

Loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

Afterwork RH de Strasbourg

Mardi 13 novembre 2018



P H I L I P P O T
A V O C A T

PRESENTATION GENERALE

Objectifs :

- Développer et faciliter l'accès à la formation
- Renforcer l'initiative individuelle
- Encourager la négociation collective
- Rechercher le développement des compétences

Mesures concernant la formation professionnelle, l'alternance, l'égalité hommes/femmes, le handicap et l'assurance chômage

Entrée en vigueur : 1^{er} janvier 2019 pour la plupart des mesures

Clarification du champ de la formation professionnelle

Seulement **4 catégories d'actions** (15 à ce jour) entrent dans le champ de la formation professionnelle (*art. L. 6313-1 et s. c. trav.*) :

- L'action de formation en tant que telle qui est redéfinie comme « *un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel* ». Les actions ont pour objet :
 - Permettre à toute personne, sans qualification professionnelle et sans contrat de travail, d'accéder à un emploi dans les meilleures conditions ;
 - Favoriser l'adaptation des travailleurs au poste de travail, à l'évolution et au maintien dans l'emploi et participer au développement de leurs compétences ou à l'acquisition d'une qualification plus élevée ;
 - Préparer à une mutation d'activité les salariés dont l'emploi est menacé et permettre l'accès à des emplois exigeant une qualification différente aux salariés dont le contrat de travail est rompu ;
 - Favoriser la mobilité professionnelle.

- Les bilans de compétence

- Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience

- Les actions d'apprentissage (jusqu'à présent exclues du champ de la formation professionnelle)

Nouvelle distinction entre les heures de formations à l'initiative de l'employeur

Le plan de formation est rebaptisé « *plan de développement des compétences* » (L. 6312-1).

Fin de la distinction :

- Actions d'adaptation au poste ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise (pendant le temps de travail et rémunérées)
- Actions de développement des compétences (possibles hors temps de travail avec une allocation de formation)

Nouvelle distinction :

- Formations pendant le temps de travail avec maintien de la rémunération
- Formations hors temps de travail sans allocation de formation (abrogation de l'article L. 6321-10 c. trav.)

Constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération (art. L. 6321-2 c. trav et s.) :

- Toute action de formation qui conditionnera l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires (CCN pas citées) ;
- Toutes les autres actions de formation, sous réserve des 2 exceptions suivantes :
 - Actions déterminées par accord d'entreprise ou de branche qui pourront se dérouler en tout ou partie hors du temps de travail, dans une limite horaire par salarié fixée par l'accord (contreparties possibles pour compenser les charges induites par la garde d'enfants mais pas de rémunération ni pas d'allocation de formation) ;
 - Actions qui pourront se dérouler, en l'absence d'accord collectif et avec l'accord du salarié, en tout ou partie hors du temps de travail dans la limite de 30h par an par salarié ou 2% du forfait jours (pas de rémunération ni d'allocation de formation).

ATTENTION : le refus de participer à des actions de formation hors temps de travail n'est pas fautif (art. L. 6321-7 c. trav.).

Pas de bouleversement pour le financement de la formation

- **Mise en place d'une contribution « unique »**

- Mais avec 2 régimes de financement distincts :
 - Taxe d'apprentissage
 - Contribution à la formation professionnelle
- Collecte par les URSSAF qui reversent à France Compétences (nouvelle institution) qui elle-même reverse les fonds aux organismes financeurs des actions de formation (opérateurs de compétences, Caisse des dépôts, commissions paritaires interprofessionnelles régionales pour le financement de la transition professionnelle, l'Etat et les régions) : Décrets attendus et entrée en vigueur progressive.
- Maintien :
 - Des taux selon la taille de l'entreprise ;
 - Des dispositifs d'exonération ;
 - Des dépenses libératoires de la taxe d'apprentissage (ramenées de 23% à 13% de la taxe) ;
 - D'une contribution spécifique de 1 % sur les CDD :
 - Exclusion de certains cas par décret
 - Remplace l'actuel 1% Cif-CDD

