

Loi sur la formation professionnelle : les changements

La loi « relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale » du 5 mars 2014 est publiée au JO du 6 mars 2014. De très nombreux changements et modifications sont apportés par la présente loi, que nous vous proposons de découvrir dans notre actualité.

I. Le CPF remplace le DIF

Mesure « phare » de la loi, le CPF (Compte Personnel de Formation) remplace le DIF (Droit Individuel à la Formation) le 1er janvier 2015. L'ouverture du CPF est prévu dès l'âge de 16 ans (à titre dérogatoire à 15 ans pour les jeunes en apprentissage). Sa clôture est fixée au moment où son bénéficiaire est admis à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

A la différence du DIF pour lequel les droits en heures sont limités à 120 heures, le CPF admet l'acquisition dans la limite de 150 heures.

Le mode d'alimentation est également modifié, à savoir :

- Une alimentation de 24h/an pendant 5 années ;
- Puis de 12h/an par année de travail pour un cumul maximum de 150 heures.

En cas d'activité à temps partiel, l'alimentation s'effectue au prorata temporis du temps de travail effectué.

Les cas suivants de suspension du contrat de travail sont intégralement pris en compte pour le calcul des heures d'acquisition du CPF :

- Congé de maternité ;
- Congé de paternité et d'accueil de l'enfant ;
- Congé d'adoption ;
- Congé de présence parentale ;
- Congé de soutien familial ;
- Congé parental d'éducation ;
- Arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle.

II. Durée minimale des contrats à temps partiel

Afin de permettre les négociations au niveau des branches professionnelles, la loi officialise la période de suspension d'application de la durée minimale légale de 24h des contrats à temps partiel.

C'est ainsi que les périodes suivantes seront à prendre en compte pour l'année 2014 :

- Du 1er janvier au 21 janvier 2014 : les contrats conclus durant cette période sont soumis à la durée minimale de 24h/semaine (ou son équivalent mensuel) sauf cas de dérogations légalement prévus ;
- Du 22 janvier au 30 juin 2014 : période de « suspension », la durée minimale légale de 24h/semaine ne s'applique pas aux contrats conclus durant cette période ;
- A compter du 1er juillet 2014 : la durée minimale de 24h/semaine (ou son équivalent mensuel) s'applique à tous les contrats conclus à partir de cette date (sauf cas de dérogations légalement prévus).

III. Instauration d'un entretien professionnel

A l'occasion de son embauche, tout salarié doit être informé qu'il bénéficiera désormais d'un entretien professionnel tous les 2 ans, qui ne doit pas être confondu avec les actuels entretiens annuels d'évaluation déjà en vigueur dans certaines sociétés.

Cet entretien sera également proposé de « façon systématique » à tout salarié de retour d'un arrêt de travail de longue durée ou d'un congé de maternité, d'adoption, parental, sabbatique, etc.

Tous les 6 ans, un entretien professionnel spécifique devra également être organisé, son objectif étant de faire un « état des lieux du parcours professionnel du salarié dans l'entreprise ».

Ces dispositions entrent en vigueur à compter du 7 mars 2014.

IV. La VAE

La loi sur la formation professionnelle assouplit l'accès à la VAE (Validation des Acquis de l'Expérience) et donne un cadre légal à l'accompagnement.

V. Contribution à la Formation Professionnelle Continue (FPC)

Les taux actuellement en vigueur concernant la participation des employeurs à la formation professionnelle continue sont modifiés.

Ainsi, pour la collecte des contributions dues au titre de l'année 2015, sont applicables :

- Un taux de 0,55% pour les entreprises de moins de 10 salariés ;
- Ou un taux de 1% pour les entreprises de 10 salariés et plus.

VI. Contrat d'apprentissage

L'article 14 de la loi permet désormais la conclusion de contrats d'apprentissage en CDI. L'apprenti aura alors une « période d'apprentissage », ce qui devrait permettre selon les souhaits du gouvernement actuel de proposer aux apprentis une meilleure stabilité et une fiabilité accrue auprès des organismes bancaires.

VII. Taxe d'apprentissage

Le régime actuel « quota/hors quota » est modifié.

Ces changements concernent la taxe d'apprentissage au titre des salaires versés depuis le 1er janvier 2014, un régime transitoire devrait toutefois être appliqué, mais un décret doit finaliser les changements.

VIII. Le code du travail et Pôle emploi

La loi permet désormais l'inscription du nom « Pôle emploi » dans le code du travail, pour des raisons de lisibilité et simplicité, en lieu et place de « l'institution nationale » par exemple.

IX. Contrat de génération

La loi apporte un assouplissement au dispositif contrat de génération pour les entreprises comptant un effectif entre 50 à 299 salariés.

Ces entreprises bénéficient désormais d'un accès direct à l'aide individuelle, en lieu et place d'une aide actuellement attribuée sous réserve d'un accord.

En contrepartie, le dispositif de pénalité actuellement uniquement prévu aux entreprises comptant un effectif de 300 salariés et plus est étendu aux entreprises comptant 50 à 299 salariés.

En cas de transmission d'entreprise, le dispositif contrat de génération s'adresse désormais aux jeunes de moins de 30 ans (au lieu de moins de 26 ans avant la loi).

X. Nouvelle cotisation employeur

Afin de permettre le financement des organisations syndicales et patronales, une nouvelle cotisation (dont l'URSSAF assurera le recouvrement) fera son apparition à compter du 1er janvier 2015 (date de versement de la rémunération).

Son taux ne pourra être supérieur à 0,02 % mais sera au minimum de 0,014 %.

Cette cotisation sera appelée dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale (à l'heure actuelle, on ne sait s'il s'agit d'une base plafonnée ou non).