UCANSS
UNION DES CAISSES NATIONALES DE SÉCURITÉ SOCIALE

Loi N°2018-771

Pour la liberté de choisir son avenir professionnel

09/11/2018

La loi n° 2018-771 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a été adoptée le 05 septembre 2018, et publiée au journal officiel le lendemain. Si de nombreuses mesures concernant la formation professionnelle entrent en vigueur dès 2019, la plupart des dispositions nécessiteront la parution de décrets.

Le gouvernement s'est fixé deux grands objectifs à travers cette nouvelle réforme sur le volet formation : le renforcement de l'individualisation des parcours professionnels, et l'investissement des entreprises dans les compétences de leurs salariés. Pour y répondre, cette loi rénove en profondeur le système de la formation.

Dans ce contexte de changements, l'UCANSS mène de nombreux travaux pour assurer la transition dans l'attente de la publication totale des décrets d'application et des modalités de financement. En complément de ce cadre, le protocole d'accord relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle du 3 septembre 2010 continue de s'appliquer pour ses dispositions qui ne contreviennent pas aux dispositions législatives et réglementaires. La présente note a pour objet d'exposer ce nouveau cadre législatif, sous forme de fiches reprenant les dispositifs d'accès à la formation.

Sommaire

Titre I - La formation professionnelle : définitions 3
Fiche I.1 - Définition de la formation professionnelle continue 3
a) Rappel de l'objectif de la formation professionnelle 3
b) Simplification des types d'actions 4
c) Nouvelles modalités pédagogiques 5
d) Nouvelles modalités administratives 5
Fiche I.2 – Définition de la certification 7
Titre II - La responsabilité de l'employeur 9
Fiche II.1 – Le plan de développement des compétences 9
a) Obligation de formation de l'employeur 9
b) Plan de développement des compétences 9
Fiche II.2 - L'aménagement du cadre légal de l'entretien professionnel 12
a) Périodicité 12
b) Informations renforcées 13
c) Entretien professionnel renforcé 13
Fiche II.3 – La reconversion ou promotion par alternance 15
a) Objet 15
b) Bénéficiaires 16
c) Déroulement 16
Fiche II.4 - Les principales évolutions du contrat de professionnalisation 18
a) Durée 18
b) Expérimentation 18
Fiche II.5 - Le Contrat d'Apprentissage 19
a) Refonte du système 19
b) Objet 20
c) Bénéficiaires 20
d) Temps de travail 21
e) Durée du contrat 21
f) Rémunération 22
g) Maître d'apprentissage 23

h) Rupture du contrat 23
i) Aide Financière 24
Titre III - Le renforcement de l'individualisation des droits 25
Fiche III.1 - Le compte personnel de formation (CPF) rénové 25
a) Monétisation du CPF 25
b) Formations éligibles au CPF 28
c) Simplification d'accès 29
d) Financements 29
Fiche III.2 - Le projet de transition professionnelle 30
a) Mobilisation 30
b) Nouvel opérateur 31
Fiche III.3 - Le nouveau Congé VAE 32
a) Nouvelle définition de la VAE 32
b) Dispositions générales 32
c) Rémunération 33
Fiche III.4 - Le conseil en évolution professionnelle (CEP) 34
a) Objet 34
b) Prescripteurs 34
Titre IV - La refonte du système de la formation professionnelle 35
Fiche IV.1 - Le nouveau système de financement de la formation 35
a) Contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance 35
b) Nouveaux collecteurs 38
Fiche IV.2 – La nouvelle gouvernance 40
ANNEXE 1 : Exemples des principales formations obligatoires 42
ANNEXE 2 : Entretiens en vigueur 43

Titre I - La formation professionnelle : définitions

Les mesures à retenir

- ✓ La caractérisation juridique de la formation professionnelle continue repose sur la combinaison de trois dispositions relatives :
  1. Aux objectifs généraux : la formation doit permettre la sécurisation de l'emploi,
  2. Aux quatre nouvelles prestations de formation,
  3. Et aux nouvelles modalités pédagogiques et administratives.

- ✓ La notion de « formation certifiante » est désormais encadrée par le code du travail.

Fiche I.1 - Définition de la formation professionnelle continue

a) Rappel de l'objectif de la formation professionnelle

La formation professionnelle continue a pour objet de **sécuriser l'emploi** par l'insertion ou la réinsertion professionnelle, le maintien dans l'emploi, le développement des compétences et l'accès à la qualification professionnelle. Elle permet également le retour à l'emploi des personnes qui ont interrompu leurs activités professionnelles pour s'occuper de leurs enfants ou de leurs conjoints ou ascendants en situation de dépendance (art. L6311-1 en vigueur du Code du travail).

b) Simplification des types d'actions

Il n'existera plus que **quatre** types d'actions concourant au développement des compétences qui entrent dans le champ de la formation professionnelle et peuvent à ce titre bénéficier de financements (nouvelle rédaction à compter du 01 janvier 2019 de l'art. L6313-1 du Code du travail) au lieu des quinze actuelles. Ce sont :

1. Les actions de formation,
2. Les bilans de compétences (24 heures maximum),
3. La VAE,
4. Les actions d'apprentissage.

Pour être caractérisée **d'action de formation** (1), la prestation devra permettre d'atteindre **un objectif professionnel** (nouvel art. L6313-2 du Code du travail à compter du 01 janvier 2019).
A ce titre, conformément à la version qui entrera en vigueur au 01 janvier 2019 de l'art. L6313-3 du Code du travail, les actions de formation devront avoir pour objet :

1. De permettre à toute personne sans qualification professionnelle ou sans contrat de travail d'accéder dans les meilleures conditions à un emploi,
2. De favoriser l'adaptation des salariés à leur poste de travail, à l'évolution des emplois. Ces actions de formation pourront, également, permettre à des salariés d'acquérir une qualification plus élevée,
3. De réduire, pour les salariés dont l'emploi est menacé, les risques résultant d'une qualification inadaptée à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en les préparant à une mutation d'activité soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise. Ces actions peuvent, aussi, permettre à des salariés dont le contrat de travail est rompu d'accéder à des emplois exigeant une qualification différente, ou à des non-salariés d'accéder à de nouvelles activités professionnelles,
4. De favoriser la mobilité professionnelle.

c) Nouvelles modalités pédagogiques

La formation se déroulera selon un **parcours pédagogique** (nouvel art. L6313-2 du Code du travail à compter du 01 janvier 2019) qui pourra mobiliser des modalités différentes permettant d'acquérir des **compétences**.

A ce jour, il existe deux types de modalités pédagogiques :

1. L'action de formation en face à face
2. L'action de formation ouverte à distance (FOAD)

La nouvelle loi consacre une nouvelle modalité : **l'action de formation en situation de travail (l'AFEST)** et prévoit des **décrets** pour préciser la mise en œuvre de cette AFEST **et** de la FOAD (nouvel art. L6313-2 du Code du travail à compter du 01 janvier 2019).

***A savoir** : Cette nouvelle modalité de **formation en situation de travail** (FEST) peut être mise en œuvre par un organisme de formation comme c'est le cas pour les formations réalisées en face à face ou ouvertes à distance.*

d) Nouvelles modalités administratives

Le programme de formation disparait en tant que pièce administrative devant être obligatoirement fournie à l'organisme, mais il incombera à l'organisme de formation d'établir **une convention** avec l'acheteur selon des modalités précises qui seront déterminées par **décret** (nouvelle version à partir du 01 janvier 2019 de l'art. L6353-1 du Code du travail).

***A savoir :** Dans le cas d'une formation « interne », il ne peut être établi ni facture, ni convention (une personne physique ou morale ne contracte pas avec elle-même) (art. 1161 du Code civil).*

Il faudra, en outre, selon le nouvel article L6353-8 du Code du travail applicable au 01 janvier 2019, que l'organisme de formation mette à disposition des stagiaires :

- Les objectifs,
- Le contenu de la formation,
- La liste des formateurs et des enseignants,
- Les horaires,
- Les modalités d'évaluation ;
- Les coordonnées de la personne chargée des relations avec les stagiaires ou les apprentis par l'entité commanditaire de la formation,
- Et le règlement intérieur applicable à la formation sera mis à disposition du stagiaire et de l'apprenti avant leur inscription définitive.

Il sera, toujours, titulaire d'un numéro de déclaration d'activité (art. L6351-1 du Code du travail en vigueur).

