négociation 3, 4, 5, 19, 25, 26, 47, 51
Organisme collecteur taxe apprentissage (Octa) 5, 23, 26, 31, 32
Organisme paritaire collecteur agréé (Opca) 3, 5, 9, 10, 11, 12, 14, 17, 18, 19, 24, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 35, 50, 52
Organisme paritaire pour le congé individuel de formation (Opacif) 5, 9, 12, 14, 15, 26, 27, 29, 30, 35, 39, 41, 50
Parcours professionnel 3, 4, 15, 16, 17, 24, 39, 40, 47
Passeport orientation formation compétences 5, 10
Période professionnalisation 13, 23, 24, 25, 28, 29, 30
Période apprentissage 23, 24
Plan formation 3, 13, 18, 19, 20, 21, 27, 28, 29, 31
Pôle emploi 9, 13, 14, 15, 16, 27, 31, 33, 35, 39, 40, 43, 51, 52
Protection sociale 11, 12, 14, 52, 53
Qualité formation 5, 27, 29, 33, 35
Région 9, 10, 13, 14, 15, 16, 21, 22, 23, 27, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46
Représentativité patronale 46, 47
Représentativité syndicale 48
Service dématérialisé 9, 10, 11
Service public régional orientation (SPRO) 5, 15, 39, 40, 41, 44
Service intérêt économique général (Sieg) 43
Socle connaissances compétences 9, 11, 12, 13, 23, 24, 33
Taxe apprentissage 21, 22, 23, 31, 32, 35, 36, 37, 45
TPE-PME 10, 17, 18, 26, 27, 28, 29, 30, 33, 34, 51
Validation acquis expérience (VAE) 3, 9, 11, 12, 13, 16, 17, 26, 29, 30, 33, 34, 37, 39, 44
300 salariés (entreprises de) 19, 27, 28, 29, 49, 51
50 salariés (entreprises de) 10, 16, 17, 20, 27, 28, 29, 30, 51

FICHES PRATIQUES

Tout le droit de la formation

ÉDITION 2014

Réforme de la formation : présentation et analyse de la loi du 5 mars 2014

Suite à la publication de la loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, le système de la formation professionnelle va connaître de profonds changements, notamment à partir du 1er janvier 2015.

Pour aider les entreprises, les organismes de formation, les Opca à mieux comprendre les enjeux de cette réforme, Centre Inffo met en ligne un guide juridique traitant de l'ensemble des thématiques abordés par la loi du 5 mars 2014. Chaque paragraphe est sourcé. Des schémas et des tableaux permettent de synthétiser les thèmes abordés dans ce guide juridique :

- le compte personnel de formation, le conseil en évolution professionnelle et l'entretien professionnel ;
- la participation des entreprises au développement de la FPC ;
- la GPEC et le plan de formation, l'alternance ;
- la relance de la négociation de branche, les Opca et le FPSPP, les Octa ;
- l'impact sur l'offre de formation, les CFA, le contrôle ;
- l'orientation professionnelle régionalisée ;
- la gouvernance de la formation, le paritarisme ;
- le contrat de génération, la période de mise en situation en milieu professionnel…

www.droit-de-la-formation.fr

Centre Inffo

Guide des *Fiches Pratiques de la formation continue*

Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente
4, avenue du Stade-de-France - 93218 Saint-Denis-La Plaine cedex
Tél. : 01 55 93 91 91 - Fax : 01 55 93 17 25 - www.centre-inffo.fr

ISBN : 978-2-84821-145-9

Inclus dans l'abonnement *Fiches Pratiques*