

## Ce qu'il faut retenir de la loi du 5 mars 2014



### JURIDIQUE

Publié le : 11.12.2014 - Modifié le : 20.06.2018

**Promulguée le 5 mars 2014 par le Président de la République, la loi n° 2014-288 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a été publiée le 6 mars 2014 au Journal Officiel de la République Française.**

**Les dispositions directement applicables (ne nécessitant pas de décret d'application ou dont la date d'entrée en vigueur est précisée par la loi) prennent effet le lendemain de la publication au JO.**

## Les enjeux de la réforme

Rappelons les objectifs contenu dans le document d'orientation du Gouvernement remis aux partenaires sociaux en 2013 en vue de la négociation interprofessionnelle (ayant abouti à l'ANI du 14.12.2013 relatif à la formation professionnelle) :

- ✔ Sécuriser les parcours professionnels au niveau individuel et collectif (de l'entreprise) : en améliorant l'orientation professionnelle et en permettant un meilleur accès à la formation professionnelle notamment pour les personnes qui en ont le plus besoin
  - ◆ en améliorant l'orientation professionnelle et en permettant un meilleur accès à la formation professionnelle notamment pour les personnes qui en ont le plus besoin
  - ◆ en permettant de se former au moment opportun, indépendamment de son statut, et de s'élever d'au moins un niveau de qualification pour réussir son évolution professionnelle
- ✔ Concevoir la formation professionnelle comme levier de la promotion sociale et professionnelle
  - ◆ comme levier de la promotion sociale et professionnelle
  - ◆ comme un investissement et non une charge pour les entreprises car les compétences et qualifications des salariés sont des facteurs de compétitivité
- ✔ Améliorer la lisibilité et l'efficacité du système afin de faciliter l'accès à la formation professionnelle de l'ensemble des actifs, salariés comme demandeurs d'emploi

## Que dit la loi ?

**La responsabilité sociale de l'employeur sera un levier plus efficace que la contrainte fiscale : il s'agit de remplacer des obligations fiscales (obligation de dépenser) par des obligations sociales (obligation de faire).**

Cela se traduit par :

### L'ÉVOLUTION DU FINANCEMENT DE LA FORMATION ET LA SIMPLIFICATION DES VERSEMENTS DES ENTREPRISES

Tout employeur concourt au développement de la formation professionnelle continue via :

- ✔ Un financement direct des actions de formation notamment pour remplir ses obligations d'adaptation et de maintien dans l'emploi. Le « plan de formation » est défiscalisé ce qui induit la fin des règles d'imputabilité pour les dépenses directes des

entreprises

- ✔ A compter du 1er janvier 2015, un assujettissement à une contribution légale unique à un seul OPCA : 0,55% de la MSAB pour les entreprises de - de 10 salariés / 1% de la MSAB pour les entreprises de + de 10 salariés (suppression de la cotisation obligatoire de 0,9 % de la masse salariale due au titre du financement du plan de formation).
- ✔ Des contributions supplémentaires (conventionnelles ou volontaires) peuvent être versées.
- ✔ La collecte des contributions dues au titre de l'année 2014 s'achève en 2015 selon les règles en vigueur antérieurement à la Réforme. La collecte des contributions dues au titre de l'année 2015 s'achevant en 2016 se fait selon les règles issues de la Réforme.
- ✔ Une dernière déclaration 2483 produite en mai 2015 (sur la base de la MSAB 2014) qui sera ensuite remplacée par une déclaration administrative.

### L'ÉVOLUTION DU RÔLE ET DES MISSIONS DE L'OPCA

- ✔ Il est conforté dans sa fonction d'intérêt général : mission de collecte, gestion, mutualisation et financement des actions
- ✔ Il contribue au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage

En matière de collecte, notamment :

- ✔ Il s'occupe de collecter et répartir les fonds de la contribution légale entre les dispositifs qu'il finance directement et les organismes qu'il finance. Il collecte ainsi pour le compte du FPSPP et des OPACIF et gère en direct le plan, la professionnalisation et une part du CPF
- ✔ L'OPCA peut collecter désormais les versements « apprentissage »

Autres missions, notamment :