Enfin, il devra être certifié, au 01 janvier 2021, quand il sera financé par des financements publics (version à venir à compter du 01 janvier 2021 de l'art. L6316-1 du Code du travail). Cette certification sera délivrée par :

- Le comité français d'accréditation (COFRAC) ou un de ses homologues européens ;
- Une instance de labellisation reconnue par France Compétences

Une certification spécifique sera aussi prévue pour les organismes de formations qui seront aussi centre de formation d'apprentis (CFA).

Les critères de certification seront définis **par décret**.

Fiche I.2 – Définition de la certification

La loi du 5 septembre 2018 introduit un nouvel article L6313-7 du Code du travail applicable au 01 janvier 2019, qui pose clairement la définition des formations certifiantes. Il s'agit des formations sanctionnées :

1. Par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)[1],
2. Par l'acquisition d'un ou plusieurs blocs de compétences issus d'une certification professionnelle inscrite au RNCP,
3. Par une certification enregistrée au répertoire spécifique[2].

Les **certifications professionnelles (1)** sont les certifications qui permettent une validation des compétences et des connaissances acquises nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles comme les diplômes, les titres et les certifications de qualification professionnelles de branche ou interbranche.
Elles sont définies notamment par :

- Un référentiel d'activités qui décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés,
- Un référentiel de compétences qui identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui en découlent,
- Et un référentiel d'évaluation qui définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis.

Les certifications professionnelles devront être dorénavant constituées de **blocs de compétences (2)**, définis comme des ensembles homogènes et cohérents de compétences contribuant à l'exercice autonome d'une activité professionnelle et pouvant être évaluées et validées.

---

[1] Le **RNCP** est le Répertoire National de la Certification Professionnelle. Il permet de répertorier tous les diplômes, titres et CQP certifiés par la CNCP (Commission Nationale de la Certification Professionnelle et bientôt par France Compétences). Il contient les **fiches descriptives** de chaque formation contenant le détail des compétences acquises et des métiers pouvant être exercés avec cette certification ayant valeur nationale accessible par la voie de la formation initiale ou continue.

[2] Le répertoire spécifique remplacera l'inventaire qui recense « les certifications et habilitations correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle établi par la Commission nationale de la certification professionnelle » (en 2019 ce sera France Compétences qui sera en charge de ce répertoire spécifique).

Le répertoire national sera établi et actualisé par la nouvelle institution nationale dénommée **France compétences**[3].
Les certifications professionnelles seront aussi toutes **classées par niveau de qualification et domaine d'activité.** La classification par niveau de qualification est établie selon un cadre national des certifications **défini par décret** qui détermine les critères de gradation des compétences au regard des emplois et des correspondances possibles avec les certifications des États appartenant à l'Union européenne (nouvel art. L6113-1 du Code du travail à compter du 01 janvier 2019).

Les habilitations et les certifications autres que professionnelles (3) correspondent à des compétences professionnelles complémentaires aux certifications professionnelles. Elles seront inscrites en 2019 au nouveau répertoire spécifique. Ce dernier est établi et actualisé par France compétences (nouvel art. L6113-2 du Code du travail à compter du 01 janvier 2019).
A titre d'exemple, vous trouverez ci-dessous, une liste non exhaustive :

Grand domaine	Intitulé de la certification	Organismes certificateurs
Prévention sécurité	Certificat de sauveteur-secouriste du travail (SST)	Institut national de recherche et de sécurité, Ministère de l'intérieur, Ministère du travail
Langues	BULATS - Linguaskill	University of Cambridge
	Test TOEFL (Test of English as Foreign Language)	Educational Testing Service (ETS) Global BV
	Certificat de Compétences en Langue des Signes Française - Langue Seconde - Niveau A1	Visuel - Langue des Signes Française
Informatique	PCIE - Passeport de compétences informatique européen	Euro-Aptitudes
Electricité, électronique	Habilitation électrique B0 chargé de travaux d'ordre non électrique, basse tension	Caisse Nationale de l'Assurance Maladie des Travailleurs (CNAMTS)

[3] Voir la présentation de France Compétences dans la Quatrième Partie ; Fiche 2 : La nouvelle gouvernance

Titre II - La responsabilité de l'employeur

Les mesures à retenir

- ✓ Le plan de développement des compétences remplace le plan de formation,
- ✓ Les modalités entrainant une sanction financière lors du bilan de l'entretien professionnel tous les six ans (échéance au 04 mars 2021) seront assouplies,
- ✓ Le système de l'alternance est refondu.

Fiche II.1 – Le plan de développement des compétences

a) Obligation de formation de l'employeur

Avec la nouvelle loi, l'employeur sera toujours tenu d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et de veillera au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Il pourra toujours proposer des formations qui participent au développement des compétences, y compris numériques, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme, notamment des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences **défini par décret** (art. L6321-1 du Code du travail).

b) Plan de développement des compétences

Avant-propos : *Il est important de ne pas confondre les obligations de formation de l'employeur et les formations inscrites au plan de développement de compétences (certaines formations sont inscrites au plan mais ne répondent pas à l'obligation de formation de l'employeur).*

A compter de 2019, l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle à l'initiative de l'employeur sera assuré dans le cadre **d'un plan de développement des compétences** en lieu et place du plan de formation (nouvelle rédaction de l'art. L6312-1 du Code du travail à compter du 01 janvier 2019).

Ce nouveau plan supprimera le régime juridique des deux catégories du plan de formation. A ce titre, pour 2019, les organismes ne seront plus contraints de construire leur plan en faisant la distinction entre les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi (catégorie 1) et les actions de développement des compétences (catégorie 2). Avec la disparition de la deuxième catégorie, la nouvelle loi abroge les dispositions relatives à l'obligation de définir avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels souscrit l'employeur.

Ce nouveau plan de développement des compétences sera composé des **formations obligatoires** et **des formations non-obligatoires**.

Les formations obligatoires auront lieu nécessairement sur le temps de travail. La loi précise ce qu'il faut entendre par formation obligatoire en se référant à la source de l'obligation[4].

Seront ainsi dénommées formations obligatoires (nouvelle rédaction applicable à compter du 01 janvier 2019 de l'art. L6321-2 du Code du travail) , les formations nécessaires pour exercer une activité devant être réalisées en application :

- D'une convention internationale,
- De dispositions légales et règlementaires (lois, ordonnances, décrets, arrêtés…). A ce titre, les formations prévues par accords collectifs d'entreprises ou de branches ne rentrent pas dans cette définition (il s'agit, en l'espèce, d'une obligation conventionnelle). *Exemple : PASS doit être suivi par les nouveaux embauchés dans le cadre de leurs parcours d'intégrations ; cependant, il ne s'agit pas d'une formation obligatoire au niveau légal).*

[4] Voir Annexe 1 : Tableau d'exemples non exhaustifs des principales formations obligatoires en organismes

Les formations non-obligatoires constituent également du temps de travail effectif à l'exception :

- Des actions de formation déterminées par accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche, qui peuvent se dérouler, en tout ou partie, hors du temps de travail, dans une limite horaire par salarié fixée par ledit accord,

- En l'absence d'accord collectif et avec l'accord du salarié, des actions de formation qui peuvent se dérouler, en tout ou partie, hors du temps de travail, dans la limite de 30 heures par an et par salarié ou dans la limite de 2% pour les salariés au forfait.

A défaut d'accord collectif, les actions de formation, qui pourront se dérouler en dehors du temps de travail nécessiteront l'accord formalisé du salarié (nouvelle rédaction à compter du 01 janvier 2019 de l' art. L6321-6 du Code du travail, un **décret en Conseil d'Etat** est attendu pour préciser les modalités d'applications).

En cas de formation se déroulant en dehors du temps de travail, les heures ne seront en principe pas rémunérées. L'allocation de formation disparait.

Pendant la durée de la formation accomplie en dehors du temps de travail, le salarié bénéficiera de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles (nouvel art. L6321-8 du Code du travail applicable à partir du 01 janvier 2019).

Focus : *Au sein du Régime général, en application de l'article 9 de l'accord de branche du 3 septembre 2010 relatif à la formation, la formation hors temps de travail est exclue dans le cadre du plan.*

A partir de 2019, ce plan de développement des compétences fera l'objet d'une consultation annuelle du comité social économique (CSE) dans le cadre des consultations sur les orientations stratégiques de l'organisme avec la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et les orientations de la formation professionnelle (nouvel rédaction de l'art.L6312-24 du Code du travail applicable à partir du 01 janvier 2019) et toujours dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'organisme, les conditions de travail et l'emploi.

