

# ANDRH

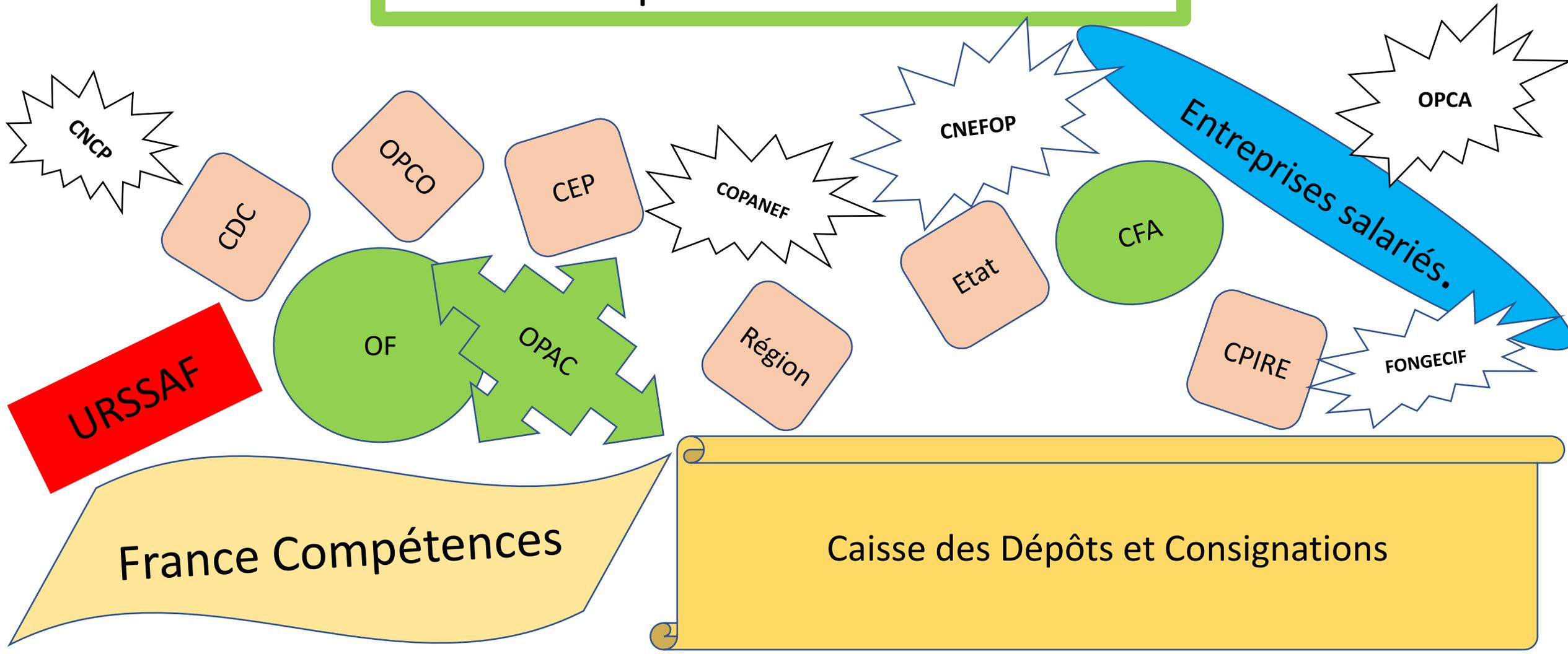
Groupe de Strasbourg

21 MARS 2019 au restaurant Le Moulin de la Wantzenau

Michel PARISSIADIS  
06 95 76 32 34

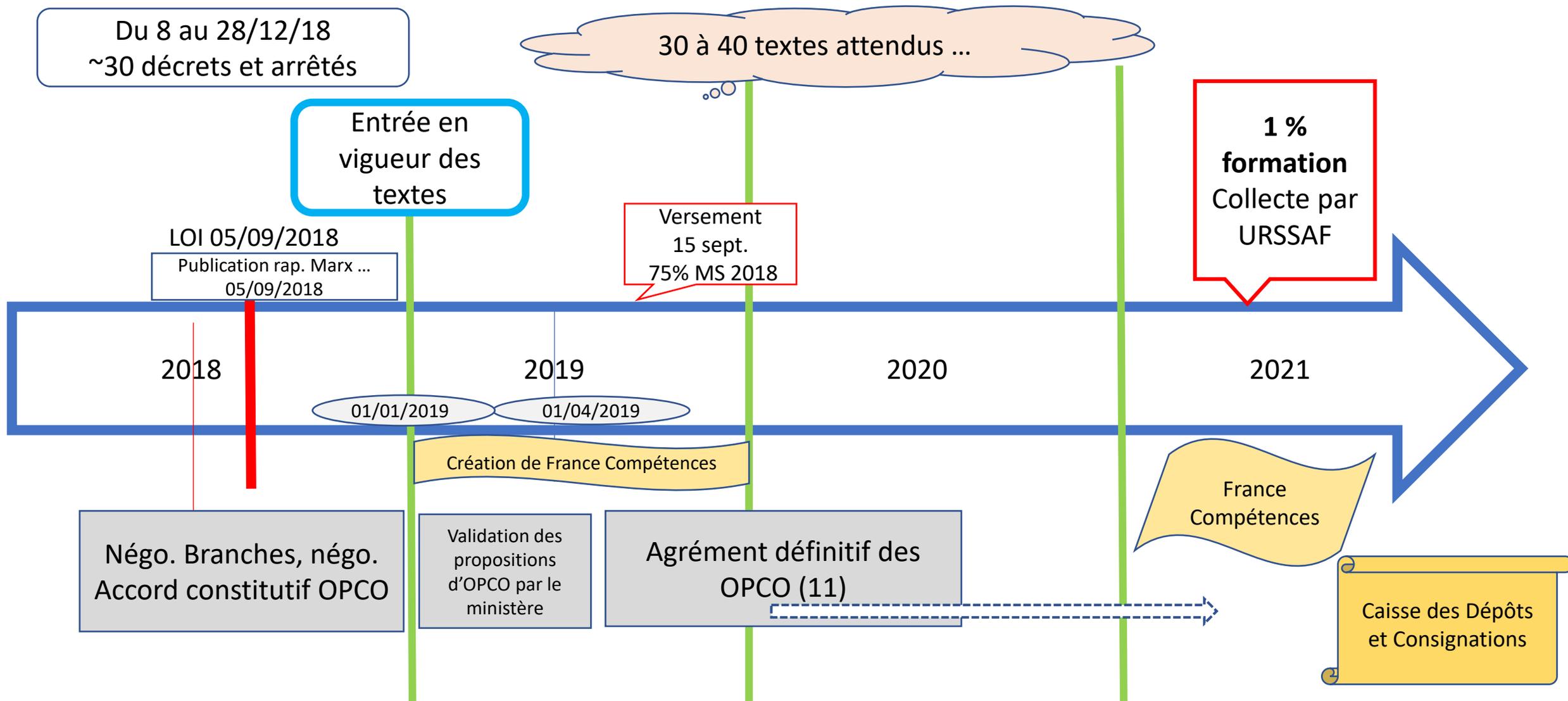
Olivier PHILIPOT  
06 60 85 41 84

# Mise en œuvre de la loi gouvernance et financements « Liberté de choisir son avenir professionnel »



# Chronologie de mise en œuvre de la loi gouvernance et financements

## Liberté de choisir son avenir professionnel :



**Chronologie de la mise en œuvre de la loi, gouvernance et financements. Flux financiers.**

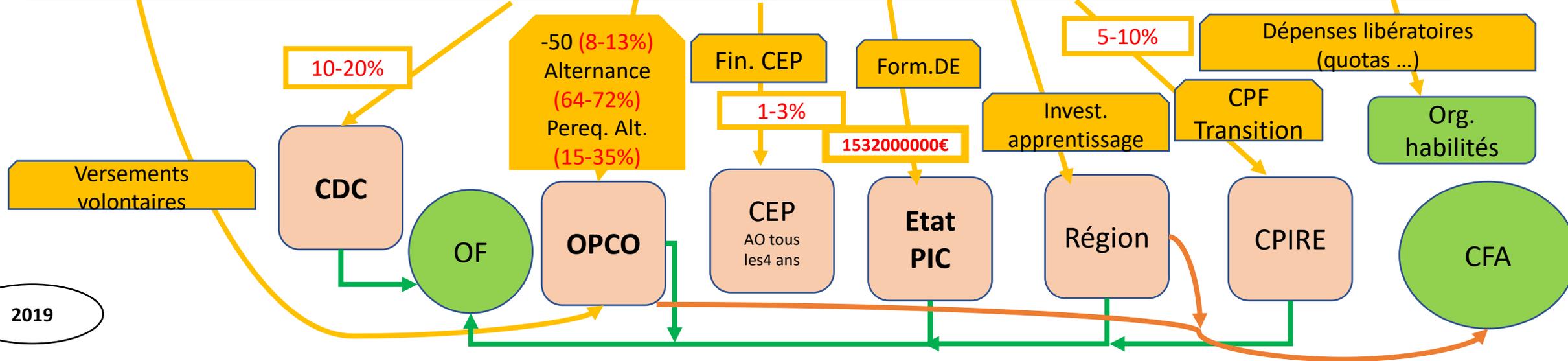
**Entreprises.**

(Contribution unique Formation pro. TA), CSA, CPF CDD



**URSSAF**

**France Compétences**



## Cas pratique : Entreprise dans laquelle 3 groupes de salariés sont distingués

- Groupe 1 : Sureffectif sur un métier
- Groupe 2 : Sous-effectif sur un autre métier
- Groupe 3 : Adéquation des effectifs avec les besoins

# CPF Transition Professionnelle :

Les Commissions Paritaires Interprofessionnelles Régionales (CPIR) Prennent en charge à partir du 01/01/2020.  
Les Fongecif assurent la transition.

