



Selon le gouvernement, les freins à l'embauche étant levés, il convient d'agir dorénavant sur les compétences des salariés à travers cette nouvelle loi Avenir professionnel qui révisé les dispositifs de formation professionnelle et d'apprentissage. De nouvelles dispositions sur l'assurance chômage, l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ou l'embauche de personnes handicapées sont également introduites.

Le compte personnel de formation

Instauré en mars 2014 en remplacement du droit individuel à la formation (DIF), le compte personnel de formation (CPF) permet à chaque salarié de suivre, à son initiative, des actions de formation. Jusqu'à présent, le CPF était alimenté par un crédit d'heures et le salarié ne pouvait

les utiliser que par l'intermédiaire de son employeur ou d'un organisme paritaire. À compter du 1^{er} janvier 2019, le CPF sera alimenté en euros et le salarié pourra choisir et payer directement sa formation. Le gouvernement souhaite ainsi faire du salarié l'acteur principal de son parcours de formation, de son évolution professionnelle et du développement de ses compétences.

Le montant du crédit annuel de base devrait être fixé à 500 € dans la limite d'un plafond de 5 000 €. Un accord collectif d'entreprise, de groupe, ou un accord de branche peut prévoir des modalités d'alimentation du compte plus favorables dans des conditions fixées par décret. Le CPF du salarié peut être abondé lorsque le coût de la formation qu'il souhaite suivre est supérieur au montant des droits inscrits sur le compte. Cet abondement en droits complémentaires s'effectue à la demande de l'intéressé auprès d'organismes financeurs, de son employeur, de l'État, des régions ou encore des chambres régionales des métiers et de l'artisanat. Le salarié peut également contribuer à sa formation sur ses deniers personnels.

Pour les formations longues, notamment pour changer de métier, la loi instaure le projet de transition professionnelle. Jusqu'à présent, ces formations étaient financées dans le cadre du congé individuel de formation, qui a été supprimé.

Le plan de développement des compétences

Les employeurs ont une obligation générale de formation; ils doivent proposer à leurs salariés des actions pour maintenir et développer les compétences, dans le cadre d'un plan de formation fixant les objectifs et la liste des personnes concernées. Jusqu'à présent, le régime applicable aux formations suivies dans le cadre du plan de formation variait selon que l'action concernait l'adaptation du salarié à son poste de travail, l'évolution ou le maintien

dans l'emploi, ou bien le développement des compétences.

À compter du 1^{er} janvier 2019, le plan de formation est remplacé par le plan de développement des compétences et les modalités de rémunération des heures de formation sont modifiées.

Les actions de formation nécessaires à l'exercice d'une activité ou d'une fonction constituent un temps de travail effectif et donnent lieu, pendant leur réalisation, au maintien par l'entreprise de la rémunération. Les autres actions de formation suivent en principe ce même régime, à l'exception de celles déterminées par accord collectif d'entreprise ou de branche qui peuvent se dérouler, sous certaines conditions, en tout ou partie, hors du temps de travail.

La reconversion ou promotion par alternance

La reconversion ou promotion par alternance (RPA) a pour objet de permettre au salarié de changer de métier, de profession ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation.

Proche de l'actuel contrat de professionnalisation, la RPA s'appuie sur des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés par des organismes de formation et l'exercice en entreprise d'activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Ce dispositif est ouvert aux salariés en contrat à durée indéterminée, en contrat unique d'insertion à durée indéterminée et aux sportifs et entraîneurs professionnels. Il concerne les travailleurs dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail.

La gestion de la formation

Actuellement, la gestion nationale de la formation professionnelle relève de nombreux organismes (Fonds paritaire de

sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), Conseil national de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle (Cnefop)...

Dans un souci de simplification et de lisibilité, c'est un nouvel organe, France compétences qui gèrera la formation au niveau national.

Il aura pour principale mission de verser aux organismes financeurs des actions de formation les fonds qu'il reçoit à cet effet de la part des Urssaf, qui deviennent le collecteur principal des contributions versées par les entreprises.

Les principaux destinataires des fonds collectés seront :

- les opérateurs de compétences pour le financement du développement des compétences dans les entreprises de moins de 50 salariés ;
- la Caisse des dépôts et consignations pour le financement du compte personnel de formation (CPF) ;
- les commissions paritaires interprofessionnelles régionales pour le financement des projets de transition professionnelle ;
- l'État pour le financement de la formation des demandeurs d'emploi ;
- les régions pour le financement des centres de formation des apprentis.

Aménagement de l'entretien professionnel

Le Code du travail prévoit la tenue, tous les deux ans, d'un entretien professionnel consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié et tous les six ans, d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

La loi Avenir professionnel maintient l'obligation de tenue des entretiens professionnels et d'états des lieux récapitulatifs, mais apporte quelques aménagements.

Au cours de l'entretien professionnel, l'employeur doit transmettre au salarié des informations relatives à l'activation par ses soins de son compte personnel de formation (CPF), aux abondements

que la société est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle. Ces informations s'ajoutent à celles déjà prévues, relatives aux perspectives d'évolution professionnelle et à la validation des acquis de l'expérience.

Simplification du contrat d'apprentissage

Le texte contient de nombreux assouplissements concernant l'entrée en apprentissage, les conditions d'exécution du contrat d'apprentissage et sa rupture.

