

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a réformé de larges pans de la réglementation en matière de formation. Cet article a pour but de vous éclairer sur les grands changements attendus dès 2019.

■ LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION : DES DROITS EXPRIMÉS EN € ET NON PLUS EN HEURES

À partir de 2019, les droits inscrits sur le CPF seront comptabilisés en euros et non plus en heures de formation. Le CPF des salariés continuera d'être alimenté chaque année dans la limite d'un montant qui n'est pas encore fixé aujourd'hui mais qui devrait être d'environ 500 € pour un salarié à temps plein. Le plafond serait fixé à 10 fois la valeur du plafond annuel, soit 5000 €.



* NOTEZ-LE

Il est prévu des majorations pour les salariés dont la qualification est inférieure au niveau V (CAP BEP) et pour les salariés handicapés. Les salariés à temps partiel qui travaillent à plus de 50 % bénéficient du même crédit que les salariés à temps plein. Ceux qui travaillent à moins de 50% continuent en revanche d'acquérir des droits au prorata de leur temps de travail. De nouvelles possibilités d'abondement sont ouvertes par la loi lorsque le coût de la formation visée dépasse le montant inscrit sur le CPF.

Comment s'organise la transition du CPF actuel en heures au CPF en euros ? Les heures acquises au titre du CPF et du droit individuel à la formation (DIF) jusqu'à la fin de l'année 2018 seront converties en euros selon des modalités définies par décret. Il semble que ces heures devraient être valorisées à hauteur de 15 € chacune.

■ AUTRES CHANGEMENTS CONCERNANT LE CPF

- **Formations éligibles** : le système actuel des listes de formations éligibles au CPF (élaborées notamment au niveau des branches) est supprimé.
- **Consultation et utilisation des droits acquis** ; chaque titulaire du CPF aura accès à une **application numérique** lui permettant de consulter son compte, et de s'inscrire à une formation sans recours à un tiers.
- **Départ en formation dans le cadre du CPF** : les formations hors temps de travail ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur, celles effectuées pendant le temps de travail le sont en revanche, sauf dispositions spécifiques prévues par un accord collectif.



* NOTEZ-LE

Le CPF permet de financer comme par le passé le permis de conduire (épreuve pratique et épreuve théorique) : à compter de 2019, il pourra aussi financer les permis de conduire des véhicules du groupe lourd.

■ LE CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION REMPLACÉ PAR LE PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

Le CIF permet principalement de financer des reconversions professionnelles et bénéficie à environ 40000 personnes par an. La loi Avenir professionnel prévoit sa suppression. En remplacement, un nouveau dispositif est créé ; **le projet de transition professionnelle**, dont l'objet devra **exclusivement être un changement de métier ou de profession**. Aujourd'hui le CIF peut financer des formations permettant d'accéder à un niveau supérieur de qualification. Comme pour le CIF, le PTP ne sera accessible qu'aux personnes **justifiant d'une ancienneté minimale en qualité de salarié**. Avant d'entrer dans le PTP, le salarié bénéficiera d'un accompagnement spécifique et pourra bénéficier d'un Conseil en évolution professionnelle (CEP). Le CEP consiste en un conseil gratuit permettant d'aider les actifs à mettre en œuvre et financer leurs projets professionnels en lien avec les besoins économiques et sociaux existants et prévisibles dans les territoires. Le PTP sera validé par une commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR), qui appréciera la pertinence du projet. Après validation, le PTP est financé par la CPIR et ouvre droit à un congé et à une rémunération pendant toute sa durée.



* NOTEZ-LE

Comme pour le CIF le bénéficiaire d'un PTP a droit à une rémunération minimum. Cette rémunération continue à être versée directement par l'employeur, qui se fait rembourser par la CPIR.

■ LES CHANGEMENTS CONCERNANT L'ACCÈS À LA FORMATION EN ENTREPRISE

LE PLAN DE FORMATION DEVIENT LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES À COMPTER DU 1^{er} JANVIER 2019.

Malgré ce changement de terminologie, les changements concernant le plan de formation sont mineurs.

Le plan de développement des compétences réunit toujours l'ensemble des actions de formation mises en place par l'entreprise pour ses salariés mais il opère désormais une distinction entre les formations selon leur caractère obligatoire.

- **Les formations obligatoires** sont les actions de formation qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires. Elles sont réalisées pendant le temps de travail et sont rémunérées comme du temps de travail effectif.

- **Les formations non obligatoires** inscrites au plan qui ne conditionnent pas l'exercice d'une activité constituent également un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération, sauf dans le cas suivant :

- un accord d'entreprise ou de branche peut prévoir que certaines actions de formation se déroulent, en totalité ou en partie, hors temps de travail dans une limite horaire fixée par salarié.

- en l'absence d'accord collectif, une action de formation pourra être suivie en dehors du temps de travail dans la limite de **30 heures par an et par salarié**.

Les formations non obligatoires effectuées hors temps de travail ne donnent pas lieu à rémunération (sauf stipulations particulières d'un accord).

LES ÉVOLUTIONS TOUCHANT L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

L'entretien professionnel est toujours organisé **tous les 2 ans**. Lors de cet entretien ; l'employeur doit désormais donner des informations sur **l'activation du CPF**, sur les **abondements envisageables** et sur le **CEP**. Tous les 6 ans, un bilan est réalisé : les entreprises de plus de 50 salariés qui n'auraient respecté la périodicité des entretiens et qui n'auront pas permis au salarié de suivre au moins une action de formation non obligatoire sont passibles d'une sanction consistant en un abondement du CPF.



* NOTEZ-LE

La périodicité des entretiens professionnels peut être aménagée par un accord d'entreprise ou à défaut de branche. Ce rendez-vous pourra devenir annuel, voire être organisé tous les trois ans, dès lors que l'état des lieux tous les six ans sera maintenu.

V L'APPRENTISSAGE RÉFORMÉ

L'apprentissage est désormais ouvert aux jeunes jusqu'à 29 ans (au lieu de 25 ans). Sa durée varie désormais entre 6 mois (au lieu d'1 an) et 3 ans. Les modalités d'entrée et de sortie dans l'apprentissage sont simplifiées : le contrat d'apprentissage n'a plus besoin d'être enregistré auprès d'une chambre consulaire. Il est désormais simplement déposé auprès de l'opérateur de compétences. La rupture du contrat d'apprentissage est simplifiée ; au-delà des 45 premiers jours, le contrat pourra être rompu par accord écrit signé des deux parties. À défaut d'accord, la loi ouvre la possibilité d'une rupture du contrat à l'initiative de l'employeur sans passage obligatoire devant le conseil des prud'hommes en cas de faute grave de l'apprenti ou d'incapacité constatée par le médecin du travail.

La possibilité d'une rupture du contrat d'apprentissage à l'initiative de l'apprenti est également prévue, dans des conditions devant être précisées par décret.



* NOTEZ-LE

L'apprenti pourra désormais exécuter une partie de son contrat – dans la limite d'un an – à l'étranger.