CPF pendant le temps de travail :

Salaire de référence (SR)	Durée de la formation	
	≤ à un an ou ≤ à 1200 h	> à un an ou > 1 200 h
< 2 X SMIC	100% du SR	100% du SR au-delà d'un an
≥ 2 X SMIC	90% du SR Plancher : 2 x le SMIC	60% du SR au-delà d'un an Plancher : 2 x le SMIC

Extrait site min. travail

- -50 : Les entreprises employant moins de 50 salariés le salarié est payé directement par le CPIR.
- +50 Les entreprises employant plus de 50 salariés paieront le salarié puis seront remboursées par le CPIR.

# PRO A :

Promotion Reconversion en Alternance,

**La reconversion ou la promotion par alternance (ex-période de professionnalisation) vise à favoriser, par une formation en alternance, le maintien dans l'emploi des salariés les moins qualifiés.**

Décret n° 2018-1232 du 24 décembre 2018

- des cours théoriques généraux, professionnels et technologiques dispensés par des organismes de formation ou par l'entreprise elle-même si elle dispose d'un service de formation,
- Des cours pratiques permettant l'acquisition d'un savoir-faire en lien avec les qualifications recherchées par l'entreprise.

- ✓ Diplôme ou titre à finalité professionnelle enregistré RNCP.
- ✓ Certificat de qualification professionnelle (CQP)
- ✓ Qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche.

La pro A s'adresse à tous les salariés : le salarié ne doit pas avoir atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au RNCP et correspondant au **grade de la licence.**

# Plan de développement des compétences.

- 1° Les actions de formation
- 2° Les bilans de compétences
- 3° Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience, dans les conditions prévues au livre IV de la présente partie
- 4° Les actions de formation par apprentissage, au sens de l'article L. 6211-2.

L6313-1

- L'action de formation se définit comme un **parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel**.
- Elle peut être réalisée en **tout ou partie à distance**.
- Elle peut également être **réalisée en situation de travail**.
- Les modalités d'application des deuxième et troisième alinéas du présent article sont déterminées par décret (donc à suivre ...),

## Action de Formation En Situation de Travail (AFEST) :

- Les Atouts de la méthode :
  - Pertinente pour des compétences non disponibles immédiatement sur le marché du travail ou non accessibles rapidement par des formations « classiques ».
  - Les entreprises ont apprécié l'opérationnalité répondant à des besoins de compétences indispensables à leur développement. Elles ont pu l'adapter à leur contexte et contraintes d'activité. Les bénéficiaires témoignent d'un niveau d'engagement important, en rapport avec l'utilité perçue des formations à une manière d'apprendre « par le faire » souvent mieux ajustée à leurs préférences en matière d'apprentissage.

## Action de Formation En Situation de Travail (AFEST) :

- *« L'AFEST n'a pas vocation à remplacer les formations externes à l'entreprise, aujourd'hui largement prédominantes, mais à compléter ces modalités pour mieux répondre aux attentes des entreprises, notamment pour des compétences qui ne peuvent s'acquérir qu'en situation de travail ».*

## Contrat de Professionnalisation :

- Trois typologies Visées :
- Diplômante (diplôme, titre,).
- Certifiante (CQP).
- *Convention collectives nationales, Compétences à acquérir définie entre l'employeur, l'OPCO avec l'accord du salarié. Décret n° 2018-1263 du 26 décembre 2018 et aussi, à titre expérimental pour une durée de trois ans Dérogation à l'article L. 6314-1 pour les employeurs relevant de l'article L. 5132-4.*

**CPF** : Le CPA = CPF + Compte d'Engagement Citoyen + le Compte Personnel de Prévention.

2018-1256 du 27/12/2018.

**Formation inscrite la liste unique au RNCP** (le répertoire spécifique remplace l'inventaire).  
**Bloc de compétences possible, socle de compétences, BC, VAE, permis, création-reprise  
d'entreprise, bénévoles et volontaires service civique.**

Décret 22018-1338 28/12/2018

Arrêté : 2018-1153 du 14/12/2018

**L'OPCO finance sur les fonds dédiés au CPF. Abondements possibles (14 notamment nommés).**

Loi 2018-771 art 1 et 44, Décret 2018-1171 du 18/12/2018, L6323-4 CT.

