

Formation professionnelle: les principaux textes parus.

CPF: décrets n° 2018-1329 et n° 2018-1333 du 28 déc. 2018, n° 2018-1171 du 18 déc. 2018 (abondements), n° 2018-1338 (formations éligibles), n° 2018-1332, n° 2018-1339 et arrêté du 28 déc. 2018 (CPF de transition)

Actions de formation/plan de développement des compétences:

décrets n° 2018-1336 (formations pendant le temps de travail), n° 2018-1341 (à distance et en situation de travail) et n° 2018-1330 (actions de formation et bilans de compétences) du 28 déc. 2018; décret n° 2018-1229 du 24 déc. 2018 (formations hors du temps de travail)

CEP: décret n° 2018-1234 du 24 déc. 2018

Opcoc: décret n° 2019-1209 du 21 déc. 2018 (agrément et fonctionnement); n° 2018-1342 du 28 déc. 2018 (sections financières)

Alternance

Décrets n° 2018-1345 (prise en charge des contrats d'apprentissage), n° 2018-1348 (aide unique), n° 2018-1347 (rémunérations) du 28 déc. 2018; décret n° 2018-1231 du 24 déc. 2018 (rupture du contrat); décret n° 2019-32 du 23 janvier 2019 (maîtres d'apprentissage dans le public); décret n° 2018-1263 et arrêté du 26 déc. 2018 (contrat de professionnalisation); décret n° 2018-1232 du 24 déc. 2018 (Dispositif Pro-A); décrets n° 2018-1233 du 24 déc. 2018 (contribution spécifique), n° 2018-1346 du 28 déc. 2018 (contribution des Esat au financement du CPF)

Et aussi

Décret n° 2018-1198 du 20 déc. 2018 (expérimentation de l'élargissement de l'IAE au travail indépendant)
 Décret n° 2018-1256 du 27 déc. 2018 (points acquis au titre du compte professionnel de prévention – C2P – et de certaines victimes d'AT-MP)
 Décret n° 2018-1349 du 28 déc. 2018

FORMATION PROFESSIONNELLE

« Des parcours à coconstruire »

De nombreux textes réglementaires parus fin décembre mettent en musique les dispositifs entérinés par la loi Avenir professionnel en matière de formation. Décryptage de Sébastien Monetto, avocat associé au cabinet Cornillier avocats.

Quels sont les enjeux liés à la monétisation du compte personnel de formation (CPF)?

Sébastien Monetto. Mesure phare de la réforme, le CPF rénové permet au salarié d'être maître de ses choix de formation, donc acteur de son employabilité. Ce compte est désormais bien alimenté à hauteur de 500 euros par an pour un professionnel à temps plein dans la limite d'un plafond de 5000 euros. Pour les moins qualifiés, cette somme est portée à 800 euros (plafond de 8000 euros). Avec cette nouvelle donne, l'employeur a intérêt à l'abonder. Même si le salarié reste décisionnaire, c'est une manière de l'inciter à suivre une formation qui correspond aux besoins de l'entreprise. Cet abondement doit faire l'objet d'un accord collectif, qui devient le levier de coconstruction des parcours de formation.

On passe du plan de formation au plan de développement des compétences. Quels impacts?

S. M. L'employeur a toujours l'obligation d'adapter les salariés à leur poste de travail, d'anticiper les évolutions de l'emploi et de maintenir leur employabilité. Les actions d'adaptation et de développement des compétences sont remplacées par les actions de formations obligatoires conditionnant l'exercice d'un métier et celles non obligatoires. Les modalités de formation sont élargies et peuvent être mixées: hors du temps de travail, à distance ou en situation de travail. Ces simplifica-

tions donnent aussi du sens à la notion de coconstruction.

Quelle place alors pour l'entretien professionnel?

S. M. Il doit permettre à l'employeur d'informer le salarié sur certains de ses droits à la formation (CPF, abondement du CPF et conseil en évolution professionnelle – CEP). Dans les entreprises de plus de 50 salariés, le défaut d'entretien pendant six ans et d'au moins une action de formation (qui ne conditionne pas l'exercice d'un métier) est d'ailleurs sanctionné par un abondement correctif de 3000 euros sur le CPF.

CPF de transition, contrat de professionnalisation, dispositif Pro-A... Que retenir des nouveaux dispositifs?

S. M. La principale nouveauté du CPF de transition, qui remplace le congé individuel de formation (CIF), est l'intervention de la commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR). À elle de valider les projets des salariés. Mais l'employeur peut différer le congé pour neuf mois dans certains cas.

Le dispositif Pro-A, quant à lui, se substitue aux périodes de professionnalisation afin de faciliter la reconversion par la voie de l'alternance des salariés ayant une qualification inférieure ou égale au niveau licence en CDI.

Enfin, à titre expérimental, un contrat de professionnalisation peut être conclu pour trois ans, notamment en vue d'acquiescer des compétences définies par l'em-



© Jean-Luc Bertini

ployeur et l'opérateur de compétences (Opcoc). Ce, contrairement à l'ancien contrat qui devait déboucher sur une qualification.

Qu'en est-il de l'apprentissage?

S. M. Tout est fait pour élargir le recours à ce dispositif. L'âge des bénéficiaires est allongé à 29 ans et les rémunérations sont modifiées (après 26 ans, l'apprenti perçoit le Smic). La durée minimale du contrat est réduite à six mois et les conditions de rupture sont facilitées. Les branches doivent définir le coût de ces contrats et les communiquent aux Opcoc. Pour les acteurs de l'économie sociale et solidaire (ESS), exonérés de la taxe d'apprentissage, les branches fixeront une contribution conventionnelle et en réserveront une partie au financement de l'apprentissage.

À qui seront versées les contributions conventionnelles?

S. M. Si à partir de 2021 ce sont les Urssaf qui collecteront la contribution légale, l'ordonnance devant fixer l'organisme collecteur des contributions conventionnelles est toujours attendue. Néanmoins, il est certain que les enveloppes volontaires pourront être versées aux Opcoc. Enfin, ce sera aux branches d'indiquer si une éventuelle contribution conventionnelle pourra financer les plans de développement des compétences des structures de plus de 50 salariés, qui ne sont plus rétribués par la contribution légale.

**Propos recueillis par
Noémie Colomb**