Fiche II.2 - L'aménagement du cadre légal de l'entretien professionnel

Avant-Propos : *Entrée en vigueur dans le cadre de la loi du 05 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, l'entretien professionnel est un temps d'échange sur l'évolution professionnelle du salarié au sens large (Cass Soc, 06/07/2016, N° 15-18.419)*[5]*.*

a) Périodicité

L'entretien professionnel a lieu tous les deux ans, sauf si un accord d'entreprise à défaut un accord de branche prévoit des modalités différentes de périodicité de réalisation de l'entretien professionnel (nouvelle rédaction à partir du 01 janvier 2019 de l'art. L6315-1 du Code du travail). A titre d'exemple, un accord peut prévoir que les trois entretiens auront lieu sur 6 ans et pas forcément tous les 2 ans.

Il restera proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue :

- D'un congé de maternité,
- D'un congé parental d'éducation,
- D'un congé de proche aidant, d'un congé d'adoption,
- D'un congé sabbatique,
- D'une période de mobilité volontaire sécurisée,
- D'une période d'activité à temps partiel,
- D'un arrêt longue maladie prévu,
- Ou à l'issue d'un mandat syndical.

Le salarié pourra demander à le reporter à une date antérieure à la reprise de poste (nouvelle rédaction applicable à compter du 01 janvier 2019 de l'art. L6315-1 du Code du travail).

[5] Voir Annexe 2 : Les entretiens en vigueur

Pour rappel, l'employeur informe les salariés de leur droit à bénéficier de cet entretien au moment de leur embauche (art. L6315-1 du Code du travail).

b) Informations renforcées

A compter de 2019, l'employeur donnera obligatoirement des informations relatives :

- À l'activation du compte personnel de formation (CPF),
- À l'accès au conseil en évolution professionnelle (CEP),
- Ainsi que les abondements CPF susceptibles d'être octroyés par l'employeur.

Il faudra toujours donner des informations concernant l'accès à la validation des acquis de l'expérience (VAE) (Art. L6315-1 du Code du travail nouveau).

c) Entretien professionnel renforcé

Au bout de 6 ans, lors de l'état des lieux récapitulatif pour apprécier le **parcours professionnel du salarié,** il convient toujours de vérifier trois points **:**

1. Le suivi d'au moins d'une action de formation,
2. L'acquisition des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience (VAE),
3. Et d'avoir bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Sauf :

Si un accord d'entreprise à défaut un accord de branche prévoit des modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié distinctes de des mesures mentionnées aux 1° à 3° (nouvelle rédaction à partir du 01 janvier 2019 de l'art. L6315-1 du Code du travail).

En revanche, la nouvelle loi du 5 septembre 2018 « *Pour la liberté de choisir son avenir professionnel* » ne prévoit plus que deux éléments à vérifier ayant comme conséquence **une sanction** :

1. Avoir bénéficié des entretiens professionnels et,

2. Avoir bénéficié d'une formation non obligatoire[6]

En cas de non-respect de ces deux mesures, conformément à l'article L6323-13 du Code du travail qui rentrera en vigueur à compter du 01 janvier 2019, dans les organismes d'au moins 50 salariés, l'employeur s'acquittera :

- D'un abondement **qui sera fixé par décret,**
- D'une pénalité dans le cadre des contributions formations **à fixer par décret** d'un montant maximum de six fois les droits acquis dans le cas général au titre du CPF *(ce plafond unique serait donc de 6 x 500 € = 3.000 €)*.

En schéma :

Il est conseillé aux organismes :
1. De vérifier que chaque salarié ait bien bénéficié de tous les entretiens professionnels.
2. Et de repérer parmi les salariés qui étaient en poste au 07 mars 2014, ceux n'ayant pas bénéficié d'une formation « non obligatoire » depuis cette date afin leur en faire suivre une, avant le bilan (devant être réalisé au bout des six ans).

[6] Art. L. 6321-2. – Toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et règlementaires, constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération

Fiche II.3 – La reconversion ou promotion par alternance

Avant-propos : *La période de professionnalisation disparait au 31 décembre 2018. Pour rappel, à ce titre, le conseil d'administration d'Uniformation avait décidé de mettre en œuvre une période transitoire permettant aux organismes d'engager jusqu'au 23 novembre 2018 des demandes d'aide financière pour les formations démarrant avant le 31 mars 2019, selon les mêmes taux de prise en charge et en vigueur en 2018. Un dispositif différent est créé par la nouvelle loi :* ***la reconversion ou promotion par alternance.***

a) Objet

La nouvelle loi « *pour la liberté de choisir son avenir professionnel* » marquera **la fin de la période de professionnalisation au 31 décembre 2018**. Elle sera remplacée par un nouveau dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dénommé **« Pro-A »**) dont l'objectif sera de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation (nouvelle rédaction de l'art. L6324-1 du Code du travail à compter du 01 janvier 2019).

Ce dispositif visera les actions de formations éligibles aux contrats d'apprentissage et aux contrats de professionnalisation (nouvel art. L6324-2 du Code du travail à compter du 01 janvier 2019) soit :

1. Une certification professionnelle enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
2. Une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
3. Une qualification ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche.

b) Bénéficiaires

Ce nouveau dispositif concernera :

- Les salariés en CDI
- Les salariés en CUI-CDI (et non les CUI-CDD)

Il ne visera que les salariés dont la qualification est **inférieure ou égale à un niveau déterminé par décret non paru à ce jour** (nouvelle rédaction de l'art. L6324-2 du Code du travail à compter du 01 janvier 2019).

c) Déroulement

La reconversion ou la promotion par alternance associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées (nouvelle rédaction de l'art. L6324-5 du Code du travail à compter de 01 janvier 2019).
Ce nouveau dispositif sera financé par les nouveaux opérateurs de compétences (OPCO) sur le volet alternance pour la prise en charge des coûts pédagogiques et des frais annexes (nouvel art. L6324-5-1 du Code du travail à partir du 01 janvier 2019).

Le contrat de travail du salarié fera l'objet d'un avenant qui précisera :

- La durée
- Et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance.

Cet avenant sera déposé auprès de l'opérateur de compétences, sous réserve d'adaptations précisées **par décret** (nouvel art. L6324-6 du Code du travail à compter du 01 janvier 2019).
Les actions de formation de reconversion ou de promotion par alternance peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié

(nouvelle rédaction applicable au 01 janvier 2019 de l'art. L6324-7 du Code du travail).
Lorsque les actions de formation mises en œuvre en application de l'article L6324-1 sont effectuées pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié (nouvelle rédaction à compter du 01 janvier 2019 de l'art. L6324-8 du Code du travail).

Ce nouveau dispositif sera ouvert aux organismes du Régime général dans les modalités fixées par décret et dans la limite des enveloppes financières dont les nouveaux opérateurs de compétences (OPCO) seront dotés sur le volet alternance.
Au regard des éléments d'incertitudes concernant les nouvelles modalités de ce nouveau dispositif (bénéficiaires, date de mise en place, prise en charge), nous ne disposons pas d'éléments concrets sur les modalités de prise en charge financière (en attente des arbitrages OPCO – 2ème trimestre 2019).
L'UCANSS mène actuellement des travaux avec l'ensemble des Caisses Nationales afin d'anticiper les impacts de cette réforme sur les modalités de prises en charge de nos certifications.

Fiche II.4 - Les principales évolutions du contrat de professionnalisation

a) Durée

Conforment à la nouvelle rédaction applicable au 01 janvier 2019 de l'article L6325-11 du Code du travail, la durée du contrat de professionnalisation pourra être portée à **36 mois** pour :

- Les personnes infra au niveau IV,
- Les demandeurs d'emplois de longue durée (inscrits depuis plus de 1 an à Pôle Emploi),
- Les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes CUI.

b) Expérimentation

À titre expérimental pour une durée de trois ans **à compter de la publication du décret**, un contrat de professionnalisation pourra être conclu en vue d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences, en accord avec le salarié (au lieu d'une certification enregistrée au RNCP, d'un CQP ou d'une qualification reconnue dans les classifications d'une CCN).

A titre d'exemple, les contrats de professionnalisation ainsi conclus pourraient notamment permettre :

- De favoriser l'insertion professionnelle des personnes éloignées de l'emploi
- D'acquérir un ou plusieurs blocs de compétences.

Les modalités d'application seront définies dans le décret. Les opérateurs de compétences auront un rôle central dans la mise en place de cette expérimentation (communication à venir de l'UCANSS dès connaissance des éléments de prise en charge par l'OPCO).