2 Décret 2018-1234 du 24/12/2018.

<https://www.moncompteactivite.gouv.fr>

# CPF : La liste ( CP actives 25 000 lignes, périmées 126 000)

Code CPF	Intitulé	Origine	Code RNCP	Code inventaire	Code Certif Info	Code Offre Info	Certificateur	Niveau	Code Rome	Code NSF	Formacode	Date fin de validité
200	Accompagnement VAE	AUTRE			83899			sans niveau spécifique		415	15064	
201	Socle de connaissances et de compétences	INVENTAIRE		2203	84482		Comité paritaire inter	sans niveau spécifique		100	15041	31/12/2020
202	Bilan de compétences	AUTRE			93559			sans niveau spécifique		415	15081	
203	Actions de formation dispensées aux	AUTRE			93561			sans niveau spécifique		415	13260	
206	Permis de conduire catégorie B	AUTRE			54664			sans niveau spécifique		311	31812	
207	Socle de connaissances et de compétences	INVENTAIRE		2203	84482		Ministère de l'intérie	sans niveau spécifique		100	15041	31/12/2020
208	Socle de connaissances et de compétences	INVENTAIRE		2203	84482		Comité paritaire inter	sans niveau spécifique		100	15041	31/12/2020
209	Socle de connaissances et de compétences	INVENTAIRE		3936	103323		Comité paritaire inter	sans niveau spécifique		100	15041	
210	Permis de conduire catégorie C	AUTRE			54660		Direction générale d	sans niveau spécifique	N4101	311	31816	
211	Permis de conduire catégorie C1	AUTRE			81133		Direction générale d	sans niveau spécifique	N4101	311	31816	
212	Permis de conduire catégorie C1E	AUTRE			81134		Direction générale d	sans niveau spécifique	N4101	311	31816	
213	Permis de conduire catégorie CE	AUTRE			81306		Direction générale d	sans niveau spécifique	N4101	311	31816	
214	Permis de conduire catégorie D	AUTRE			54662		Direction générale d	sans niveau spécifique	N4103	311	31805	
215	Permis de conduire catégorie D1	AUTRE			81135		Direction générale d	sans niveau spécifique	N4103	311	31805	
216	Permis de conduire catégorie D1E	AUTRE			81307		Direction générale d	sans niveau spécifique	N4103	311	31805	
217	Permis de conduire catégorie DE	AUTRE			81136		Direction générale d	sans niveau spécifique	N4103	311	31805	
235445	Drupal 8 Développeur : développem	INVENTAIRE		570	85168		Trained People	sans niveau spécifique	E1101	321	31010	
235446	Certification en décor peint	INVENTAIRE		3715	103965		Institut des Décors P	sans niveau spécifique	F1606	134	45501	
235447	Management de Projet - Gestion opé	INVENTAIRE		3657	102183		CPNE des bureaux de	sans niveau spécifique	F1106	310	32035	
235448	Expertise en protection sociale	INVENTAIRE		2490	93879		Institut des Carrières	sans niveau spécifique	M1206	314	33024	
235449	La gestion de code avec Git et GitHub	INVENTAIRE		1499	90053		OpenClassrooms	sans niveau spécifique	M1805		31010	
235450	C_TAW12 - SAP Certified Developme	INVENTAIRE		297	84542		SAP France	sans niveau spécifique	M1802	326	31008	
235451	Conseiller vos clients Personnes Prot	INVENTAIRE		3597	102627		Bärchen Education	sans niveau spécifique	C1205	313	41014	
235452	Réalisation de tuyautage et raccorde	INVENTAIRE		2766	94793		CPNE de la métallurg	sans niveau spécifique	H1101	251	23084	
235453	Architecture cybersécurité	INVENTAIRE		3115	98497		Institut supérieur de	sans niveau spécifique	M1801	326	31006	
235454	Certification à l'assurance qualité en	INVENTAIRE		3084	98507		Institut de formation	sans niveau spécifique	H1502	222	22885	
235455	Internet des objets (IoT), conception	INVENTAIRE		2668	94845		Télécom ParisTech -	sans niveau spécifique	I1307	326	24252	
235456	Système de sécurité incendie : techn	INVENTAIRE		1785	99187		SVDI	sans niveau spécifique	F1106	344	24047	
235457	Vidéos d'entreprise - Fondamentaux	INVENTAIRE		1367	99173		Créa Image commun	sans niveau spécifique	E1103	323	46277	
235458	Oracle Certified Associate, Java SE 8	INVENTAIRE		865	88579		Oracle	sans niveau spécifique	M1801	326	31098	
235459	AGROMANAGER - cycle de perfection	INVENTAIRE		1599	87643		CPNE interbranche d	sans niveau spécifique	H1401	221	13196	
235460	Conception et architecture de servic	INVENTAIRE		3489	100653		Télécom ParisTech -	sans niveau spécifique	M1801	326	24231	
235461	Certificat de compétences aux techn	INVENTAIRE		2832	98393		Les temps dart	sans niveau spécifique	F1611	233	22402	
235462	IRE - Examineur de vol aux instrum	INVENTAIRE		119	84535		Direction générale d	sans niveau spécifique			31898	
235463	IACS (Industrial Automation Control)	INVENTAIRE		1982	88597		Institut de Régulatio	sans niveau spécifique	H1208	200	24454	
235464	Formation continue à l'animation des	INVENTAIRE		2945	97077		Institut National de S	sans niveau spécifique	K1104	413	14441	
235465	Certification "Transformation numéri	INVENTAIRE		2324	93763		Services Coop de Fra	sans niveau spécifique	E1101	221	21092	
235466	Certification Microsoft conception et	INVENTAIRE		356	84443		Microsoft	sans niveau spécifique	M1801	326	24284	
235467	Commercialisation, vente et locatio	INVENTAIRE		4310	104681		CCI France - Assembl	sans niveau spécifique	C1504	313	42158	
235468	Les compétences managériales	INVENTAIRE		1016	85173		ISQ	sans niveau spécifique	M1402	414	32032	
235469	Attestation de formation à l'éducatio	INVENTAIRE		2472	93813		Institut du thermalis	sans niveau spécifique	J1101	331	44074	
235470	Certification Lean Management Black	INVENTAIRE		3028	100069		AFNOR	sans niveau spécifique	H1402	200	32043	
235471	S'approprier les techniques bancaires	INVENTAIRE		3665	102687		Centre de formation	sans niveau spécifique	C1206	313	41062	
235472	Examen relatif aux connaissances pro	INVENTAIRE		1451	81431		Autorité des marché	sans niveau spécifique	C1205	313	13287	
235473	Certificat de niveau en Vin	INVENTAIRE		3659	104273		Capital Vin	sans niveau spécifique	A1405	334	21540	
235474	Intervention à proximité des réseaux	INVENTAIRE		1282	85567		Ministère de la trans	sans niveau spécifique		230	22054	
235475	COFREND Ultrasons (UT) niveau 2 - sé	INVENTAIRE		456	84953		COFREND	sans niveau spécifique		254	31333	
235476	Certification Microsoft principes fon	INVENTAIRE		99999	84475		Microsoft	sans niveau spécifique		326	30857	
235477	Certificat de capacité à animer en ag	INVENTAIRE		2399	94963		Terre et humanisme	sans niveau spécifique	A1204	214	21001	
235478	Formation professionnelle continue	INVENTAIRE		1181	85645		Ministère de la trans	sans niveau spécifique	K2503	311	31854	
235479	Maîtrise du droit social en entrepise	INVENTAIRE		3283	104031		Édition formation en	sans niveau spécifique	K1903	128	13234	
235480	Certificat de compétences de format	INVENTAIRE		3158	87902		Direction générale d	sans niveau spécifique		344	42826	07/08/2018

