

Le Cabinet ACDL Expertise vous informe :

Réforme de la formation professionnelle : ce qui change pour les employeurs

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel est entrée en vigueur au 1^{er} janvier. Cette réforme de la formation professionnelle entraîne de nombreuses évolutions. Focus.

Promulguée par le Président de la République le 5 septembre 2018, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel réforme la formation professionnelle. Ses objectifs ? Favoriser le recours à l'alternance et accompagner la mutation des métiers et des compétences.

Réforme de la formation professionnelle : évolution de l'entretien professionnel

Depuis 2014, les entreprises doivent réaliser un [entretien professionnel](#) avec leurs salariés tous les deux ans ainsi qu'un bilan professionnel tous les six ans. Tous les salariés, ayant deux ans d'ancienneté, sont concernés. Avec la réforme, un accord collectif d'entreprise ou de branche peut cependant modifier cette périodicité et les modalités d'appréciation des parcours professionnels des salariés lors bilan réalisé tous les 6 ans.

Le but de l'entretien reste identique : faire le point sur les perspectives d'évolution professionnelle du salarié en termes de qualification et d'emploi. Désormais, l'employeur est tenu d'informer ses salariés sur les conditions d'activation de leur Compte personnel de formation (CPF), les possibilités dotations complémentaires aux heures de CPF qu'il est susceptible de financer ainsi que de la possibilité de recourir à des services gratuits de [conseil en évolution professionnelle](#) (CEP). Un entretien est systématiquement proposé à tout salarié qui reprend son activité après une période d'interruption (congé de maternité, congé parental, arrêt maladie de plus de 6 mois). Attention, l'absence d'entretien professionnel peut constituer une faute pour l'employeur. Le salarié a la possibilité de demander des dommages intérêts s'il démontre un préjudice.

Le bilan professionnel permet de vérifier que le salarié a profité dans un intervalle de six ans : d'une action de formation, d'une certification (diplôme, titre ou de validation des acquis de l'expérience) ou d'une progression salariale ou professionnelle. Dans les entreprises de 50 salariés et plus, si un de ces critères n'est pas atteint et que les entretiens professionnels n'ont pas été effectués, l'employeur doit abonder le compte personnel de formation de son salarié d'un montant de 3 000€

De nouvelles obligations financières

Autre point de la réforme de la formation professionnelle, la loi a créé une contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance. Elle regroupe :

- l'actuelle contribution au financement de la formation professionnelle : 0,55 % pour les entreprises de moins de 11 salariés et 1% pour les entreprises de 11 salariés et plus, calculée sur la masse salariale brute



- la taxe d'apprentissage (0,68 %)

S'y ajoute une contribution de 1% destinée à financer le CPF des salariés en contrat à durée déterminée (CDD) et, pour les entreprises de 250 salariés et plus n'employant pas au moins 5 % d'alternants, la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) soit 0,05% à 0,06% de la masse salariale brute.

Jusqu'au 1er mars 2019, la collecte de la formation professionnelle continue et celle de la taxe d'apprentissage se feront sous les mêmes conditions qu'avant la promulgation de la loi. En septembre, les entreprises paieront la contribution avec la nouvelle répartition. En 2021, ces contributions seront directement collectées par l'URSSAF, puis transférées à France Compétences. Cette nouvelle agence publique nationale est notamment chargée de répartir les fonds mutualisés aux différents acteurs de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

Fin du plan de formation

Depuis le 1^{er} janvier, le plan de développement des compétences remplace le plan de formation. Il regroupe les actions de formation, de bilan de compétences et de (VAE). Grâce à ce nouveau dispositif, il est désormais possible de réaliser des formations en situation de travail (FEST), en plus des formations en présentiel ou à distance. En parallèle, la notion d'action de formation est simplifiée, avec une nouvelle définition : « parcours pédagogique permettant l'atteinte d'un objectif professionnel. »

Le plan de développement des compétences distingue deux types d'actions de formation :

- les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou maintien dans l'emploi. Le salarié ne peut refuser ces formations qui sont organisées sur le temps de travail avec maintien de sa rémunération ;
- Les actions de développement des compétences (langues, informatique, etc.). Elles consistent à acquérir des compétences que le salarié n'utilisera pas en restant à son poste, mais qui lui permettront d'obtenir une évolution professionnelle au sein de l'entreprise ou en dehors. Ces formations se déroulent pendant ou en hors temps de travail.

Pour mettre en place son plan de développement des compétences, l'employeur a l'obligation de consulter les représentants du personnel. Seules les entreprises de moins de 50 salariés peuvent obtenir des opérateurs de compétences (OPCO), qui remplaceront les OPCA au 1^{er} avril, des financements pour la mise en œuvre de leur plan.

Réforme de la formation professionnelle : développer l'alternance

Un des objectifs de la réforme est de favoriser le recours à l'alternance. Pour rendre les contrats d'apprentissage et de professionnalisation plus adaptés au fonctionnement des entreprises, des aménagements ont été prévus.

Le contrat d'apprentissage

- La limite d'âge de formation en [apprentissage](#) passera de 26 à 29 ans révolus ;
- L'embauche pourra se faire tout au long de l'année ;



- Les plus de 26 ans seront payés au minimum au niveau du Smic et la rémunération mensuelle des apprentis de moins de 20 ans, en CAP ou BAC Pro, augmentera de 30 euros nets.
- Les apprentis de moins de 18 ans pourront travailler jusqu'à 40 heures par semaine et dix heures par jour sous certaines conditions de compensation dans certains secteurs d'activités (chantiers du bâtiment, chantiers de travaux publics, création, d'aménagement et d'entretien sur les chantiers d'espaces paysagers)

Le contrat de professionnalisation

- La durée du contrat de professionnalisation passe de 24 mois à 36 mois
- Un cadre est fixé pour l'exécution du contrat à l'étranger : la durée maximale est d'un an (un contrat de 24 mois avec au minimum 6 mois en France).
- Une expérimentation (pour 3 ans) est mise en place pour les salariés (avec leurs accords) permettant d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'OPCO.

CPF : des droits identiques pour les salariés à mi-temps

À partir de 2019, le CPF devient un compte non plus en heures mais en euros. Sur la base de 15€/ heure, tout salarié travaillant au moins à mi-temps, acquière 500€ par an, avec un plafond de 5000€. Cette somme passe à 800€ par an pour un salarié peu qualifié (sans diplôme de niveau 5 de type CAP ou BEP) ou pour une personne handicapée travaillant en ESAT, avec un plafond de 8000€

Publié le jeudi 10 janvier 2019 à 08h31

Les collaborateurs du cabinet se tiennent à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.

Votre expert-comptable : Guillaume GAHIDE 03.27.62.18.11 / ggahide@acdl.fr