

## ACTUALITÉS

## Les points clés de la loi du 5 septembre 2018



## JURIDIQUE

Publié le : 04.10.2018 - Modifié le : 10.10.2018

**CPF, CEP, Opca/Opco, France compétences, nouvelle contribution "formation", collecte par les Urssaf, réforme de l'apprentissage... Voici un tour d'horizon des points clés des volets "formation" et "apprentissage" de la loi du 5 septembre 2018.**

## Vers une plus grande autonomie de l'individu

## Un CPF rénové

À partir du 01/01/19, chaque actif (hors agents publics) disposera d'un **CPF crédité en euros** et non plus en heures :

- ✔ 500 €/an pour se former (plafonné à 5 000 €)
- ✔ 800 €/an pour les moins qualifiés (plafonné à 8 000 €).

Le titulaire du compte pourra bénéficier d'abondements (employeur, Opco, Régions, Pôle emploi,...).



À NOTER

*La mission de convertir les heures de CPF et de DIF en euros va revenir aux Opca agréés Opco pour la période transitoire du 01/01 au 01/04/2019, avant que la Caisse des Dépôts (CDC) ne prenne le relai (décret à paraître sur les modalités de monétisation du CPF).*

**Une application CPF** sera disponible à **l'automne 2019**. Grâce à cette appli, chaque actif pourra, sans intermédiaire, comparer la qualité des formations des organismes certifiés (décret à paraître sur ce point), le taux de réussite, la satisfaction des utilisateurs, s'inscrire et payer en ligne.

**Le choix des formations sera facilité** par la suppression des listes de certifications éligibles. **Le CPF doit cependant viser un projet certifiant** : certification enregistrée au RNCP, attestation de validation de blocs de compétences, CQP, certification inscrite au « répertoire spécifique » (nouvelle appellation de l'inventaire), permis de conduire, CléA.



## À NOTER

**Les organismes de formation et les CFA devront être certifiés pour accéder aux fonds publics et paritaires. Certification délivrée par des organismes certificateurs accrédités par le Cofrac (01/01/21).**

### Le Conseil en Évolution Professionnelle (CEP) soutenu

Les actifs qui le souhaitent pourront se faire conseiller sur leur projet professionnel, en faisant appel à des **conseils en évolution professionnelle gratuits présents sur tout le territoire**. De nouveaux prestataires sélectionnés sur appel d'offres par le futur établissement France Compétences s'ajouteront aux opérateurs historiques (Apec, Pôle emploi, Fongecif/Opacif, missions locales, Cap emploi).

### Le CPF de transition professionnelle qui succède au CIF

Objectif : financer des projets de reconversion professionnelle. Le salarié concerné devra demander **un congé spécifique effectué en tout ou partie sur le temps de travail**. L'examen du projet et sa prise en charge financière seront effectués par des **Commissions paritaires interprofessionnelles régionales-CPIR (décret à paraître)**.

## Les nouvelles règles de financement

### Une seule contribution mais deux régimes

La contribution est désormais unique (assiette inchangée : masse salariale annuelle brute/MSB), mais elle se divise en deux régimes distincts :

- ✔ **la contribution à la formation professionnelle (légal et conventionnelle),**
- ✔ **la taxe d'apprentissage.**

**Elle sera collectée par les Urssaf (ou caisses de la Mutualité sociale agricole), au plus tard le 01/01/21**, hormis une fraction (0,08 % de la MSB) correspondant à l'actuel hors-quota ou barème de la taxe d'apprentissage.

### Taux global de la contribution inchangé : 1,68 %

- ✔ La contribution « formation » variera selon la taille de l'entreprise : **0,55 %** du revenu d'activité pour les entreprises de **moins de 11 salariés** et **1 %** pour les entreprises de **11 salariés et plus**.
- ✔ **Le taux de la taxe d'apprentissage reste fixé à 0,68 %** (0,44 % en Alsace/Moselle) mais elle est répartie en **2 parts** (au lieu de 3) :
  - ♦ *Une part égale à 87 % du produit de la taxe d'apprentissage, reversée à France Compétences.*
  - ♦ *Le solde (13 %), destiné à des dépenses libératoires effectuées par l'employeur.*

## Transformation des Opca en Opco, accompagnateurs des compétences

### Les branches professionnelles ont jusqu'au 31/12/18 pour désigner et constituer un Opco par accord.

Pour le moment, le ministère du Travail n'a pas fait connaître les critères d'agrément des nouveaux opérateurs (décret à paraître), mais la ministre du Travail qui a accueilli favorablement le rapport de la mission Marx/Bagorski recommande aux branches de négocier selon les critères que celui-ci a retenus : capacités financières et performances de gestion, cohérence et pertinence économique du champ d'intervention, gestion paritaire, aptitude à assurer des services de proximité... (*lire l'article suivant* : <https://www.opcalia.com/actualites/rapport-marx-bagorski-un-scenario-cible-centre-sur-la-coherence-de-metiers-et-des-competences>).