Fiche II.5 - Le Contrat d'Apprentissage

Avant-Propos : Le Régime général de Sécurité Sociale n'est pas assujetti à la taxe d'apprentissage et ne prévoit pas, à ce jour, de dispositions conventionnelles en faveur du développement et la promotion de ce dispositif. Il n'en reste pas moins que 16%[1] des organismes du Régime de Sécurité sociale ont eu recours au contrat d'apprentissage sur l'exercice 2016. Ainsi, 133 contrats d'apprentissage ont été conclus principalement par des organismes relevant de la branche maladie et recouvrement. Les certifications visées sont majoritairement les diplômes de niveau III (BTS SP3S, BTS et DUT divers) et les Masters.

a) Refonte du système

A partir de 2020, la taxe ne sera plus gérée par les régions mais par les branches sur le volet alternance.
Pour chaque diplôme préparé, le coût de prise en charge du contrat d'apprentissage sera fixé au niveau national par les branches professionnelles.
Ce niveau de prise en charge sera déterminé en fonction du domaine d'activité du titre ou diplôme visé et devra tenir compte des recommandations de France Compétences.
Un décret est attendu fixant un cadre sur les modulations de prise en charge (Art. L6332-14 du Code du travail modifié à partir du 01 janvier 2019).
Les centres de formation d'apprentis (CFA) se verront attribuer, par les opérateurs de compétences (OPCO), des fonds en fonction du nombre d'apprentis accueillis. Ils ne seront donc plus financés par les Régions sous forme de subventions mais en fonction de leurs niveaux d'activités.
A partir du 01 janvier 2020, le contrat d'apprentissage sera à déposer auprès de l'opérateur de compétences dans des conditions fixées par voie réglementaire (nouvelle rédaction applicable au 01 janvier 2020 de l'art. L6224-1 du Code du travail).

[1] Source : Ucanss-Dires – données 2017

b) Objet

L'apprentissage concourt aux objectifs éducatifs de la nation. Il contribue à l'insertion professionnelle. Il a pour objet de donner à des travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.
La formation est gratuite pour l'apprenti et pour son représentant légal (nouvelle rédaction à compter du 01 janvier 2019 de l'art. L6211-1 du Code du travail).
Le contrat d'apprentissage se déroule en alternant formation théorique et pratique en entreprise (nouvelle rédaction applicable au 01 janvier 2019 de l'art. L6211-2 du Code du travail).

L'ensemble des dispositions relatives à l'apprentissage est applicable au secteur public non industriel et commercial à l'exception de dispositions spécifiques liées aux règles en droit social (nouvelle rédaction à partir du 01 janvier 2019 de l'art. L6227-12 du Code du travail).

c) Bénéficiaires

Dès 2019, les jeunes pourront signer un contrat d'apprentissage jusqu'à **29 ans révolus** au début de l'apprentissage et non plus 25 ans (nouvelle rédaction applicable au 01 janvier 2019 de l'art. L6222-1 du Code du travail).

Il pourra être dérogé à cette limite d'âge :

1. Lorsque le contrat ou la période d'apprentissage proposés fait suite à un contrat ou à une période d'apprentissage précédemment exécutés et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat ou de la période d'apprentissage précédents ;
2. Lorsqu'il y a eu rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ou suite à une inaptitude physique et temporaire de celui-ci ;

3. Lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne à laquelle la qualité de travailleur handicapé est reconnue ;
4. Lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne qui a un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou titre sanctionnant la formation poursuivie ;
5. Lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne inscrite en tant que sportif de haut niveau sur la liste mentionnée au premier alinéa de l'article L221-2 du Code du sport.

d) Temps de travail

Le plafond journalier reste de huit heures et le plafond hebdomadaire de trente-cinq heures, mais la possibilité d'y déroger est étendue pour certaines activités qui seront listées par **décret en Conseil d'Etat**.

A titre exceptionnel, il sera aussi possible de déroger aux durées maximales quotidiennes et hebdomadaires dans les autres activités après accord de l'inspection du travail suite à l'avis conforme du médecin du travail ou du médecin chargé du suivi médical de l'élève.

Dans tous les cas, la durée du travail des apprentis ne devra pas être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés dans l'établissement.

e) Durée du contrat

La durée du contrat d'apprentissage pourra varier entre **six mois et trois ans** et non plus entre un an et trois ans et devra être égale à la durée du cycle de formation sauf dérogations spécifiques. Toutefois, le contrat pourra être prolongé d'un an au plus en cas d'échec à l'examen (nouvelle rédaction applicable au 01 janvier 2019 de l'art. L6222-7-1 du Code du travail).

La date de début de la formation ne pourra être postérieure de plus de **trois mois** au début d'exécution du contrat (nouvelle rédaction à compter du 01 janvier 2019 de l'art. L6222-12 du Code du travail). De même, une possibilité sera ouverte de démarrer le cycle de formation **trois mois maximum avant le début du contrat**, à la demande de la personne, si

elle n'a pas trouvé d'employeurs (nouvelle rédaction à partir du 01 janvier 2019 de l'art. L6222-12-1 du Code du travail).

En parallèle, la durée de la formation ne pourra être **inférieure à 25 % de la durée totale du contrat (150 heures contre 400 heures auparavant),** sous réserve, le cas échéant, des règles fixées par l'organisme certificateur du diplôme ou titre à finalité professionnelle visé (nouvelle rédaction applicable au 01 janvier 2019 de l'art. L6211-2 du Code du travail).

f) Rémunération

Sous réserve de dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables, l'apprenti ne peut percevoir un salaire inférieur à un montant déterminé en pourcentage du salaire minimum de croissance et variant en fonction de l'âge du bénéficiaire et de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage (nouvelle rédaction à compter du 01 janvier 2019 de l'art. L6222-27 du Code du travail).

Ce montant sera fixé par décret.

Rappel : A ce jour, l'article D6222-26 du Code du travail précise que le salaire minimum perçu par l'apprenti, est fixé :

1. Pour les jeunes âgés de seize à dix-sept ans :
   a. à 25 % du salaire minimum de croissance pendant la première année d'exécution du contrat ;
   b. à 37 % du salaire minimum de croissance pendant la deuxième année d'exécution du contrat ;
   c. à 53 % du salaire minimum de croissance pendant la troisième année d'exécution du contrat ;
2. Pour les jeunes âgés de dix-huit à vingt ans :
   a. à 41 % du salaire minimum de croissance pendant la première année d'exécution du contrat ;
   b. à 49 % du salaire minimum de croissance pendant la deuxième année d'exécution du contrat ;
   c. à 65 % du salaire minimum de croissance pendant la troisième année d'exécution du contrat ;
3. Pour les jeunes âgés de vingt et un ans et plus :

a. à 53 % du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la première année d'exécution du contrat ;
b. à 61 % du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la deuxième année d'exécution du contrat ;
c. à 78 % du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la troisième année d'exécution du contrat.

***Focus** : Dans l'Institution, le salaire de l'apprenti est fixé en fonction d'un pourcentage du niveau de qualification attaché à l'emploi occupé par celui-ci.*

g) Maître d'apprentissage

Le Maître d'apprentissage devra être salarié de l'entreprise, volontaire, majeur et offrir toutes garanties de moralité.
Le cas échéant, l'employeur pourra remplir cette fonction.

De plus, un accord ou une convention de branche pourra déterminer les compétences exigées d'un maître d'apprentissage. A défaut, elles seront déterminées par voie réglementaire (nouvel art. L6223-8-1 du Code du travail à compter du 01 janvier 2019).

h) Rupture du contrat

Jusqu'à l'échéance des quarante-cinq premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise le contrat d'apprentissage pourra être rompu par l'une des parties.
Passé ce délai, le contrat pourra être rompu **par accord écrit signé des deux parties**.

Le contrat pourra, également, être rompu :

- Dans le cadre d'un licenciement pour motif personnel, en cas :
  - De force majeure,
  - De faute grave,
  - D'inaptitude constatée par le médecin du travail (l'employeur ne sera pas tenu à une obligation de reclassement),

  - De décès d'un employeur maître d'apprentissage dans le cadre d'une entreprise unipersonnelle
- Dans le cadre d'un licenciement motivé, en cas :
  - D'exclusion définitive de l'apprenti du centre de formation.

L'apprenti pourra aussi au-delà des quarante-cinq premiers jours rompre le contrat à son initiative **dans des conditions définies par décret** après sollicitation du médiateur ou pour les apprentis du secteur public non industriel et commercial, le service désigné comme étant chargé de la médiation (obligation).
Enfin, la rupture peut être prononcée en cas de liquidation judiciaire par le liquidateur.
Jusqu'à présent, la rupture du contrat au-delà des quarante-cinq premiers jours ne pouvait être effectuée que par le conseil des prud'hommes sous la forme d'un référé (nouvelle rédaction applicable au 01 janvier 2019 de l'art. L6222-18 du Code du travail).