Le fonctionnement du CPF est aménagé

1/ Monétisation du CPF

- Le CPF sera comptabilisé en euros à compter du 1^{er} janvier 2019 (art. L. 6323-2 c. trav.)
 - Montant annuel des droits acquis et plafond seront fixés par décret (probablement 500 ou 800€/an selon les profils, plafonnés à 5000 et 8000€);
 - Les heures acquises seront converties selon des modalités fixées par décret (probablement pour 14,28 €/heure)
- Abondement du CPF en application d'un accord d'entreprise ou de branche « *portant notamment sur la définition des formations éligibles et les salariés prioritaires* » (art. L. 6323-11 c. trav./ conditions fixées par décret) :

2/ Fin des listes régionales et de branche des formations éligibles (art. L. 6323-6, I c. trav.)

- Seront éligibles au CPF les actions de formation sanctionnées par :
 - Les certifications enregistrées dans le RNCP;
 - Les attestations de validation de blocs de compétences correspondant à une partie de certification inscrite au RNCP ;
 - Les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique (ex-inventaire) « *correspondant à des compétences professionnelles complémentaires aux certifications professionnelles* ».

- Seront toujours éligibles les actions suivantes :
 - Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
 - Les bilans de compétence ;
 - La préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules légers (mais aussi pour les véhicules du du groupe lourd) ;
 - Les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ;
 - Les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles, aux volontaires en service civique et aux sapeurs-pompiers volontaires d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions.

3/ Création future d'une application permettant aux titulaires « de s'inscrire directement aux formations qui les intéressent et de payer avec les droits dont ils disposent sans mobiliser d'intermédiaire » (septembre 2019) ;

4/ Un CPF de transition professionnelle (CPF-TP)

- Possibilité de demander à mobiliser les droits du CPF pour contribuer au financement d'une action de formation certifiante ou qualifiante destinée à changer de métier dans le cadre d'un projet de transition professionnelle (L. 6323-17-1 c. trav) ;
- Accompagnement possible du projet par le conseiller en évolution professionnelle (L. 6323-17-2 II al. 1 c. trav) ;
- Une commission paritaire interprofessionnelle décidera de la mise en œuvre du projet (L. 6323-17-2, II al. 2 et L. 6323-17-6 c. trav.) ;
- Congé spécifique pour le salarié qui suit la formation en tout ou partie durant son temps de travail (remplace le Cif) (L. 6323-17-1 c. trav) ;
- Seront fixés par décret :
 - Rémunération minimale versée par l'employeur qui est remboursé par la commission paritaire interprofessionnelle régionale
 - Condition d'ancienneté (sauf si licenciement économique et absence de formation postérieure avant réemploi) ;
 - Durée d'accompagnement par le conseiller en évolution professionnelle ;
 - Condition des demandes ;
 - Périodicité des congés ;
 - Règles de prise en charge des dépenses.
- Le CPF-TP sera géré par une commission paritaire interprofessionnelle régionale (pas par la Caisse des dépôts) (L. 6323-17-1 c. trav).

Aménagement de l'entretien professionnel

1/ L'entretien professionnel entre dans le champ de la négociation collective (art. L. 6315-1 III c. trav.).

Un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche peut :

- Définir une périodicité différente (pas forcément tous les 2 ans)
- Prévoir des modalités d'appréciation du parcours professionnel à l'issue des 6 ans différentes de celles fixées par la loi.
 - A défaut d'accord (les modalités d'appréciation ne changent pas) : vérifier si le salarié a bénéficié des entretiens et apprécier s'il a :
 - 1° Suivi au moins une action de formation ;
 - 2° Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
 - 3° Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.
- Définir un cadre, des objectifs et des critères collectifs d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation des salariés en cas de bilan « *négatif* » au bout des 6 ans (entreprises d'au moins 50 salariés).

