

Réforme de la formation : ce qui va changer pour les entreprises

Instauration du compte personnel de formation, réforme du financement de la formation, mise en place d'un entretien professionnel rénové, des périodes de professionnalisations qualifiantes : voici les principales mesures du volet « formation » de la loi du 5 mars 2014.

Présentée en conseil des ministres du 22 janvier 2014, la loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a été adoptée par le Parlement le 27 février puis publiée au Journal officiel du 6 mars 2014 (Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014).

Détail des principales mesures du volet formation de ce texte qui reprend les dispositions de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 14 décembre 2013.

Un compte personnel de formation pour tous au 1er janvier 2015

Clé de voûte de la réforme, le compte personnel de formation (CPF) entrera en vigueur au 1er janvier 2015 et remplacera le DIF. Ses modalités de mise en œuvre sont précisées aux articles L. 6323-1 à L. 6323-23 du code du travail.

De nombreux points seront déterminés ultérieurement par des décrets.

Qui bénéficiera d'un compte personnel de formation ?

Afin de favoriser son accès à la formation professionnelle, chaque personne bénéficiera, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la retraite, et indépendamment de son statut (salariés ou chômeurs), d'un compte personnel de formation qui contribuera " à l'acquisition d'un premier niveau de qualification ou au développement de ses compétences et de ses qualifications en lui permettant à son initiative de bénéficier de formation".

A quoi servira le CPF ?

Le CPF sera comptabilisé en heures et mobilisé à l'initiative de son titulaire pour une formation.

Le compte ne pourra être mobilisé qu'avec l'accord express de son titulaire.

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

Comment le compte sera-t-il alimenté ?

Le compte sera alimenté en heures de formation à la fin de chaque année et, le cas échéant, par des abondements complémentaires.

L'alimentation du compte se fera à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Le salarié devra-t-il demander l'autorisation de l'employeur pour utiliser son compte ?

Les formations financées dans le cadre du CPF ne seront pas soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles seront suivies en dehors du temps de travail.

Lorsqu'elles seront suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié devra recueillir l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation. L'employeur lui notifiera sa réponse dans des délais déterminés par décret. L'absence de réponse de l'employeur vaudra acceptation. Un accord de branche ou d'entreprise pourra prévoir des cas où l'accord de l'employeur ne sera pas nécessaire.

Les heures de formation effectuées pendant le temps de travail au titre du CPF donneront lieu au maintien de la rémunération du salarié par l'employeur.

Quelles seront les possibilités d'abondement de ce compte ?

Le CPF pourra être abondé en application d'un accord d'entreprise, un accord de branche ou un accord conclu par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de l'accord constitutif d'un Opcas interprofessionnel, portant notamment sur la définition des formations éligibles et les salariés prioritaires en particulier les salariés les moins qualifiés, les salariés occupant des emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques et les salariés à temps partiel. Par ailleurs, lorsque la durée de la formation sera supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte, celui-ci pourra faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements en heures complémentaires pour assurer le financement de cette formation. Ces heures complémentaires pourront être financées notamment par l'employeur, le titulaire du compte, l'Opcas et l'Opacif.

Qui prendra en charge les frais de formation ?

Les frais pédagogiques et les frais annexes afférents à la formation du salarié qui mobilise son CPF, pendant son temps de travail ou hors temps de travail, seront pris en charge par l'employeur lorsqu'un accord d'entreprise sur le financement du CPF aura été conclu (voir précisions ci-après).

En l'absence d'accord, les frais de formation du salarié seront pris en charge par l'Opcas selon des modalités déterminées par décret.

Lorsque le salarié mobilisera son CPF à l'occasion d'un congé individuel de formation (Cif), le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) prendra en charge le financement des frais pédagogiques associés au Cif.

Pour quelles formations le CPF pourra-t-il être utilisé ?

Les formations éligibles au CPF seront, dans des conditions à définir par décret, les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences et l'accompagnement à la VAE.

Les autres formations éligibles au CPF seront déterminées, sous condition d'être inscrites sur une liste, parmi les formations suivantes :

- les formations sanctionnées par une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;
- les formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle ;
- les formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire mentionné à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Les listes des formations éligibles au CPF **seront élaborées par les branches professionnelles soit au niveau interprofessionnel par les partenaires sociaux, soit par les régions.**

Qui va gérer le CPF ?

Chaque salarié connaîtra le nombre d'heures créditées sur son compte en accédant à un service dématérialisé gratuit tenu par la caisse des dépôts et des consignations.

Que deviennent les heures de Dif ?

Les heures de Dif restent utilisables jusqu'au 31 décembre 2014. A compter du 1er janvier 2015, elles seront portées au crédit du CPF.

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

Le nouveau 1 % formation

Quels seront les nouveaux montants des contributions ?