Expérimentation : *A titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2021, la visite médicale d'embauche (dite "visite d'information et de prévention ») pourra être réalisée par un médecin de ville si le médecin du travail n'est pas disponible dans les deux mois. Les conditions seront fixées* ***par décret****.*

i) Aide Financière

Une aide financière unique sera instaurée pour les seuls organismes de moins de 250 salariés qui embauchent un apprenti préparant un diplôme ou un titre de niveau baccalauréat au maximum.
Cette aide sera finalement versée directement par l'État et non par les régions (nouvel art. L6243-1 du Code du travail applicable au 01 janvier 2019).
Le montant sera fixé **par décret** et cette aide sera dégressive.

Titre III - Le renforcement de l'individualisation des droits

Les mesures à retenir

- ✓ Le compte personnel de formation (CPF) sera monétisé dès 2019
- ✓ Une application numérique sera créée pour gérer son CPF,
- ✓ Le congé individuel de formation (CIF) et le congé bilan de compétences disparaîtront au 31 décembre 2018,
- ✓ Le nouveau congé VAE sera financé sur le CPF ou plan de développement des compétences,
- ✓ Un nouveau dispositif sera créé : le projet de transition professionnelle géré par une nouvelle commission paritaire interprofessionnelle régionale en 2020. Dans l'attente de la mise en place de ces commissions, en 2019, ce sont les Fongecif qui assureront la transition de ce dispositif.

Fiche III.1 - Le compte personnel de formation (CPF) rénové

a) Monétisation du CPF

A compter du 01 Janvier 2019, le compte personnel de formation (CPF) sera alimenté **en euros** et non plus en heures de formation (nouvelle rédaction applicable au 01 janvier 2019 de l'art. L6323-2 du Code du travail).
Le montant n'est pas encore défini, il sera fixé par **décret**. *D'après les annonces du ministère du Travail, il serait sur la base de 500€ par an pour un salarié travaillant au moins à mi-temps (dans une limite de 5000€) et de 800€ par an pour un salarié de niveau V et infra (dans une limite de 8000€).*
Un prorata serait effectué pour les salariés travaillant moins qu'à mi-temps ainsi que pour les salariés en CDD.
Une majoration sera **prévue par décret** pour les personnes en situation de handicap.
Un accord d'entreprise ou de groupe, à défaut de branche (spécifique de branche pour les personnes en situation de handicap ou les personnes âgées en perte d'autonomie), pourra prévoir des modalités d'alimentation plus

favorables si elles sont assorties d'un financement spécifique à cet effet **(défini par décret)**.

Une conversion en euros, des heures acquises en CPF et des heures acquises en droit individuel à la formation (DIF), interviendra en 2019 après la fin de l'alimentation des heures acquises au titre de 2018 sur la base d'un taux à définir **par décret**.

La possibilité d'une revalorisation triennale des droits **par décret** sera mise en place compte tenu de l'évolution générale des prix des biens et services et, plus particulièrement, de l'observation des coûts des organismes de formation par France compétences (nouvelle rédaction à compter du 01 janvier 2019 de l'art. L6323-11 du Code du travail).

A ce jour, la prise en charge par Uniformation est plafonnée comme suit : 40 € HT de l'heure, quelle que soit la durée, pour des formations sélectionnées par la branche professionnelle.
Demain, les annonces gouvernementales parlent d'une pris en charge aux alentours des 15€ de l'heure pour les heures aux compteurs. La prise en charge de la rémunération et des frais annexes ne sont plus prévus.

Les droits inscrits sur le compte personnel de formation demeureront acquis en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire. Le compte cesse d'être alimenté et ne peut plus être mobilisé à la retraite sauf pour les heures acquises au titre du compte engagement citoyen (CEC)[7] (nouvelle rédaction à partir du 01 janvier 2019 de l'art. L6323-3 du Code du travail).

[7] **Rappel** : le Compte d'engagement citoyen est actuellement un droit virtuel puisque les modalités pratiques de crédit des droits n'ont pas été finalisées, les financements font encore l'objet d'intenses tractations interministérielles et que l'offre de formation spécifique reste en question.
Deux modifications sont apportées par la loi :
- le CEC est également monétisé au 1er janvier 2019;
- l'aide apportée à une personne en situation de handicap ou à une personne âgée en perte d'autonomie permettra d'acquérir des droits CEC

Lorsque le coût de cette formation sera supérieur au montant inscrit sur le compte, il pourra faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements en droits complémentaires pour assurer le financement de cette formation.

Ces abondements pourront être financés notamment par :

1. Le titulaire lui-même,
2. L'employeur, lorsque le titulaire du compte est salarié,
3. Un opérateur de compétences (L6323-14),
4. La Caisse des dépôts et consignations dans un cadre fixé **par décret,**
5. Les organismes chargés de la gestion de la branche accidents du travail et maladies professionnelles, dans des conditions déterminées **par décret** en Conseil d'État,
6. L'État,
7. Les régions,
8. Pôle emploi,
9. CAP emploi,
10. Un fonds d'assurance-formation de non-salariés,
11. Une chambre régionale de métiers et de l'artisanat ou une chambre de métiers et de l'artisanat de région,
12. Une autre collectivité territoriale,
13. L'établissement public chargé de la gestion de la réserve sanitaire,
14. L'organisme gestionnaire de l'assurance chômage.

Ces abondements devront être versés à la Caisse des dépôts et consignations **dans des conditions fixées par décret** (nouvelle rédaction au 01 janvier 2019 de l'art. L6323-4 du Code du travail).

Un accord d'entreprise ou de groupe pourra définir des actions de formations prioritaires (dans la liste des formations éligibles) pour lesquelles l'employeur s'engage à financer des abondements. Dans ce cas, l'organisme peut prendre en charge l'ensemble des frais et demander le remboursement à la Caisse des dépôts et consignations des sommes correspondantes dans la limite des droits inscrits sur le compte personnel de formation de chaque salarié concerné (nouvelle rédaction à compter du 01 janvier 2019 de l'art. L6323-11 du Code du travail).

Le salarié demandera une autorisation d'absence à son employeur lorsqu'il voudra que son CPF se réalise en tout ou partie sur le temps de travail. L'employeur aura un délai de réponse **fixé par décret**, à défaut, le silence

vaudra acceptation (nouvelle rédaction applicable au 01 janvier 2019 de l'art. L6323-17 du Code du travail).

b) Formations éligibles au CPF

A ce jour, les salariés pouvaient mobiliser leurs CPF dans une **liste de certifications sélectionnées par les partenaires sociaux** parmi le RNCP, l'Inventaire et les CQP. Chaque individu n'avait donc pas accès aux mêmes formations. A partir du 01 janvier 2019, ces listes d'éligibilités au compte personnel de formation (CPF) vont être supprimées mais la loi conserve le caractère certifiant. De facto, tous les individus auront accès au même choix de formations certifiantes.

Conformément à la nouvelle version de l'art. L6323-6 du Code du travail applicable au 01 janvier 2019, les nouvelles formations éligibles au CPF pour les personnes en activité seront donc :

1. Toutes les certifications professionnelles enregistrées au RNCP,
2. Les actions de formation sanctionnées par des attestations de validation de blocs de compétences,
3. Toutes les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles (CléA),
4. L'accompagnement à la VAE,
5. Le bilan de compétences,
6. La formation théorique et pratique du permis B et permis poids lourd,
7. L'accompagnement et le conseil pour création et reprise d'entreprise,
8. Les formations pour les sapeurs-pompiers, bénévoles et volontaires permettant d'acquérir des compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions (Uniquement avec droit du compte engagement citoyen (CEC)).

c) Simplification d'accès

Les titulaires auront accès à un service dématérialisé gratuit via une application numérique prévue courant 2019. Ils y trouveront les informations sur les formations éligibles et les abondements obtenus. Ce service assurera la prise en charge de l'inscription jusqu'au paiement de l'action de formation (nouvelle rédaction à compter du 01 janvier 2019 de l'art. L6323-8 du Code du travail).

La Caisse des dépôts et consignations deviendra, en 2020, le seul gestionnaire des ressources financières et administratives du compte personnel de formation (CPF), et non plus simplement un gestionnaire des compteurs (nouvelle rédaction au 01 janvier 2019 de l'art. L6323-9 du Code du travail).