- A défaut d'accord sur l'abondement, la loi révisé les cas de « *sanction* » de l'employeur en l'obligeant à abonder le CPF :
 - Avant la réforme (l'accord étant en tout état de cause impossible), abondement obligatoire si le salarié n'a pas bénéficié :
 - des entretiens ;
 - +
 - d'au moins 2 des 3 mesures suivantes : 1° suivi d'une action de formation ; 2° acquisition des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ; 3° Progression salariale ou professionnelle.
 - Avec la réforme (et en l'absence d'accord collectif) : abondement obligatoire si le salarié n'a pas bénéficié :
 - des entretiens ;
 - +
 - d'au moins 1 action de formation, hors actions qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires (actions d'adaptations obligatoires visées à l'article L. 6321-2).
- Pour mémoire :
 - Abondement sanction de 100 ou 130 heures aujourd'hui.
 - Le montant sera fixé par décret.

2/ Date de l'entretien professionnel à l'issue d'une suspension du contrat de travail (art. L. 6315-1 I c. trav.)

Cet entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste.

3/ De nouvelles informations à communiquer lors de l'entretien (en plus des perspectives d'évolution professionnelle et de la validation des acquis de l'expérience) (art. L. 6315-1 I c. trav.):

- Activation du compte personnel de formation (CPF) ;
- Abondements que l'employeur est susceptible de financer ;
- Conseil en évolution professionnelle (CEP).

Mesures concernant l'alternance

1/ Le contrat d'apprentissage (art. L. 6211-1 et s. c. trav.)

- Simple dépôt du contrat à l'opérateur de compétences à compter du 1^{er} janvier 2020 (conditions seront fixées par voie réglementaire) (plus d'envoi à la chambre consulaire) ;
- Age maximum pour entrer en apprentissage : 29 ans révolus (contre 25 ans aujourd'hui) ;
- Une durée du contrat variable de 6 mois (au lieu d'un an) à 3 ans (selon la durée du cycle de formation sauf dérogations) ;
- Possibilité d'exécuter une partie hors Union Européenne (1 an maximum à l'étranger + minimum 6 mois en France : art. 13 de la loi et L. 6222-42 c. trav) ;
- Création d'une aide unique pour les entreprises de moins de 250 salariés, qui remplacera les dispositifs d'aides actuels (art. L. 6243-1 c. trav. / montant et modalités attendus par décret).

- Les modalités de rupture sont rénovées (art. L. 6222-18 c. trav).
 - Ce qui n'est pas modifié :
 - Rupture possible par l'apprenti ou l'employeur jusqu'à l'échéance des 45 premiers jours consécutifs ou non de formation pratique en entreprise ;
 - Rupture par accord possible à l'issue de ce délai.
 - Nouveautés :
 - Licenciement par l'employeur (sans passer par le CPH) pour faute grave, inaptitude (sans obligation de reclassement), force majeure, décès de l'employeur maître d'apprentissage dans une entreprise unipersonnelle ou exclusion du CFA ;
 - Possibilité d'une rupture à l'initiative de l'apprenti dans des conditions qui seront fixées par décret.

2/ Le contrat de professionnalisation

- Les structures d'insertion par l'activité économique (entreprises d'insertion, entreprises de travail temporaire d'insertion, associations intermédiaires, ateliers et chantiers d'insertion) pourront conclure ces contrats avec des personnes agréées par Pôle emploi à compter du 1^{er} janvier 2019 ;
- Allongement de la durée de l'action de professionnalisation jusqu'à 3 ans (au lieu de 2) dans des cas limités (art. L. 6325-11 c. trav. au 1^{er} janvier 2019) :
 - Les personnes âgées de seize à vingt-cinq ans révolus afin de compléter leur formation initiale qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
 - Les personnes âgées de seize à vingt-cinq ans révolus afin de compléter leur formation initiale et les demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans et plus inscrites depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi définie à l'article L. 5411-1 c. trav. ;
 - Les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 bénéficient du contrat de professionnalisation selon les modalités prévues aux articles L. 6325-11, L. 6325-14, L. 6332-14 et L. 6332-15.
- Possibilité d'exécuter une partie à l'étranger (1 an maximum à l'étranger + 6 mois minimum en France)
- Elargissement des bénéficiaires à titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2020 dans certains territoires définis par arrêté ministériel en vue d'acquérir « *des compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences, en accord avec le salarié* » (pas nécessairement une qualification reconnue) ;

Nouvelles obligations en vue d'une égalité salariale femmes-hommes

Entrée en vigueur des articles L. 1142-7 et suivants c. trav :

- 1^{er} janvier 2019 pour les entreprises de plus de 250 salariés ;
- 1^{er} janvier 2020 pour les entreprises de 50 à 250 salariés.