# Enjeux juridiques

- 1- Actions de l'employeur en matière de relations collectives et individuelles pour atteindre les objectifs poursuivis
- 2- Avantages et points de vigilance notables

## Les relations collectives de travail : anticiper et planifier (Accord de GPEC par préférence)

- Pointer la menace pesant sur le groupe en sureffectif
- Planifier sur 3 ou 4 ans
- Fixer les objectifs du plan de développement des compétences
- Lister les compétences cibles et les dispositifs permettant d'y accéder

# Les relations collectives de travail : fixer le cadre général et encourager les salariés (GPEC, accord d'entreprise ou PDC)

- Publics concernés et dispositifs envisageables :
  - *Exemple : Rappeler que le dispositif pro-A ne concerne que les personnes ayant niveau inférieur à la licence*
  - *Exemple : Identifier les postes concernés par les évolutions*
- Actions de formations visées :
  - *Exemple : prévoir que certaines formations prévues dans le PDC et donc à l'initiative de l'employeur et non financées par les OPCO pourront se dérouler hors temps de travail*
  - *Exemple : Lister les actions de formations financées par l'employeur*
- Formations obligatoires en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires (nécessairement pendant le temps de travail)
  - *Exemple : proposer un calendrier de réalisation de ces formations*

# Les relations collectives de travail : fixer le cadre général et encourager les salariés (GPEC, accord d'entreprise ou PDC)

