

Réforme de la formation professionnelle

(loi n°2014-288 du 5 mars 2014)

Après la loi relative à la "sécurisation de l'emploi", voici la deuxième grande réforme du quinquennat en droit du travail. La loi "relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale" fera date en ce qu'elle modifie avec ambition la logique des dispositifs de la formation professionnelle et agrège certaines des grandes réformes qui étaient à l'étude (représentation du personnel, statut des organisations patronales, temps partiels, etc.).

1 La réforme et ses principaux objectifs (décrets et accord de branche attendus)

La Loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale porte une réforme globale de l'ensemble des champs de la formation professionnelle : de nouveaux outils apparaissent, le financement et le contrôle de la formation professionnelle sont modifiés, l'apprentissage a un nouveau visage et la démocratie sociale est renforcée.

Cette réforme a pour ambition d'installer le salarié au cœur des dispositifs de formation et de lui permettre de se former tout au long de sa vie professionnelle. Cette réforme accroît également des mécanismes de solidarité avec l'orientation des fonds vers la qualification des personnes qui en ont le plus besoin (demandeurs d'emploi, salariés non qualifiés, salariés des TPE/PME et salariés confrontés aux mutations économiques).

La Loi incite les employeurs à faire de la formation professionnelle un véritable levier de compétitivité en passant d'une obligation de "financer" à une obligation de "former" et en simplifiant le système de collecte, notamment.

NOTA : Tous les décrets d'application n'ont pas encore été publiés. Pour plus d'information, consultez notre site internet www.unifaf.fr

2 La réforme du financement de la formation professionnelle

La contribution due au titre de la masse salariale versée en 2014 continue à relever des anciennes règles.

Pour la contribution due au titre de la masse salariale à verser à partir du 1^{er} janvier 2015, les employeurs devront verser une contribution minimale équivalente à 0.55% pour les employeurs de moins de 10 salariés et à 1% pour les employeurs de 10 salariés et plus. L'intégralité de cette contribution devra être versée à l'OPCA.

L'obligation de contribution « Plan de formation » pour les employeurs de 300 salariés et plus a été supprimée et réduite pour les employeurs de 10 à moins de 300 salariés.

En parallèle, l'obligation de former les salariés pour tous les employeurs a été renforcée.

Il est possible également de contribuer au delà du 1% obligatoire en application d'un accord de Branche et/ou sur une base volontaire.

FOCUS SUR LE COMPTE PERSONNEL FORMATION (CPF)

Il est possible pour l'employeur de 10 salariés et plus de gérer le 0,2% CPF en cas d'accord d'entreprise (d'une durée de 3 ans).

Dans ce cas, le montant de la contribution est réduit à 0,8% et il n'y aura pas de prise en charge du CPF par l'OPCA pendant la durée de l'accord d'entreprise. L'employeur devra également déclarer annuellement l'état des dépenses de CPF auprès de l'OPCA et pour information à l'autorité administrative. À l'issue de l'accord d'entreprise, les fonds que l'employeur n'a pas dépensés au titre du CPF sont reversés à l'OPCA ou à défaut au Trésor Public.

NOTA : Les accords de branche en vigueur prévoyant un versement conventionnel au titre du plan ne sont pas remis en cause automatiquement par la Loi du 5 mars.

La dernière déclaration 2483 sera à renseigner pour le 5 mai 2015.

3 L'individu, placé au cœur de la réforme de la formation professionnelle

3.1 Entretien professionnel : la sécurisation d'un parcours professionnel

Les principaux objectifs de l'entretien professionnel sont de réaliser un point périodique sur les perspectives d'évolution professionnelle du salarié notamment en termes de qualifications et d'emploi et de sécuriser les parcours professionnels.

Ils sont applicables immédiatement après la parution de la Loi au Journal officiel, soit depuis le 7 mars 2014.

Obligatoire pour tous les salariés et toutes les entreprises, cet entretien doit être effectué tous les 2 ans ou après toute longue période d'absence (maternité, congé parental d'éducation, congé de soutien familial, congé d'adoption, sabbatique, mobilité volontaire sécurisée, congé parental à temps partiel, longue maladie, mandat syndical).

Attention, il ne doit pas porter sur l'évaluation du travail du salarié et donne lieu à la rédaction d'un document écrit dont une copie est remise au salarié.

NOTA : l'entretien professionnel remplace tous les entretiens obligatoires suite à un congé ou une longue absence, le bilan d'étape professionnelle à partir de 45 ans et l'entretien de seconde partie de carrière.

FOCUS

Tous les 6 ans, l'employeur fait un « État des lieux récapitulatif du parcours professionnel » qui donne lieu à la rédaction d'un document écrit dont une copie est remise au salarié.

Ce document doit permettre de vérifier que le salarié a :

- ➔ suivi au moins une action de formation,
- ➔ acquis des éléments de certification par la formation ou par une VAE,
- ➔ bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Pour les employeurs de 50 salariés et plus, lorsque le salarié n'aura pas bénéficié de cet entretien tous les 2 ans et d'au moins deux des trois critères susvisés, l'employeur aura l'obligation d'abonder le Compte personnel de formation du salarié de 100 heures pour un temps complet, et de 130 heures pour un salarié à temps partiel.

Elle devra également verser à l'OPCA une somme forfaitaire, ou à défaut, un montant équivalent à l'insuffisance constatée majorée de 100% au Trésor Public.

3.2 Compte Personnel de Formation - CPF

Le compte personnel de formation, véritable clé de voute de cette réforme, fait l'objet d'une fiche dédiée.

3.3 Conseil en Evolution Professionnelle - CEP

Les objectifs du CEP sont de favoriser l'évolution professionnelle des salariés, de sécuriser les parcours professionnels et de faciliter l'accès à l'emploi. Il consiste en un accompagnement des projets d'évolution professionnelle en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires.

Il peut conduire à la validation et au financement d'un parcours de formation.

Il est gratuit et ouvert à tout public. Le CEP est mis en place par le service public régional de l'orientation et délivré par 5 opérateurs désignés par la Loi : les OPACIF/Fongecif, Pôle Emploi, les missions locales, les Cap emploi et l'APEC.

4 Les nouveautés du plan de formation

Le plan de formation est composé des actions d'adaptation au poste et des actions de maintien dans l'emploi et de développement de compétences.

FOCUS

Pour les actions de développement de compétences, dans les 12 mois suivant sa formation, l'employeur devra garantir à son salarié de le faire accéder prioritairement aux postes disponibles afin de prendre en compte ses efforts (auparavant c'était uniquement le cas si la formation était suivie hors temps de travail).

Dorénavant, les formations destinées aux personnes en arrêt maladie pourront faire l'objet de prise en charge par les OPCA (frais pédagogiques, transport, garde d'enfant, repas, hébergement).

Le dialogue social a été renforcé en matière de formation. En effet, pour les employeurs de 50 salariés et plus, il est désormais fait obligation d'une information-consultation également sur le plan de l'année en cours, assortie de la possibilité de modifier le calendrier des 2 réunions sur le plan par accord d'entreprise ou de branche et de compléter la liste des documents à transmettre au Comité d'entreprise (CE).

Il est également possible d'établir un plan pluriannuel de formation sur 3 ans avec consultation annuelle du CE.

Des précisions sur l'action de formation ont été également apportées. Ainsi, le programme doit indiquer les pré-requis nécessaires pour suivre la formation (niveau de connaissances préalables).