A titre transitoire, en 2019, ce sont les nouveaux opérateurs de compétences (OPCO)[8] en lieu et place des OPCA qui financeront le CPF.

d) Financements

Les frais pédagogiques, **dans des conditions à définir par décret,** seront pris en charge mais rien ne précise la prise en charge des frais annexes et de la rémunération si le CPF se réalise pour tout ou partie sur le temps de travail (nouvelle rédaction à compter du 01 janvier 2019 de l'art. L6323-20 du Code du travail).

[8] Voir Quatrième partie : La refonte système de la formation professionnelle ; Fiche 1 : Le nouveau système de financement

Fiche III.2 - Le projet de transition professionnelle

a) Mobilisation

Le congé individuel de formation et le congé bilan de compétences, sont amenés à disparaître avec cette nouvelle loi au 31 décembre 2018.

En remplacement, pour les salariés qui souhaitent changer de métier ou de profession, **le projet de transition professionnelle** (dénommé CPF de transition professionnelle) sera créé dès le 01 janvier 2019 (nouvel art L6323-17-1 du Code du travail à compter du 01 janvier 2018).

Les formations éligibles sont toutes les formations certifiantes soit :

- Une certification professionnelle enregistrée au RNCP,
- Un ou plusieurs bloc(s) de compétences enregistré(s) au RNCP,
- Une certification enregistrée au répertoire spécifique.

Une condition d'ancienneté en qualité de salarié sera requise **définie par décret** sauf pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) et les licenciés économiques ou pour inaptitudes.

Le bénéficiaire peut bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle gratuit (CEP) et bénéficiera systématiquement d'un positionnement préalable au suivi de l'action de formation afin d'identifier ses acquis professionnels permettant d'adapter la durée du parcours de formation proposé.

Ce projet de transition professionnelle fera l'objet d'un congé spécifique, quand l'action de formation sera suivie en tout ou partie sur le temps de travail.

Il sera assimilé à du temps de travail (nouvel art. L6323-17-4 du Code du travail applicable au 01 janvier 2019) pour :

- L'acquisition des congés payés,
- L'acquisition des droits dus à l'ancienneté

b) Nouvel opérateur

Dès 2020, le projet devra être présenté à la nouvelle commission paritaire interprofessionnelle régionale pour obtenir un financement. Cette commission étudiera la pertinence du projet et du positionnement préalable.
Dans l'attente de la mise en place des commissions, ce sont les FONGECIF qui assureront cette mission en 2019. Les modalités financières dont la rémunération minimale, que le salarié bénéficiaire percevra, seront fixées **par décret** (nouvelle rédaction de l'art. L6323-17-2 du Code du travail à compter du 01 janvier 2019).

L'employeur sera tenu de verser cette rémunération et se fera rembourser par l'organisme en charge de ce nouveau dispositif (nouvel art. L6323-17-5 du Code du travail à partir 01 janvier 2019).

En schéma :

	CIF	Projet de transition professionnelle
Objet	Accéder à un niveau supérieur de qualification, changer de métier ou de profession	Changer de métier ou de profession
Ancienneté	24 mois	A déterminer par décret sauf pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (OETH) et licenciés économiques ou pour inaptitude.
Durée	Un an ou 1200 h en cas d'enseignements discontinus ou à temps partiel. Dérogations pour certains métiers : ex : Infirmier	Durée de l'action
Accompagnement CEP	Préconisé	Préconisé
Prise en charge	Uniformation en tant qu'OPACIF	**En 2019 :** Fongecif **A partir de 2020 :** Commissions paritaires interprofessionnelles régionales Pas de prise en charge prévue pour les frais annexes
Rémunération	Maintien par l'employeur et remboursé par le financeur dans la limite de plafond	Maintien par l'employeur et remboursé par le financeur dans la limite de plafond
Positionnent préalable	Non	**Oui**

Fiche III.3 - Le nouveau Congé VAE

a) Nouvelle définition de la VAE

La validation des acquis de l'expérience (VAE) a pour objet l'acquisition d'une certification professionnelle enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (nouvelle rédaction à compter du 01 janvier 2019 de l'art. L6411-1 du Code du travail).

L'organisme certificateur se prononcera, dans un délai de **deux mois**, à compter de la réception de la demande, sur la recevabilité du candidat à la validation des acquis de l'expérience. À l'expiration de ce délai, l'absence de réponse vaudra recevabilité de la demande (nouvelle rédaction à partir du 01 janvier 2019 de l'art. L. 6411-2 du Code du travail).

b) Dispositions générales

Un congé spécifique pour la VAE reste maintenu. Pour en bénéficier, le salarié demandera à son employeur une **autorisation d'absence**. L'employeur aura un **délai de réponse déterminé par décret**.
Le silence vaudra acceptation.
Il pourra refuser pour raison de service motivant son report dans un délai et selon des modalités fixées **par décret** (nouvelle rédaction à compter du 01 janvier 2019 de l'art. L6422-1 du Code du travail).

La durée de cette absence sera de **24 heures maximum**. Cette durée pourra être augmentée par convention ou accord collectif pour les salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification fixé **par décret** ou dont l'emploi est menacé par les évolutions économiques ou technologiques (nouvelle rédaction applicable au 01 janvier 2019 de l'art. L6422-2 du Code du travail).

Le financement du coût pédagogique reposera sur la mobilisation du compte personnel de formation (CPF). Il sera fixé par voie réglementaire.

c) Rémunération

Ce congé est assimilé à un temps de travail effectif ainsi il donnera lieu, notamment, au maintien de la rémunération et de la protection sociale (nouvelle rédaction à compter du 01 janvier 2019 de l'art. L. 6422-3 du Code du travail).

Expérimentation : *A titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2021, les actions de validation des acquis de l'expérience ont pour objet l'acquisition d'un ou plusieurs blocs de compétences au sens de l'article L. 6113-1 du Code du travail. Le périmètre des certifications professionnelles concernées par l'expérimentation et son cahier des charges seront définis par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle. Ces actions contribuent, le cas échéant, au positionnement préalable au suivi de l'action de formation dans le cadre d'un projet de transition professionnelle prévu à l'article L6323-17-2 dudit Code.*

Fiche III.4 - Le conseil en évolution professionnelle (CEP)

a) Objet

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est maintenu. Il sera mis en œuvre dans le cadre du **service public régional de l'orientation** et sera toujours délivré à titre **gratuit** pour les individus. Il bénéficiera d'un financement dédié prélevé sur la contribution formation.

Conformément à la nouvelle version à venir de l'art. L6111-6 du code du travail à compter du 01 janvier 2019, ce CEP aura pour objectifs d'accompagner les personnes dans :

- Les évolutions et les sécurisations des parcours professionnels en lien avec les besoins économiques et sociaux existants et prévisibles sur le territoire (facultatif),
- Le cadre du projet de transition professionnelle (facultatif),
- Les projets de reconversion professionnelle des travailleurs, préalablement à leurs démissions et qui souhaitent bénéficier de l'allocation d'assurance chômage (obligatoire).

b) Prescripteurs

Les organismes de placement spécialisés dans l'insertion professionnelle, au niveau national, tels que Pôle emploi, les Missions locales, Cap Emploi et l'Apec, resteront en charge du CEP. La loi prévoit la désignation par France Compétences d'un unique opérateur par région pour les salariés en fonction d'un cahier des charges préétabli.

Jusqu'au 31 décembre 2019, les opérateurs en place (OPACIF) assureront ce conseil pour les salariés.

En 2019, les salariés de nos organismes pourront donc toujours s'adresser à Uniformation pour bénéficier d'un CEP ainsi qu'à l'Apec pour les cadres et Cap emploi pour les personnes en situation de handicap.

Titre IV - La refonte du système de la formation professionnelle

Les mesures à retenir :

- ✓ Un taux de contribution à la formation professionnelle qui restera constant,
- ✓ Le régime général reste exonéré de la taxe d'apprentissage,
- ✓ Les URSSAF deviendront les uniques collecteurs de fonds de la formation professionnelle et de l'alternance au plus tard au 01 janvier 2021,
- ✓ Des opérateurs de compétences (OPCO) seront créés, en remplacement des OPCA actuels, au service des organismes, dans le développement de l'alternance et en accompagnement des politiques formations,
- ✓ France compétences, institution nationale publique, devient la clef de voûte de la gouvernance de la formation.

Fiche IV.1 - Le nouveau système de financement de la formation

a) Contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance

La nouvelle loi du 5 septembre 2018 « *Pour la liberté de choisir son avenir professionnel* » créera, dès 2019, **la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance** (« CUFPA ») composée :

- De la contribution à la formation professionnelle,
- De la taxe d'apprentissage.