1/ Obligation de mesurer les écarts de salaire

2/ Obligation de publier chaque année des indicateurs relatifs (modalités attendues par décret) :

- aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- aux actions mises en œuvre pour les supprimer.

3/ Plan de rattrapage obligatoire si les indicateurs sont sous un seuil qui sera déterminé par décret :

- Le plan est en principe négocié :
 - Il est inscrit à l'ordre du jour de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle et la QVT ;
 - Négociation sur les mesures adéquates et pertinentes de correction , et le cas échéant, la programmation annuelle ou pluriannuelle, de mesures financières propres à combler les écarts constatés (art. L. 1142-9 c. trav) ;
- En l'absence d'accord : décision unilatérale après consultation du CSE. Décision déposée auprès de la DIRECCTE (art. L. 1142-9 c. trav).

4/ Sanctions : mise en conformité dans les 3 ans sous peine de pénalités financières (montant maximum pouvant atteindre 1% de la masse salariale au cours de l'année civile précédant l'expiration du délai de 3 ans). Un délai supplémentaire d'un an pourra être accordé à l'employeur (art. L. 1142-10 al. 2 c. trav).

5/ Nouveaux thèmes pour la négociation égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et qualité de vie au travail (art. L. 2242-17 c. trav.) :

- Conditions de suivi d'au moins une action de formation ;
- Conditions d'acquisition des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de l'expérience ;
- Conditions de progression salariale ou professionnelle ;
- Conditions d'abondement du CPF des salariés ;
- Conditions d'appréciation du parcours professionnel.

Nouvelles obligations en matière de lutte contre le harcèlement sexuel

1/ Désignation de « référents » harcèlement sexuel et agissements sexistes :

- Un référent dans les entreprises d'au moins 250 salariés : « chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes » (art. L. 1153-5-1 c. trav.)
- Un référent, désigné par le CSE parmi ses membres, « en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes » (l'article L. 2314-1 renvoie aux délibérations du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés).

2/ Obligation d'affichage renforcée : affichage dans les lieux de travail et dans les locaux où se fait l'embauche des voies de recours civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et les coordonnées des autorités et des services compétents (art. L. 1153-5-1 c. trav. / la liste sera fixée par décret). (aujourd'hui : seul l'art. 222-33 du c. pénal prévoyant les sanctions applicables en cas de harcèlement sexuel doit être affiché).

Nouvelles mesures visant à simplifier les démarches et améliorer le taux d'emploi des travailleurs handicapés

A noter notamment :

1/ Dans les entreprises à établissements multiples, l'obligation d'emploi s'applique au niveau de l'entreprise (non plus établissement par établissement) (art. L. 5212-3 c. trav : entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2025) ;

2/ Obligation d'emploi déclarée via la DSN (non plus une déclaration spécifique) ;

3/ Contribution annuelle recouvrée par l'URSSAF ou la caisse de mutualité sociale agricole dans les mêmes conditions que les cotisations du régime général de la sécurité sociale (non plus versée à l'Agefiph) ;

4/ Désignation d'un référent en matière de handicap dans les entreprises d'au moins 250 salariés, chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap (désignation possible au sein des services RH).

Merci pour votre attention !



P H I L I P P O T
AVOCAT

65 avenue des Vosges, 67000 Strasbourg, Téléphone : 06 60 85 41 84 / 03 10 36 02 36
olivier.philippot@philippotavocat.fr - www.philippotavocat.fr



Mardi 13 Novembre 2018

La réforme de la formation professionnelle
par Me Olivier Philippot

www.philippotavocat.fr

Hôtel Régent

Merci de votre attention

Vous avez des questions ou des suggestions de thématiques concernant les prochaines soirées ?

Contactez-nous à : recrutement@centaurun.com