- Métiers ou postes accessibles
  - *Exemple : déterminer les postes « promis » en cas d'utilisation du Pro-A*
- Conditions d'abondement du CPF par l'employeur ;
  - *Exemple : l'employeur abonde le CPF de 150 € des salariés en situation de handicap*
- Encourager à utiliser le CPF pour co-financer des formations
  - *Exemple : si un salarié souhaite suivre telle ou telle formation, l'entreprise financera le coût excédent le solde du CPF, sous réserve d'un apport minimum de X euros par le salariés.*
- Encourager à réaliser des formations hors temps de travail :
  - *Exemple : les salariés qui suivront telle ou telle action de formation hors temps de travail, sur un volume minimum de X heures, bénéficieront d'une prise en charge partielle ou totale du montant de la formation*

## Les relations individuelles de travail : mettre en œuvre et sécuriser

- D'une manière générale : important de formaliser les démarches par des conventions individuelles :
  - Accord pour la formation en situation de travail : formalisation prévue expressément par le code.
  - Accord pour la réalisation de formations hors temps de travail (même si elle est prévue par un accord collectif)
  - Accord sur le co-financement d'actions de formation avec le CPF du salarié : montant, formation, etc.
  - Accord sur l'entrée dans les dispositifs Pro-A ou CPF-T
  - Etc.

## Avantages et points de vigilance : l'accord d'entreprise

- Intérêt de se saisir du sujet dans le cadre d'un accord d'entreprise :
  - Satisfaire ses obligations en matière de négociation sur la GPEC :
    - Thèmes obligatoire de la GPEC : « abondement du CPF, grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de développement des compétences ».
  - Satisfaire obligations prévues au bilan de l'entretien professionnel
    - Prévoir des formations « non obligatoires » pour les salariés au moins une fois tous les 6 ans.
  - Satisfaire les obligations d'adaptation des salariés à leur poste de travail et de maintien de l'employabilité (art. L. 6321-1)
    - Tout en profitant des possibilités offertes par l'accord d'entreprise
  - Travailler sur l'égalité femmes-hommes ou sur l'emploi des travailleurs handicapés.
    - Penser l'accord formation comme l'un des moyens d'atteindre les objectifs d'autres accords.

# Avantages et points de vigilance : le PDC

- Point de vigilance :
  - Les formations dites « *obligatoires* » au sens de plan de développement des compétences (« *action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires* ») n'incluent pas nécessairement la formation obligatoire au titre des obligations d'adaptation au poste de travail et du maintien de l'employabilité prévues dans le code du travail :
    - Une formation peut en effet être nécessaire dans l'entreprise sans pour autant être légalement ou réglementairement obligatoire, si l'activité du salarié n'est pas réglementée.
  - Le PDC contient en principe des formations à l'initiative de l'employeur mais pour certaines actions, l'accord individuel est requis.
    - Par exemple pour l'AFEST. Question : comment réagir au refus d'une AFEST par le salarié ?
- Avantages :
  - Si la formation d'adaptation ou de maintien de l'employabilité relève de la catégorie des autres formations dites « *non obligatoires en vertu d'une loi ou d'un règlement* » :
    - Elle peut être envisagée hors temps de travail ;
    - Elle permet d'éviter l'abondement sanction du CPF en raison du bilan de l'entretien professionnelle

# Points de vigilance : les formations hors temps de travail

- Bien définir la notion de « *hors temps de travail* ».
- Articuler le contenu de l'accord d'entreprise ainsi que sa mise en œuvre avec d'autres règles, accords ou principes tels que : droit à la déconnexion, repos quotidien et hebdomadaire, possibilité pour les temps partiels de travailler ailleurs, télétravail, etc.
  - Bien que les actions de formation hors temps de travail ne constituent pas un temps de travail effectif
  - Le simple fait que le salarié puisse refuser sans commettre de faute ne suffira pas à présumer le respect de ces obligations
- Formaliser clairement l'accord du salarié puisque l'article L. 6321-7 dispose que « *le refus du salarié de participer à des actions de formation hors temps de travail ou la dénonciation de l'accord dans les conditions prévues à l'article L. 6321-6, ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.* »
  - Pour l'accord collectif : pas de précision sur les modalités du refus : stipulation dans l'accord et individuelle d'autant plus importante
  - Pour l'accord individuel, le code prévoit que l'accord peut être dénoncé dans un délai de huit jours à compter de sa conclusion (R6321-4 c. trav.) : aucune obligation de rappeler cette possibilité dans l'accord initial pour faire partir le délai. Envisageable par sécurité.