Conformément à la version qui entrera en vigueur au 01 janvier 2019 des articles L6331-1 et 6331-3 du Code du travail, le taux de la contribution pour la formation professionnelle reste le même, soit :

- **1% du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales** pour les organismes de 11 salariés et plus en équivalent temps plein (ETP),
- 0.55% pour les organismes de moins de 11 salariés en ETP

Enfin, il existera aussi toujours **une contribution de 1% pour les CDD renommée CPF-CDD** sur le revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales des titulaires d'un contrat à durée déterminée (nouvelle rédaction en vigueur au 01 janvier 2019 de l'art. L6331-6 du Code du travail).

En schéma :

TAILLE DE L'ORGANISME	CONTRIBUTIONS	+ CONTRIBUTIONS pour les CDD
11 SALARIES et plus	**1%**	**1%**
Moins de 11 SALARIES	**0.55 %**	**1%**

La taxe l'apprentissage, quant à elle, reste fixée à 0.68% (0.44% pour l'Alsace-Moselle) pour toutes les entreprises assujetties. Le gouvernement a décidé de **maintenir l'exonération de taxe d'apprentissage** dont bénéficient certains secteurs.

En d'autres termes, le Régime général reste, à ce jour, exonéré de cette taxe.

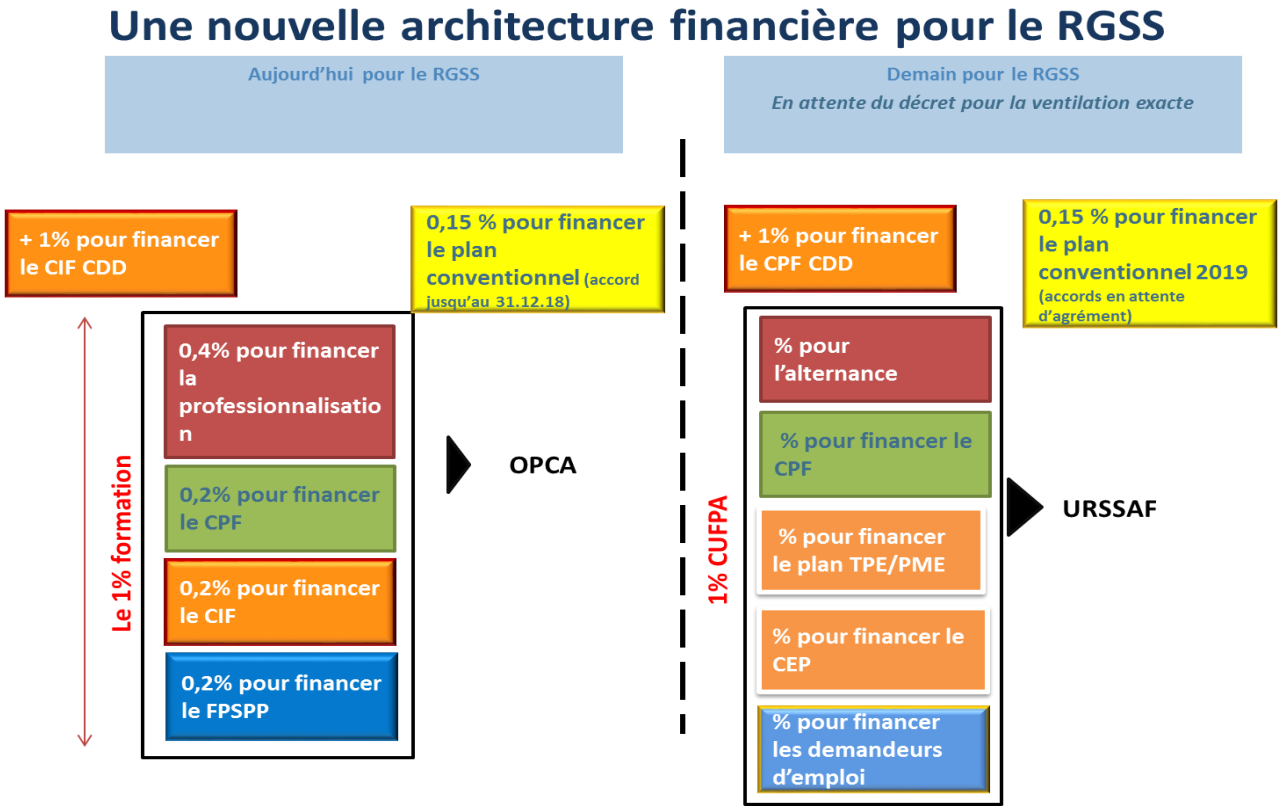
Selon le nouvel article L6331-4 du Code du travail qui sera applicable au 01 janvier 2019, cette contribution unique sera dédiée au financement, :

- De l'alternance,
- Du compte personnel de formation (CPF),
- Du conseil en évolution professionnelle (CEP) des actifs occupés du secteur privé,
- De la formation des demandeurs d'emploi,

- Du développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés en équivalent temps plein (ETP).

Un décret est attendu concernant la répartition entre ces différents volets.

<u>En schéma :</u>



Au-delà de la contribution légale, la branche pourra toujours fixer une contribution conventionnelle.

Au regard de ce contexte, des mesures transitoires financières conventionnelles ont été prises dans l'attente de la publication des décrets d'application et des nouvelles modalités de financement au sein des Opérateurs de compétences. A ce titre, il a été acté :

*-Le **versement d'une contribution conventionnelle** (fonds du plan) à hauteur de 0,15% de la masse salariale brut (MSB) pour l'année 2019 (accords en attente d'agrément)*

-Et le prolongement d'un an du versement complémentaire à hauteur de 0,15% de la MSB géré par l'Ucanss (réseaux concernés : CNAMTS, ACOSS, CNAV).

b) Nouveaux collecteurs

Cette nouvelle contribution sera collectée pour les revenus d'activités en cours. Au plus tard au 01 janvier 2021, ce sont les Urssaf qui deviendront les collecteurs via la déclaration sociale nominative (DSN) (nouvel art. L6131-1 du Code du travail applicable au 01 janvier 2019). Une ordonnance est attendue dans les dix-huit mois à compter de la promulgation de la loi pour organiser le transfert de cette collecte. Les OPCA ne seront donc plus, à terme, les collecteurs de la contribution formation. Ces derniers vont disparaitre au 31 décembre 2018. Ils se verront « transformer » en opérateurs de compétences (OPCO) en 2019. Ces opérateurs collecteront donc, à titre transitoire, la nouvelle contribution pour les années 2019 et sûrement pour l'année 2020.

Il en découle, qu'en **2019**, les organismes de 11 salariés et plus en ETP contribueront :

Au 28 février 2019 : 1.15% MSB (1% au titre de la contribution légale + 0,15% au titre de la contribution conventionnelle) + 1% MSB CDD auprès d'UNIFORMATION - au titre des contributions de l'année 2018.

SUR LE PLAN BUDGETAIRE ET COMPTABLE : comme habituellement, il conviendra de comptabiliser en 2018 une charge à payer (même si en termes de trésorerie, le paiement sera effectué début 2019). La somme à payer est bien rattachée l'exercice 2018.

En Mai 2019 (réseaux concernés : CNAMTS, ACOSS, CNAV) : 0.15% MSB auprès de votre Caisse Nationale au titre de la contribution mutualisée institutionnelle - au titre des contributions de l'année 2019.

Au deuxième semestre 2019, sous réserve d'un décret à paraître, une note ministérielle confirme que fin 2019, les OPCO collecteront une partie de la nouvelle contribution formation au titre des contributions de l'année 2019. L'UCANSS communiquera aux organismes dès lors que nous aurons connaissances des éléments afférents à cette collecte.

SUR LE PLAN BUDGETAIRE ET COMPTABLE : Cette nouvelle collecte 2019 sera à rattacher à l'exercice comptable 2019.

Ces nouveaux opérateurs auront cinq missions (nouvelle rédaction applicable au 01 janvier 2019 de l'art. L6332-1 du Code du travail) :

1. Assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches,
2. Apporter un appui technique aux branches pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences,
3. Assurer un appui technique aux branches professionnelles pour leur mission de certification,
4. Assurer un service de proximité au bénéfice des TPE/PME,
5. Promouvoir les nouvelles modalités pédagogiques auprès des entreprises.

La validité des agréments délivrés aux OPCA et aux OCTA expire le 1er janvier 2019 et les anciens OPCA, dont Uniformation, bénéficient d'un agrément provisoire en qualité d'OPCO jusqu'au 31 mars 2019. Des négociations de branche sont actuellement en cours afin de désigner l'opérateur de compétences en 2019. Une communication spécifique sera adressée aux Directeurs dès finalisation des travaux préparatoires.