- ✔ Il informe, sensibilise et accompagne les entreprises, pour l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de FP
- ✔ Il participe à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise
- ✔ En tant que financeur, il s'assure de la capacité du prestataire à dispenser une formation de qualité (décret en Conseil d'Etat à venir)
- ✔ Il participe à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de GPEC

### LA MISE EN ŒUVRE DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (A COMPTER DU 1ER JANVIER 2015)

Issu de l'ANI du 11 janvier 2013 et créé par la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, ce dispositif :

- ✔ Est ouvert à compter du 1er janvier 2015 et se substitue au DIF qui disparaît (ainsi qu'au DIF portable)
- ✔ Bénéficie toute personne dès l'entrée sur le marché du travail (y compris salariés en alternance) et jusqu'au départ à la retraite
- ✔ Est crédité en heures : maximum de 150 h (hors abondement) = 24h/an jusqu'à 120 h puis 12 h/an (le crédit d'heures DIF est transféré sur le CPF et consultable en ligne)
- ✔ Les actions éligibles sont les formations qualifiantes figurant sur des listes établies par les instances paritaires (CPNE, CPNAA, COPANEF, COPAREF) ainsi que les formations socle et l'accompagnement VAE

✔ Bénéficie d'un financement dédié :

- L'employeur ou les OPCA / OPACIF (pour les salariés), la Région/Pôle Emploi (pour les demandeurs d'emploi) financent le crédit heures pour les formations figurant sur leur liste respective ;

- En cas d'insuffisance de crédit d'heures au titre du CPF, un abondement complémentaire est possible (entreprise, bénéficiaire, Pôle emploi, pouvoirs publics ou autre institution)

✔ Ne nécessite pas d'accord dans 3 cas (auprès de l'employeur ou de Pôle emploi) :

- Si le salarié suit une formation Hors temps de travail (pas d'allocation de formation) ;

- Si le demandeur d'emploi a un crédit d'heures CPF suffisant.

- Si formation socle, accompagnement VAE, abondement correctif ou cas prévus par accord collectif

### LA FORMATION PROFESSIONNELLE COMME ÉLÉMENT CENTRAL DU DIALOGUE SOCIAL (ENTRÉE EN VIGUEUR DES DISPOSITIONS DÈS LE 07 MARS 2014)

- ✔ Dans les branches : les obligations en matière de GPEC (Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) sont complétées et le régime de la négociation triennale modifié
- ✔ Dans les entreprises : renforcement de la négociation et de l'articulation entre GPEC et plan de formation. Accroissement du rôle du CE en matière de plan de formation par le biais des accords d'entreprise.
- ✔ *Au niveau du dialogue individuel entre l'employeur et ses salariés : l'entretien professionnel est généralisé dans toutes les entreprises (sans condition d'effectif) et pour tout salarié (sans condition d'ancienneté).*

- Obligatoire tous les 2 ans, il est consacré aux perspectives d'évolution professionnelles du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi, mais ne doit pas porter sur l'évaluation du travail du salarié.

- Tous les 6 ans, il donne lieu à un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel : sur cette période le salarié devra avoir bénéficié de la réalisation des entretiens et d'au moins 2 des 3 éléments suivants : formation, évolution salariale/professionnelle, acquisition d'éléments de certification.

- A défaut, l'employeur sera sanctionné. Particulièrement, dans les entreprises de 50 salariés et plus, il sera tenu d'abonder à titre correctif le CPF de 100 heures (130 pour salarié à temps partiel) faisant l'objet d'un versement forfaitaire à l'OPCA (montant fixé par décret).

## UN MEILLEUR ACCÈS À LA QUALIFICATION VIA LES CONTRATS EN ALTERNANCE ET LA PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION (ENTRÉE EN VIGUEUR DES DISPOSITIONS DÈS LE 07 MARS 2014)

- ✔ Le contrat de professionnalisation :
  - ◆ Le tuteur devient obligatoire,
  - ◆ Le principe de gratuité pour le bénéficiaire est affirmé,
  - ◆ Les certificats de qualification professionnelle interbranche (CQPI) sont éligibles.
- ✔ La période de professionnalisation :

Son objectif de qualification est renforcé (notamment public élargi, durées minimales modifiées – précisions par décret) et son financement rénové.