L'âge limite d'entrée en apprentissage est fixé à 29 ans révolus, contre 25 ans auparavant.

La durée minimale du contrat d'apprentissage est ramenée d'un an à six mois. La durée maximale reste fixée à trois ans, sous réserve de certains cas de prolongation.

La procédure d'enregistrement du contrat d'apprentissage est remplacée par un simple dépôt. Actuellement, l'employeur doit transmettre le contrat d'apprentissage à la chambre consulaire dont il dépend (chambre des métiers et de l'artisanat, chambre d'agriculture ou chambre de commerce et d'industrie).

À compter du 1^{er} janvier 2020, il devra simplement déposer le contrat auprès de l'opérateur de compétences.

Les modalités de ruptures sont assouplies. Au cours des premiers 45 jours, le contrat peut être rompu par chaque partie. Au-delà, l'apprenti peut rompre unilatéralement son contrat après respect d'un préavis, dans des conditions qui seront déterminées par décret.

Si l'apprenti est mineur, l'acte de rupture doit être conjointement signé par son représentant légal.

Le contrat d'apprentissage peut être rompu en cas de force majeure, de faute grave de l'apprenti ou d'inaptitude physique dûment constatée par le médecin du travail, ainsi qu'en cas de décès d'un employeur maître d'appren-

tissage dans le cadre d'une entreprise unipersonnelle.

Aménagement du contrat de professionnalisation

La durée maximale du contrat de professionnalisation est portée de vingt-quatre à trente-six mois afin de correspondre à la durée de nombreux cycles de formation (baccalauréats et licences professionnelles).

Le contrat de professionnalisation pourra être exécuté en partie à l'étranger pour une durée maximale d'un an.

La durée de prise en charge de la formation après la rupture est allongée. Pour les actions de professionnalisation d'au moins 12 mois, la durée maximale de prise en charge après la rupture est portée à six mois, au lieu de trois mois actuellement.

Égalité salariale femmes-hommes

Les employeurs d'au moins 50 salariés ont l'obligation de publier chaque année des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer.

Si les résultats de la mesure des écarts de rémunération sont inférieurs à un niveau défini par décret, l'employeur est tenu d'inscrire un plan de rattrapage salarial à l'ordre du jour de la négociation collective obligatoire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les employeurs concernés disposent de trois ans pour se mettre en conformité. Si, à l'expiration de ce délai, les résultats obtenus sont toujours en deçà du niveau défini, ils peuvent se voir appliquer une pénalité financière d'un montant maximum de 1 % de la masse salariale.

Lutte contre le harcèlement sexuel

L'employeur doit afficher, dans les lieux de travail et dans les locaux où se fait

l'embauche, les voies de recours civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et les coordonnées des autorités et des services compétents.

Dans les entreprises employant au moins 250 salariés, un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes doit être désigné.

Un CDD unique pour remplacer plusieurs salariés

Il est possible de conclure un seul contrat à durée déterminée (CDD) dans des secteurs définis par décret, pour le remplacement simultané de plusieurs salariés à temps partiel absents ou pour les remplacements successifs de plusieurs salariés à temps plein ou partiel.

Chômage

La loi Avenir professionnel supprime définitivement la contribution salariale d'assurance chômage à partir du 1^{er} janvier 2019. La part salariale de cette contribution, qui est actuellement de 0,95 %, sera totalement suspendue du 1^{er} octobre au 31 décembre 2018.

Un nouveau bonus-malus est institué sur la contribution patronale de chômage et le taux de cotisation pourra être modulé en fonction d'une moyenne de fins de contrat établie par secteur.

Droit au chômage

Les personnes ayant démissionné pour mettre en œuvre un projet de reconversion professionnelle nécessitant le suivi d'une formation ou se traduisant par un projet de création ou de reprise d'entreprise pourront percevoir les allocations chômage.

Allocation forfaitaire pour les travailleurs indépendants en cessation d'activité

L'ouverture du bénéfice des allocations chômage aux travailleurs indépendants, promise lors de la campagne électorale, est mise en place, sous certaines conditions.

Seules pourront en bénéficier les personnes qui cessent leur activité en raison d'une liquidation judiciaire ou d'une procédure de redressement judiciaire, si l'arrêté du plan de redressement est subordonné au départ du dirigeant.

Le versement de l'allocation est soumis à des conditions de durée et de revenus d'activité minimaux, ainsi qu'à une condition de ressources, qui seront fixées par décret.

Le montant de l'allocation forfaitaire et sa durée de versement seront également fixés par décret, le gouvernement envisageant un montant à 800 € par mois pendant 6 mois maximum.

Ce deuxième volet de la réforme du droit du travail met l'accent sur le développement des compétences afin de faciliter l'insertion et l'évolution professionnelle des salariés, sans ressources supplémentaires. Constituera-t-il un levier suffisant pour atteindre les objectifs escomptés ?

L'autre élément important de la réforme réside dans la collecte et l'affectation des fonds. A la gestion paritaire employeurs-salariés va se substituer une gestion centralisée avec des cotisations collectées directement par les Urssaf et des financements de formation déterminés par France compétences.



FORMEZ-VOUS, INFORMEZ-VOUS,

*abonnez-vous
réabonnez-vous*

ET CONTRIBUEZ À L'INDÉPENDANCE DE VOTRE HEBDOMADAIRE

Bulletin d'abonnement > page 55