**Les agréments des 20 Opca expireront au 31/12/18**. Les agréments « Opco » seront délivrés par l'État aux nouveaux opérateurs (une dizaine) avant le 01/04/19 (de manière unilatérale si le contenu des accords ne lui convient pas). **Un agrément provisoire en qualité d'Opco sera attribués aux ex-Opca, à compter du 01/01/19** et jusqu'à l'agrément des nouveaux Opco (au plus tard au 01/04/19).

## À NOTER

**Au 28/02/19, les Opco procéderont à dernière collecte des contributions « formation » et de la taxe d'apprentissage, selon les dispositions en vigueur avant la réforme.**

### Les missions des Opco

Les Opérateurs de Compétences (OPCO) ne collecteront plus les contributions des entreprises. **Ils accompagneront les entreprises et les branches professionnelles dans leurs missions en termes de Gpec, de certification et de développement de**

**l'alternance.** Ils devront formaliser **un cadre permettant la définition des coûts des contrats (apprentissage) par France Compétences.**

## Nouveaux circuits financiers :

**France Compétences**, institution nationale publique administrée en partie par l'État et dont le directeur général est nommé par le ministère du Travail **est le « cœur du réacteur » de la nouvelle gouvernance** de la formation professionnelle. Elle aura notamment pour mission de **répartir les fonds** de la formation professionnelle.

## Comment s'effectuera la répartition des contributions des entreprises ?

- ✔ Formation des demandeurs d'emploi (via le PIC),
- ✔ CEP (notamment via les appels d'offres),
- ✔ CPF de transition (via les CPIR),
- ✔ CPF (via la CDC), majoration des coûts des contrats d'apprentissage (via les Régions), alternance (via les Opco),
- ✔ Plan des TPE-PME de moins de 50 salariés (via les Opco).

*Les modalités et critères de répartition et versement seront déterminées par un décret (publication envisagée le 30/11/2018).*

# La formation en entreprise : des obligations sociales maintenues dans un cadre clarifié et avec des modalités adaptées

## Les 6 points clés

- 1. Nouvelle définition de l'action de formation et nouvelles modalités de formation :** un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel et pouvant être réalisé en tout ou partie à distance ou en situation de travail (AFEST). (décret à paraître).
- 2. Changement d'appellation du plan de formation renommé « plan de développement des compétences »** avec un maintien de l'obligation d'adaptation et d'employabilité des salariés.
- 3. Les formations dites obligatoires doivent se dérouler sur le temps de travail et donne droit au maintien de la rémunération :** « Toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires ».
- 4. Les formations hors temps de travail** sont limitées à 30 h/an à défaut d'accord, et **ne donnent plus droit à une allocation de formation.**
- 5. Nouvelles modalités de financement du plan afin d'assurer une solidarité financière des grandes entreprises vers les PME < 50 salariés.**
- 6. Du nouveau du côté de l'entretien professionnel, l'état des lieux à 6 ans permet de vérifier que** le salarié a bénéficié des entretiens professionnels prévus et d'apprécier s'il a suivi au moins une action de formation, acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience, ou encore bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle. Un accord collectif (d'entreprise ou, à défaut de branche) peut prévoir d'autres modalités d'appréciation du parcours ainsi qu'une périodicité des entretiens professionnels. Les entreprises de 50 salariés et plus devront abonder le CPF du salarié (montant fixé par décret ne pouvant pas excéder 6 fois le montant annuel des droits CPF acquis, soit 3 000€ pour des salariés à temps plein), s'il n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une formation non obligatoire.

# Vous souhaitez savoir comment la réforme peut impacter votre entreprise ?

Contactez votre conseiller formation

TROUVER SON CONSEILLER

Ou consultez notre agenda pour trouver un événement près de chez vous

CONSULTER L'AGENDA

### A CONSULTER

L'échancier de mise en application de la loi Avenir pro est paru sur [Légifrance](#) (dates estimées de la publication des décrets, par art. de la loi).

