

La loi du 5 mars 2014 sur la formation l'emploi et la démocratie sociale

Cette loi opère une importante réforme du **système de formation professionnelle**.

Elle met notamment en place des nouveaux outils de formation tels que le **compte personnel de formation**, qui remplacera le droit individuel à la formation (DIF) au 1^{er} janvier 2015.

La loi précise en effet le **régime juridique et les conditions d'application du compte personnel de formation** (CPF). Mais elle va plus loin, notamment dans son ambition de **lutter contre le chômage**.

Selon Michel Sapin, lorsqu'il était Ministre du Travail, au moment de la présentation du texte de loi en Conseil des ministres le texte « *contribue notamment à la **sécurisation de l'emploi** en créant le compte personnel de formation, ... qui suivra chaque individu tout au long de sa vie professionnelle ... Il réoriente les fonds de la formation vers ceux qui en ont le plus besoin* ».

I. Le compte personnel de formation

A compter du 1^{er} janvier 2015, chaque personne disposera **dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ à la retraite**, indépendamment de son statut, d'un **compte personnel de formation** qui contribuera à l'**acquisition d'un premier niveau de qualification** ou au **développement de ses compétences et de ses qualifications**, en lui permettant, à son initiative de bénéficier de **formations**.

Ce CPF sera comptabilisé en heures et mobilisé par la personne qu'elle soit **salariée** ou **à la recherche d'un emploi**.

Les **droits acquis** au titre du CPF seront **attachés à la personne**. Ainsi les heures de formation inscrites sur le compte demeureront acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son bénéficiaire.

A. Les bénéficiaires

Le CPF sera ouvert pour toute personne **âgée d'au moins 16 ans**, en emploi, à la recherche d'un emploi, accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle ou accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail. Une **dérogation** est admise pour les jeunes **dès l'âge de 15 ans** ayant terminé leur scolarité du collège en **contrat d'apprentissage**. Cependant, même si la loi ne le prévoit pas, le CPF sera également ouvert aux fonctionnaires de l'Etat, territoriaux et hospitaliers, ce qui nécessite l'intervention de décrets.

B. L'alimentation

A la fin de chaque année, le CPF sera alimenté en **heures de formation** comme suit :

- 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures ;
- 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures ;
- pour les salariés à temps partiel, l'alimentation du compte se fera proportionnellement au temps de travail effectué, sous réserves de dispositions plus favorables prévues par un accord d'entreprise, de groupe ou de branche.

Le cas échéant le CPF sera alimenté par des **abondements complémentaires** :

- en cas d'insuffisance d'heures inscrites au CPF
- en cas d'abondements négocié (accord d'entreprise, de groupe, de branche ou accord conclu au sein d'un OPCA interprofessionnel)
- dans les entreprises d'au moins 50 salariés
- pour les jeunes sans diplôme

C. Les modalités de mobilisation

L'utilisation du CPF relèvera uniquement de son titulaire et ne pourra être mobilisée qu'avec son **accord exprès**. Son refus de le mobiliser ne pourra donc pas constituer une faute.

Les heures inscrites au CPF ne pourront être consacrées qu'au financement de certaines formations.

Les heures du CPF consacrées à la formation pendant le temps de travail constitueront un temps de travail effectif et donneront lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Concernant les formations suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié devra demander l'accord préalable de son employeur sur le contenu et le calendrier de la formation ; ce qui n'est pas le cas pour les formations suivies en dehors du temps de travail.

Les demandeurs d'emploi ne pourront acquérir d'heures de formation au titre du CPF pendant leur période de chômage.

II. La gestion des parcours professionnel

La loi instaure un **entretien professionnel biennal obligatoire** pour tous les salariés, dans toutes les entreprises (dispositif qui se substitue au bilan d'étape professionnel). Chaque salarié devra donc bénéficier d'un entretien professionnel **tous les 2 ans** avec son employeur et en être systématiquement informé à l'occasion de son embauche. Cet entretien sera consacré à ses **perspectives d'évolution professionnelle**, notamment en termes de **qualification et d'emploi** et ne peut en aucun cas consister en une évaluation de son travail.