- ✔ Le contrat d'apprentissage :
  - ◆ Peut être conclu en CDI et doit prendre en compte le développement de la mixité professionnelle,
  - ◆ Est gratuit pour l'entreprise (sauf exception par la Région) et le bénéficiaire,
  - ◆ La Taxe d'apprentissage (TA) et le paysage des OCTA (Organismes Collecteur de la TA) sont réformés.

### L'OUVERTURE DE L'ACCESSIBILITÉ À LA VAE

Notamment pour les personnes n'ayant pas atteint un niveau V, peuvent être prises en compte des formations pour le calcul de la durée minimale d'activité requise pour titre/diplôme de l'Etat.

### LA CRÉATION DU CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE (CEP) (PRÉCISIONS PAR ARRÊTÉ MINISTÉRIEL)

Service gratuit et accessible à tous, il a pour objet de favoriser l'évolution et la sécurisation des parcours professionnels en lien avec les besoins économiques des territoires et en identifiant les qualifications et formations répondant aux besoins exprimés par le bénéficiaire et les financements possibles.

### LA CRÉATION DES PÉRIODES DE MISE EN SITUATION EN MILIEU PROFESSIONNEL (PRÉCISIONS PAR DÉCRET)

Tout travailleur, privé ou non d'emploi, ou un demandeur d'emploi, et faisant l'objet d'un accompagnement social ou professionnel personnalisé sous réserve que la période soit prescrite par certains organismes (par exemple Pôle Emploi) pourra durant cette période :

### AUTRES DISPOSITIONS

**La loi est divisée en trois titres :**

Soit découvrir un métier ou un secteur d'activité

Titre Ier : Formation professionnelle et emploi

Titre II : Démocratie sociale (Financement et représentativité des organisations syndicales et patronales, transparence des comptes des comités d'entreprise)

Titre III : Inspection et contrôle (article réformant l'inspection du travail supprimé lors des débats parlementaires)

## Les dates importantes de la réforme

### Un Accord National Interprofessionnel relatif à la formation professionnelle du 14 décembre 2013

En 2013, suite à la Conférence sociale pour l'emploi (20 et 21 juin 2013), le gouvernement a transmis aux partenaires sociaux – syndicats (CGT, FO, CFDT, CFE-CGC et CFTC) et patronat (Medef, CGPME, UPA) – le document d'orientation les invitant à ouvrir une négociation sur « la formation professionnelle pour la sécurisation des personnes et la compétitivité des entreprises ».

**Les partenaires sociaux ont finalisé un Accord National Interprofessionnel relatif à la formation professionnelle le 14 décembre 2013.**

Le texte a été signé par la CFTC, la CFDT et la CFE-CGC, FO d'une part, et le MEDEF et l'Union professionnelle artisanale d'autre part. En revanche, la CGPME et la CGT ont annoncé qu'elles ne signeraient pas l'ANI.

Le **22 janvier 2014**, sur la base de cet accord, le gouvernement a déposé le projet de loi relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale (initiative du Premier Ministre).

Il a ensuite été adopté le 07 février 2014, par l'Assemblée nationale, en première lecture, après engagement de la procédure accélérée, puis transmis au Sénat le 10 février 2014. Il a été définitivement adopté par le Sénat le jeudi 27 février 2014.

### Un Accord National Interprofessionnel relatif à la formation professionnelle du 14 décembre 2013

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

Elle a été publiée au Journal Officiel de la République Française le 6 mars 2014.

Les dispositions directement applicables (ne nécessitant pas de décret d'application) prennent effet le lendemain de la publication au JO.

## Le compte personnel de formation – CPF

Parmi les nouveautés de la réforme de la formation professionnelle, le compte personnel de formation constitue un atout majeur pour les salariés. Pour comprendre ce dispositif et en connaître son utilité, Opcalia donne la parole à une responsable ressources humaines qui nous fait part de sa vision.



### Réforme : la boîte à outils

[EN SAVOIR PLUS](#)

**OPCALIA**  
PROMOTEUR DE COMPÉTENCES

[www.opcalia.com](http://www.opcalia.com)