0,55 % pour les entreprises de moins de 10 salariés

L'employeur de moins de dix salariés sera tenu de verser à un Opcas une contribution "formation" dont le

montant s'élèvera à 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours (C. trav., art. L. 6331-2).

1 % pour les entreprises d'au moins 10 salariés

En l'absence de conclusion d'un accord sur le compte personnel de formation (CPF), l'employeur d'au moins 10 salariés sera tenu de verser une contribution " formation " dont le montant s'élèvera à 1 % des rémunérations versées pendant l'année en cours (C. trav., art. L. 6331-9).

0,2 % pour le CPF si un accord d'entreprise est conclu

Dans les entreprises d'au moins 10 salariés, un accord d'entreprise, conclu pour une durée de 3 ans, pourra prévoir que l'employeur consacrera au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant chacune des années couvertes par l'accord au financement et à l'abondement du compte personnel de formation (CPF). Dans ce cas, le montant de la contribution de l'entreprise versé à l'Opca sera réduit à 0,8 % (C. trav., art. L. 6331-10).

Tableau récapitulatif

Effectif de l'entreprise	de 1 à 9 salariés	de 10 à 49 salariés	de 50 à 299 salariés	300 salariés et plus
Plan de formation	0,40 %	0,20 % (1)	0,10 % (1)	-
Professionalisation	0,15 %	0,30 % (1)	0,30 % (1)	0,40 % (1)
CIF	-	0,15 %	0,20 %	0,20 %
FPSP	-	0,15 %	0,20 %	0,20 %
Compte personnel de formation	-	0,20 %	0,20 %	0,20 %
Total	0,55 %	1 %	1 %	1 %

(1) Ces taux, prévus par l'Ani du 14 décembre 2013, n'ont pas été repris par le projet de loi "formation". Ils seront fixés par un décret qui devrait logiquement reprendre la répartition de l'Ani.

Remarque : les montants des contributions formation figurant dans le tableau ci-dessus seront établis en pourcentage du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence

Quand ces nouveaux taux seront-ils applicables ?

Ces nouveaux taux seront calculés sur les rémunérations versées en 2015. Ils s'appliqueront donc à la collecte des contributions recouvrées en 2016.

A quel Opca seront versées les contributions ?

L'employeur effectuera ce versement à l'Opca désigné par l'accord de la branche dont il relève ou, à défaut, à un Opca interprofessionnel.

Chaque entreprise versera sa contribution "formation" à un Opca unique qui collectera l'ensemble des fonds de la formation professionnelle, y compris le Cif. L'Opca gèrera cette contribution paritairement au sein de sections consacrées respectivement au financement du FPSP, du Cif, du CPF, de la professionnalisation et du plan de formation.

Un entretien professionnel encadré

« À l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi » (C. trav., art. L. 6315-1, I).

Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié et doit donner lieu à la rédaction d'un document écrit dont une copie est remise au salarié.

Cet entretien professionnel est proposé systématiquement aux salariés ayant eu une longue période d'absence de l'entreprise notamment à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé parental d'éducation, d'un congé sabbatique ou à l'issue d'un mandat syndical.

Cet entretien remplace certains entretiens prévus par le code du travail et notamment l'entretien de seconde partie de carrière prévu à l'article L. 6321-1 du code du travail.

Tous les six ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié (C. trav., art. L. 6315-1, II).

Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification, par la formation ou par une validation des acquis de son expérience (VAE) ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsqu'au cours de ces six années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures mentionnées ci-dessus, 100 heures de formation supplémentaires seront inscrites à son compte ou 130 heures pour un salarié à temps partiel, dans des conditions définies par décret (C. trav., art. L. 6323-13). L'entreprise devra verser à l'Opca une somme forfaitaire, dont le montant sera fixé par décret, correspondant à ces heures.

Des périodes de professionnalisation qualifiantes

Les formations suivies dans le cadre des périodes de professionnalisation peuvent, comme actuellement, être les formations qualifiantes mentionnées à l'article L. 6314-1 du code du travail c'est-à-dire soit enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), soit reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale de branche, soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP).

Peuvent également être suivies dans le cadre des périodes de professionnalisation les formations permettant l'accès à un socle de connaissances et de compétences qui seront définies par décret et les actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire mentionné à l'article L. 335-6 du code de l'éducation (C. trav., art. L. 6324-1).

Une nouvelle durée minimale des périodes de professionnalisation sera fixée par décret (C. trav., art. L. 6324-5-1).

Les périodes de professionnalisation pourront, sous certaines conditions, servir à financer une formation suivie dans le cadre du compte personnel de formation (CPF).

Sophie Picot Raphanel

Rédactrice en chef

©Guide Formation Professionnelle Continue/Editions Législatives