La loi réécrit les dispositions relatives au **conseil en évolution professionnelle** qui vont alors permettre le droit pour toute personne de recevoir, durant sa vie active, un conseil en évolution professionnelle afin de « favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel ».

III. Les dispositifs de professionnalisation

La loi réforme le dispositif des **périodes de professionnalisation** qui ont pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi de certains salariés. Celles-ci sont désormais ouvertes aux **salariés en contrat à durée déterminée d'insertion**. La loi précise aussi la liste des actions de formation pouvant être suivies dans le cadre d'une période de professionnalisation.

En outre, concernant le **contrat de professionnalisation**, la loi précise que l'employeur doit désigner, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, un **tuteur** chargé de l'accompagner.

Enfin, la loi ouvre le dispositif de la **préparation opérationnelle à l'emploi** aux bénéficiaires d'un **contrat unique d'insertion** (CDI ou CDD) ainsi qu'aux salariés en **contrat à durée déterminée d'insertion**.

IV. Le développement de la validation des acquis de l'expérience (VAE)

Toute personne peut par la validation des acquis de l'expérience, obtenir un titre à finalité professionnelle ou un diplôme de l'enseignement supérieur. Sur le principe, les règles générales sont maintenues mais des assouplissements ont été introduits. Les **responsabilités syndicales** sont désormais prises en compte pour l'obtention des diplômes et titres à finalité professionnelle et ceux de l'enseignement supérieur. Par ailleurs, la **durée minimale d'activité de 3 ans** requise pour que la demande de validation soit recevable s'entend désormais de façon continue ou discontinue. En outre l'**accès des moins qualifiés** à la VAE est également facilité. Enfin la loi instaure un **accompagnement** à la VAE afin de permettre à la personne concernée de bénéficier d'une aide dans la préparation de son dossier et de son entretien avec le jury.

V. La réforme du financement de la formation professionnelle

La loi supprime l'obligation fiscale de financement au titre du plan de formation et instaure une **contribution obligatoire unique**. A partir du 1^{er} janvier 2015, le taux de contribution due par l'entreprise s'élèvera à :

- **0,55%** des rémunérations versées au cours de l'année si son effectif est **inférieur à 10 salariés**
- **1%** des rémunérations versées au cours de l'année si son effectif est **d'au moins 10 salariés**

Cependant dans certains cas les entreprises d'au moins 10 salariés pourront abaisser leur taux à 0,8%.

En outre, si l'employeur n'a pas versé sa contribution ou a opéré un versement insuffisant, le montant de celle-ci sera majoré et il devra verser au Trésor public une somme égale à la différence entre le montant des sommes versées à l'OPCA et le montant de la contribution ainsi majorée.

En outre, le législateur a réformé l'organisation et le fonctionnement des organismes chargés de collecter les contributions dues par les entreprises au titre de la formation professionnelle. A compter du 1^{er} janvier 2015, **seuls les OPCA pourront collecter ces contributions**. De plus les OPCA pourront aussi collecter des contributions supplémentaires qui permettront de développer la formation professionnelle continue.

Enfin, la loi modifie les règles de **financement du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels** (FPSPP) et élargit ses **missions**. A partir du 1^{er} janvier 2015, ce Fonds bénéficiera directement d'une partie de la nouvelle contribution « unique » des entreprises, à hauteur de 0,15% de la masse salariale des entreprises de 10 à 49 salariés et de 0,2% de la masse salariale de celles qui en compte au moins 50. Par ailleurs le FPSPP se voit attribuer de nouvelles missions notamment le **financement des heures acquises et mobilisées au titre du compte personnel de formation**, mais aussi le **développement de la formation des salariés des entreprises de moins de 10 salariés** et enfin le **développement de la formation des salariés des entreprises de 10 à 49 salariés**.