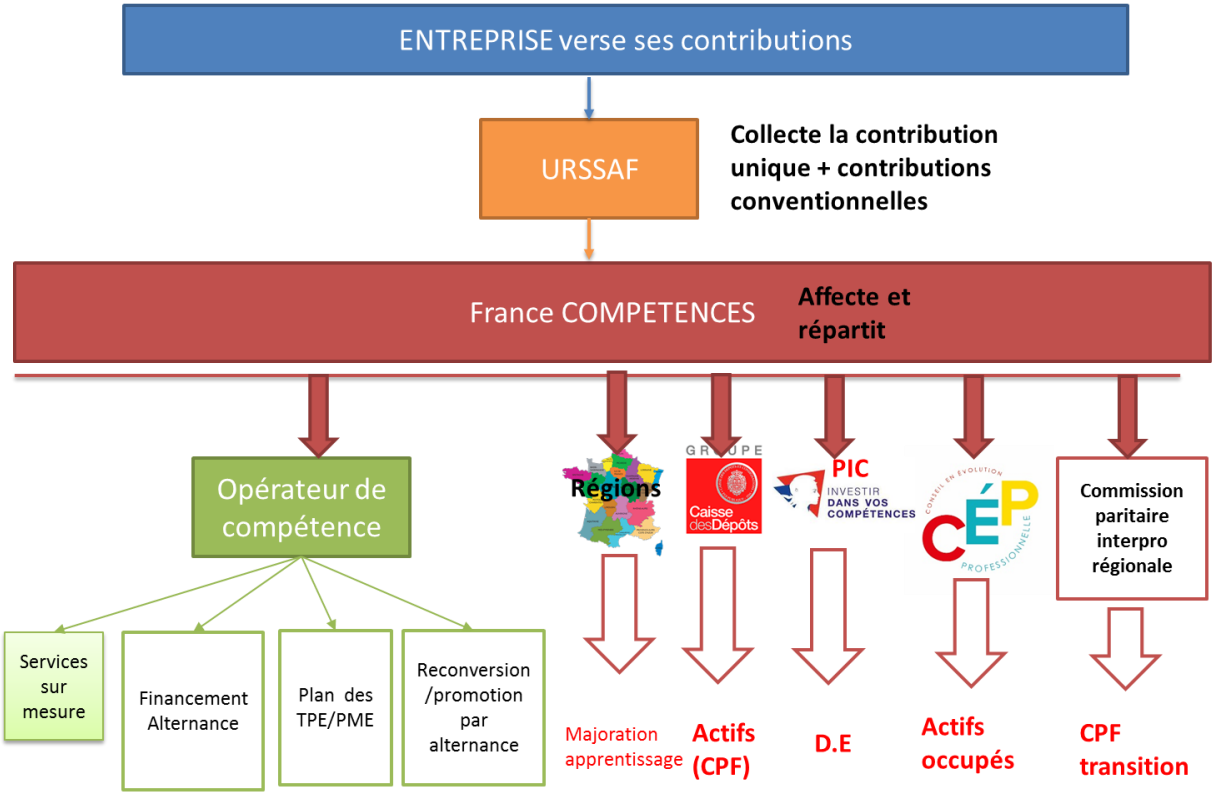
Fiche IV.2 – La nouvelle gouvernance

Il apparait, au regard de cette présentation, que la loi n°2018-771 du 05 septembre 2018 refond en profondeur le paysage des acteurs de la formation professionnelle avec la création des opérateurs de compétences, en confiant la collecte aux URSSAF, en prévoyant la création de commissions régionales pour gérer les projets individuels de transitions professionnelle… Mais la réforme va encore plus loin en renforçant la gouvernance de l'Etat sur ce nouveau système. En effet, la loi prévoit la création d'une institution nationale publique : **France Compétences** qui a pour mission de réguler le système de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Mise en place à compter du 01 janvier 2019, France compétences sera composé de cinq collèges intégrant l'Etat, les régions, les organisations syndicales et professionnelles d'employeurs ainsi que des personnalités qualifiées.

Elle aura 14 missions dont les principales sont :

- La répartition des fonds auprès de chaque opérateur,
- La régulation des prises en charge sur les dispositifs de formation,
- D'organiser et financer le conseil en évolution professionnelle,
- D'établir l'enregistrement des certifications dans les répertoires,
- D'émettre des recommandations sur le niveau et les règles de prise en charge du financement de l'alternance,
- De contribuer au suivi et à l'évaluation de la qualité des actions de formation.

Le schéma cible du circuit financier au 1er janvier 2021



ANNEXE 1 : Exemples des principales formations obligatoires

Intitulé de la certification	Sources	Personnel concerné
Formation sécurité Incendie	Article R4227-38 La consigne de sécurité incendie indique : 1° Le matériel d'extinction et de secours qui se trouve dans le local ou à ses abords ; 2° Les personnes chargées de mettre ce matériel en action ; 3° Pour chaque local, les personnes chargées de diriger l'évacuation des travailleurs et éventuellement du public ; 4° Les mesures spécifiques liées à la présence de personnes handicapées, et notamment le nombre et la localisation des espaces d'attentes sécurisés ou des espaces équivalents ; 5° Les moyens d'alerte ; 6° Les personnes chargées d'aviser les sapeurs-pompiers dès le début d'un incendie ; 7° L'adresse et le numéro d'appel téléphonique du service de secours de premier appel, en caractères apparents ; 8° Le devoir, pour toute personne apercevant un début d'incendie, de donner l'alarme et de mettre en œuvre les moyens de premier secours, sans attendre l'arrivée des travailleurs spécialement désignés.	Tout le personnel
Certificat de sauveteur-secouriste du travail (SST)	Article R4224-15 Un membre du personnel reçoit la formation de secouriste nécessaire pour donner les premiers secours en cas d'urgence dans : 1° Chaque atelier où sont accomplis des travaux dangereux ; 2° Chaque chantier employant vingt travailleurs au moins pendant plus de quinze jours où sont réalisés des travaux dangereux. Les travailleurs ainsi formés ne peuvent remplacer les infirmiers.	Au moins une personne dans chaque atelier où sont accomplis de travaux dangereux ou par chaque chantier employant 20 salariés
Formation à la sécurité électrique	Article R4544-9 Les opérations sur les installations électriques ou dans leur voisinage ne peuvent être effectuées que par des travailleurs habilités.	Toutes personnes intervenant sur ou à proximité des installations électriques

ANNEXE 2 : Entretiens en vigueur

Entretien	Cadre juridique et conventionnel	Finalité(s)	Périodicité
Entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement (EAEA) *Réalisé par le responsable hiérarchique*	Protocole d'accord du 30 novembre 2004 relatif au dispositif de rémunération et à la classification des emplois (article 7) Protocole d'accord du 3 septembre 2010 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie (art16) Accord à durée indéterminée	Echanger et faire le point sur les attentes en termes professionnels du salarié et de son responsable hiérarchique. Il permet notamment la remontée annuelle des besoins de formation dans le cadre du plan de formation de l'organisme.	Annuelle
Entretien professionnel *Réalisé par les ressources humaines ou la hiérarchie en fonction du contexte de l'organisme*	Mise en place par la Loi du 5 mars 2014 modifié par la Loi du 05 septembre 2018	Temps d'échanges entre le salarié et l'employeur permettant d'étudier les perspectives d'évolution professionnelle, en termes d'emploi et de qualification.	Tous les deux ans +Renforcé tous les 6 ans + Proposé au retour d'absences de longue durée
Entretien individuel de début de mandat	Protocole d'accord sur l'exercice du droit syndical 2008 (article 13) LOI n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi (art 4)	A la demande du salarié, il porte sur les modalités d'exercice du mandat au regard de l'emploi occupé par le salarié. Cet entretien permet de concilier l'activité professionnelle et l'exercice du mandat, puisse qu'il porte essentiellement sur les conditions d'exercice de ce mandat Au bénéfice des élus titulaires, DS et titulaires d'un mandat syndical.	En début de mandat et sur demande
Entretien de fin de mandat	Article L2141-5	Au terme d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical et que le titulaire du mandat dispose d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement. **Changement prévu en 2020** : L'entretien professionnel, proposé aux élus titulaires d'un mandat de représentants du personnel ou d'un mandat syndical, est élargi à tous les représentants, quel que soit le nombre d'heures de délégation dans les entreprises d'au moins 2000 salariés. Dans les autres entreprises, cette proposition d'entretien reste obligatoire qu'envers les titulaires de mandat disposant d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement	