

## Réforme de la formation professionnelle

# Loi du 5 mars 2014 n° 2014-288 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale

### Points clés :

**Entretien professionnel** : l'entretien professionnel devient obligatoire légalement tous les deux ans. A défaut du respect de cette obligation, les entreprises comprenant plus de 50 salariés s'exposent à des pénalités financières (abondement-sanction de 100 heures du compte personnel de formation).

**Le compte personnel de formation (CPF)** : se substituant au DIF (Droit Individuel à la Formation), il permet à tout salarié d'acquérir tout au long de sa vie professionnelle (à partir de 15 ans et jusqu'à sa retraite) 24 heures par an jusqu'à 120 heures, puis 12 heures par année de travail à temps complet dans la limite d'un plafond de 150 heures, mobilisables à l'initiative du salarié ou du demandeur d'emploi. Les formations suivies dans ce cadre doivent, entre autres, être à visée certifiante, qualifiante et/ou diplômante. Elles doivent figurer sur une liste établie par la Commission paritaire nationale emploi formation (CPNEF) de la branche professionnelle dont relève l'entreprise, ou par des instances de coordination nationale ou régionale (CNEFOP, CREFOP).

Le CPF est abondé par une contribution de l'employeur et peut être complété par le bénéficiaire, les Conseils régionaux, Pôle Emploi, l'Agefiph, etc.

**Le conseil en évolution professionnelle (CEP)** : c'est un service gratuit, accessible à tous, d'accompagnement des projets d'évolution professionnelle des salariés et demandeurs d'emploi, en lien avec les besoins économiques des territoires. Il est mis en œuvre par les Opacif, Pôle Emploi, Cap Emploi, les Missions locales, l'Apec et les Fongecif. L'objectif est d'assurer une continuité en termes de conseil et d'orientation entre les différents acteurs de la formation et de l'emploi, et de permettre une mobilisation personnalisée optimale des dispositifs, pour un départ plus aisé en formation.

**Les règles de financement de la formation professionnelle sont revisitées** : désormais, la cotisation obligatoire de 0,9 % due au titre du financement du plan de formation et du système de dépenses libératoires est supprimée. Il est prévu que les entreprises versent leur contribution unique à leur OPCA avec un taux variable selon la taille de l'entreprise. Un financement spécifique est dédié au compte personnel de formation.

Des négociations de branche professionnelle peuvent prévoir la mise en place (ou le maintien) de contributions supplémentaires au-delà de l'obligation légale.

L'apprentissage évolue pour aller vers des recrutements possibles en CDI. Les missions des Centres de Formation d'Apprentis sont renforcées pour encourager les embauches (appui à la recherche d'employeurs, etc.).

**Les missions des OPCA évoluent** : renforcement des missions d'ingénierie pédagogique et d'accompagnement RH, d'information sur l'accès à la formation et d'ingénierie de parcours. Ils portent une responsabilité en matière de qualité de l'offre de formation et mettent en œuvre l'articulation branches/territoires et la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences Territoriales.

**Les branches professionnelles sont invitées à renégocier leurs accords, afin de les adapter au nouveau contexte de financement de la formation professionnelle et de création du CPF.**

**Le rôle des instances du personnel en matière de formation professionnelle est renforcé.**

Principales questions posées par les SSTI :

**Quand les premiers entretiens professionnels doivent-ils avoir lieu ?**

Les dispositions de l'article L. 6315-1 du Code du travail relatives à l'entretien professionnel sont entrées en vigueur le 7 mars 2014. Le premier entretien doit avoir lieu :

- pour les salariés déjà présents dans l'entreprise, dans les 2 ans suivant l'entrée en vigueur de la loi, soit avant le 7 mars 2016,
- pour les salariés embauchés après l'entrée en vigueur de la loi, dans les 2 ans suivant leur embauche.

**Le salarié a-t-il la possibilité de refuser de se rendre à l'entretien professionnel ?**

L'employeur a l'obligation de mettre en place l'entretien professionnel tous les 2 ans.

À l'embauche, le salarié doit être 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. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

Cet entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, il doit aussi être 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 soutien familial, 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 ou à l'issue d'un mandat syndical.

Tous les six ans, l'entretien professionnel doit faire l'objet d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée de 6 ans s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. On précisera que la loi ne s'applique qu'à compter du 5 mars 2014 et que, par conséquent, le décompte des 6 ans ne peut commencer, au plus tôt, qu'à cette date.

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 6 dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a bénéficié

Compte	Personnel	Formation
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ouvert à tous</li> <li>• Dématérialisé</li> <li>• Compteur</li> <li>• « Abondable »</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salarié et demandeur d'emploi de façon continue et jusqu'à la retraite</li> <li>• Consultation individuelle du compte</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formation qualifiante, diplômante, certifiante</li> </ul>

cié d'au moins deux des trois mesures mentionnées ci-dessous :

- 1° une action de formation ;
- 2° l'acquisition d'éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- 3° une progression salariale ou professionnelle.

Précisons que la notion de "progression salariale ou professionnelle" n'est pas définie juridiquement. La question se pose de savoir s'il s'agit d'une augmentation de rémunération collective ? Individuelle ? D'un changement de classe conventionnelle ?

En revanche, s'agissant de la notion d'"action de formation", il convient de se référer aux actions de formation définies par les articles L. 6313-1 (et suivants) et D. 6321-1 (et suivants) du Code du travail.

Il peut, par exemple, s'agir d'une action de formation réalisée dans le cadre du CPF, mais pas nécessairement.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et **d'au moins deux des trois mesures mentionnées ci-dessus**, son compte personnel doit être abondé de 100 heures par l'employeur.

En conclusion, l'employeur est tenu d'organiser l'entretien professionnel et de permettre à chaque salarié de pouvoir s'y rendre. En revanche, juridiquement, le salarié n'est pas tenu de s'y présenter, mais il conviendrait, dans ce

cas, de consigner le refus dans un document (ou sur le support de l'entretien professionnel) et de conserver une copie de la convocation à l'entretien professionnel.

**Que deviennent les heures de DIF au 1<sup>er</sup> janvier 2015 ?**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, le reliquat des heures de DIF non utilisées au 31 décembre 2014 est mobilisable selon les règles du dispositif CPF jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2021, date à laquelle les heures de DIF non utilisées seront définitivement perdues.

Elles pourront être complétées, le cas échéant, par des heures inscrites sur le CPF.

**Que devient la déclaration n° 2483 ?**

L'administration contrôle le respect par les employeurs des règles de financement de la formation professionnelle par la déclaration fiscale n° 2483 qu'ils doivent remplir chaque année. La loi du 5 mars 2014 supprime l'obligation fiscale de dépense au titre du plan de formation pour toutes les entreprises. Cette obligation correspond aujourd'hui, pour les entreprises d'au moins 10 salariés, à 0,9 % de leur masse salariale.

La déclaration 2483 a été supprimée. Cette suppression sera effective à partir de 2016. Elle est remplacée par la transmission à l'Administration d'informations relatives à l'accès des salariés à la formation, dont le contenu doit être défini par décret en Conseil d'Etat (C. trav., art. L. 6331-32). Il convient toutefois de rappeler que les SSTI

doivent encore remplir une déclaration 2483 en 2015 (portant sur l'année 2014).

**Les nouvelles règles de financement de la formation professionnelle impactent-elles la contribution obligatoire fixée par la branche ?**

La loi du 5 mars 2014 met en place de nouvelles modalités de financement de la formation.

La contribution unique de 1 % s'appliquera à compter de la collecte 2016 (masse salariale brute 2015).

La branche représentant les SSTI n'a pas conclu d'accord de branche en 2014 sur les contributions conventionnelles à la formation professionnelle. De ce fait, théoriquement, seules les obligations légales sont dues. Toutefois, les SSTI peuvent décider de maintenir leur effort de formation dans l'attente de la conclusion d'un nouvel accord.

Les partenaires sociaux de la branche devraient se réunir dans le courant du premier semestre 2015 pour réviser l'accord du 17 octobre 2011, afin d'intégrer la réforme de la formation professionnelle. Le financement de la formation professionnelle devrait être discuté et négocié.

**La branche va-t-elle désigner un OPCA de branche ?**

Dans le cadre de la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle, la délégation patronale du Cisme et les organisations syndicales sont amenées à réfléchir, comme beaucoup d'autres branches, sur l'opportunité de

désigner un OPCA de branche qui répondrait aux besoins de formation des SSTI.

L'instruction est actuellement en cours. La CPNB devrait prochainement recevoir des représentants d'OPCALIA, de l'AGEFOS-PME et de l'UNIFAF. L'intention de la délégation patronale est, bien entendu, d'approfondir le sujet et d'identifier les avantages qu'aurait la branche, et partant les SSTI, à désigner un OPCA de branche.

**Quelles sont les nouvelles obligations relatives au plan de formation ?**

• *Consultation du comité d'entreprise (CE)*

La consultation du CE, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, porte désormais sur l'exécution du plan de formation de l'année en cours. Le plan de formation est élaboré annuellement, mais, pour tenir compte des spécificités de l'entreprise et de son activité, un accord d'entreprise peut prévoir un plan triennal de formation (sans pour autant que le CE ne cesse d'être consulté annuellement sur son exécution).

Le décret du 12 septembre 2014 relatif à l'information et à la consultation du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle précise qu'un accord collectif peut aménager l'agenda du CE, ou plus précisément les modalités, selon lesquelles les entreprises peuvent organiser, en interne, le calendrier de consultation du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle. Rappelons qu'aux termes de

l'article L. 2323-34 du Code du travail, le calendrier de ces deux réunions est déterminé en priorité par un accord d'entreprise. Les dates limites du 1<sup>er</sup> octobre et du 31 décembre ne s'appliquent qu'à défaut d'un tel accord.

• *Informations à transmettre au comité d'entreprise*

Le décret du 12 septembre 2014 liste les informations que l'employeur doit communiquer impérativement au comité d'entreprise, dans le cadre de la consultation sur le plan de formation.

Ainsi, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, l'employeur doit indiquer aux élus le nombre de salariés bénéficiaires du nouvel entretien professionnel biennal distinct de l'entretien d'évaluation, ainsi que le nombre et le montant des abonnements versés par l'entreprise dans le cadre du CPF.

En raison de la suppression de l'obligation légale pour les entreprises de dépenser 0,9 % de la masse salariale au titre du plan de formation, le CE ne se verra plus communiquer la déclaration fiscale 2483. Se substitue à ce document la communication au comité d'entreprise des informations relatives aux modalités d'accès à la formation professionnelle des salariés transmises par l'employeur à l'autorité administrative en application de l'article L. 6331-32 du Code du travail. Les élus doivent également recevoir communication des informations sur la formation figurant au bilan social. ■