# Avantages et points de vigilance : le CPF

- Avantages :

- Co-financement : pas de démarche à faire pour le salarié : l'organisme de formation est directement réglé par l'employeur qui est remboursé par la Caisse des dépôts : pas d'action de la part du salarié
- Pour les salariés qualifiés dans les entreprises de plus de 50 salariés : un des seuls moyens de bénéficier de fonds issus de la mutualisation pour financer une action de formation.
- Le salarié qui utilise son CPF acquiert une certification nationalement reconnue sur le marché du travail (les CQP de branche n'étant plus éligibles qu'à la condition d'être enregistrés au RNCP).

- Points de vigilance :

- Possibilité limitée pour l'entreprise de refuser l'utilisation individuelle de son CPF par le salarié (seulement pour formation pendant le temps de travail)
- Accord de gestion du CPF supprimé. L'accord d'entreprise n'est désormais qu'incitatif.
- Information du salarié sur son obligation de déclarer sa situation via le service dématérialisé pour bénéficier de l'alimentation majorée à 800 € par an (niveau inférieur à niveau V du RNCP ou sans certification reconnue par le une CCN de Branche)

# Avantages et points de vigilance : le CPF de transition

- Avantages :
  - Bénéficiaire des financements mutualisés + d'aides complémentaires éventuelles
  - Accessible aux salariés qualifiés (à la différence de Pro-A) : les cibler dans l'accord d'entreprise
- Points de vigilance :
  - Possibilité de refuser et de différer limitées pour l'entreprise.
  - En cas d'initiative de l'employeur : difficultés de mise en œuvre à anticiper :
    - Obtenir une démarche du salarié : difficulté de mise en œuvre pour une collectivité de salariés ;
    - Limité aux formations certifiantes ;
    - Condition d'acceptation par la CPIR : « *perspectives d'emploi notamment dans la région* » (art. R. 6323-14 c. trav.). De plus CPIR fixe ses priorités en « *tenant compte* » des analyses de la région et du référentiel de priorités établi par France Compétences (art. R. 6323-14-2 c. trav.) :
    - Nécessiter de penser le projet de manière plus large que dans le seul cadre de l'entreprise pour tenir des objectifs de la CPIR (« *preuve de l'utilité sociale du projet mené par le salarié et l'entreprise* »)
    - Se référer au système d'information national commun aux CPIR.
  - Pour le financement : si le salaire est supérieur à 2 SMIC : CPIR finance seulement 90 % du salaire pour 1200 heures puis 60 % au-delà : formaliser clairement l'existence ou non d'un complément employeur

## Avantages et points de vigilance : Pro-A

- **Avantage :**
  - Liberté de fixation de la durée de la période de PRO-A et de la formation (minimum 150 heures sur 12 mois)
- **Points de vigilance :**
  - Accord individuel du salarié nécessaire pour entrer dans le dispositif et pour actions de formation hors temps de travail : avenant obligatoire
  - Anticiper la suite : l'objectif même du dispositif est la reconversion ou la promotion
    - Risque d'engagement de la responsabilité de l'employeur pour exécution déloyale si aucune suite n'est donnée à la formation
  - Moins efficace pour la satisfaction de l'obligation d'adaptation et de maintien de l'employabilité :
    - Limité aux salariés n'ayant pas le niveau licence
    - Impossibilité de limiter à l'acquisition de seuls blocs de compétences

# Contrat d'apprentissage :



L'apprentissage ouvert aux jeunes jusqu'à 29 ans, au lieu de 25 ans

## **Aide unique aux employeurs d'apprentis (à partir du 1/01/2019)**

jusqu'à 4125€ pour la première année du contrat, 2000€ la deuxième année, 1200€ la troisième. L'aide est versée mensuellement.

- ✓ entreprise de moins de 250 salariés
- ✓ contrat déposé auprès des CCI, CMA, CA (en 2019), OPCO à partir de 2020.

## **Aide au permis de conduire (*la mobilité*)**

- Pour les jeunes majeurs en contrat d'apprentissage (depuis le 3/01/2019).
- Aucun critère de revenu ou de diplôme n'est prévu.
- Le montant de l'aide est de 500€ : les apprentis qui sont intéressés devront déposer une demande auprès de leur CFA en adressant une copie de la facture de conduite datant de moins de 12 mois.

## **Conditions de rupture de contrat**

La rupture du contrat après la période d'essai pas de **conseil des prud'hommes**. **En cas de rupture, le CFA doit permettre à l'apprenti de poursuivre sa formation 6 mois et l'aider à trouver un nouvel employeur.**

# Contrat d'apprentissage :

## Rupture : suite ...

- **Rupture à l'initiative de l'employeur** : le droit commun.  
A défaut de rupture à l'amiable, l'employeur peut rompre le contrat en cas de force majeure, de faute grave de l'apprenti, d'inaptitude constatée par la médecine du travail, du décès de l'employeur maître d'apprentissage (pour une personne morale unipersonnelle).
- **Rupture à l'initiative de l'apprenti** :
  - Le décret n°2018-1231 du 24 décembre 2018 Rupture du contrat d'apprentissage à l'initiative de l'apprenti, au-delà de la période probatoire (45 premiers jours en entreprise). L'apprenti doit, en premier lieu, solliciter le médiateur désigné par les chambres consulaires. L'apprenti informe, cinq jours minimum à compter de la saisine du médiateur, l'employeur de son intention de rompre le contrat. La rupture du contrat d'apprentissage ne peut intervenir qu'après un délai minimal de sept jours calendaires après la date à laquelle l'employeur a été informé par l'apprenti de son intention de rompre le contrat.

# Contrat d'apprentissage :

SMIC 1 521,22 €/M	16 à 17 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et plus
1ère Année	27% du SMIC 410,73 €	43% du SMIC 654,12 €	53% du SMIC 806,2 €	Salaire le + élevé entre le Smic (1522€) et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage
2ème Année	39% du SMIC 593,3 €	51% du SMIC 775,8 €	61% du SMIC 927,9 €	
3ème Année	55% du SMIC 836,7 €	67% du SMIC 1019,20 €	78% du SMIC 1186,60 €	

Code du travail : articles L6222-27 à L6222-29 *Salaire minimum*

Code du travail : articles R6222-2 à R6222-5 *Rémunération inscrite au contrat*

Code du travail : articles D6222-26 à D6222-35 *Taux de référence par rapport au Smic*

# Contrat de professionnalisation :

C'est un contrat de travail **en alternance** qui permet d'associer :  
l'acquisition d'un savoir théorique en cours (enseignement général, professionnel ou technologique),  
et l'acquisition d'un savoir-faire pratique au sein d'une ou plusieurs entreprises.

Contrat de travail en alternance qui vise :

- RNCP.
- Reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale de branche.
- Figurant sur la liste ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle.

*Jusqu'à la fin décembre 2021 une expérimentation permet de conclure un contrat de professionnalisation en vue d'acquérir des compétences définies par l'employeur en accord avec le salarié. Ces compétences peuvent être différentes des qualifications précédemment citées. Les entreprises d'insertion, les entreprises de travail temporaire d'insertion, les associations intermédiaires, les associations intermédiaires et les ateliers et chantiers d'insertion peuvent participer à cette expérimentation.*

VI art. 28 loi 2018-771, Décret 2018-1263 et arrêté du 26/12/2018.

**Durée Maximale portée à 36 mois (01/01/2019)**

# Contrat de professionnalisation :

Rémunération minimum		
Age	Niveau du titre ou diplôme détenu	
		* y compris les titulaires d'un bac général.
	V, V bis ou VI*	IV ou supérieur
16-20 ans	55 % du Smic	65 % du Smic
21-25 ans	70 % du Smic	80 % du Smic
26 ans et +	100 % du Smic ou 85 % du minimum conventionnel	

Les rémunérations sont calculées à compter du 1er jour du mois suivant le jour où le bénéficiaire atteint l'âge indiqué. L'Agefiph peut verser une aide au parcours vers l'emploi (500 € maxi) à toute personne handicapée en situation de précarité, pour couvrir les frais associés. Les bénéficiaires perçoivent une carte " Etudiant des métiers " lorsque leur contrat est d'au moins 12 mois et vise une certification enregistrée au RNCP.  
Exonération des cotisations sociales patronales au titre de la réduction générale sur les bas salaires.

# Enjeux juridiques

1- Actions de l'employeur en matière de relations collectives et individuelles pour atteindre les objectifs poursuivis

2- Avantages et points de vigilance notables

## Les relations collectives et individuelles de travail

- Anticiper et planifier dans un accord de GPEC :
  - Anticiper les besoins de recrutement externe
  - Planifier sur 3 ou 4 ans
  - Lister les compétences cibles et les dispositifs permettant d'y accéder
- Formaliser individuellement les embauches et organiser le suivi de chaque alternant

# Avantages et points de vigilance

- **Avantage :**
  - Assouplissement du régime juridique de ces deux contrats
  - Atteindre le quota et éviter de payer la contribution supplémentaire à l'apprentissage
- **Points de vigilance :**
  - Ne résout pas le problème du groupe des salariés en sureffectif (licenciement économique, départs volontaires, etc.)
  - Ne permet pas d'éviter l'abondement sanction du CPF ;
  - Ne permet pas de remplir obligation d'adaptation et de maintien de l'employabilité

Notre prochain rendez-vous Réforme de la formation professionnelle :

**Atelier reforme : VENDREDI 26 AVRIL 2019 9h00 – 12h00.**

Inscriptions :

[parissiadis@institut-formation-3c.fr](mailto:parissiadis@institut-formation-3c.fr)