



Loi du 5 mars 2014

relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale

Texte publié

Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale (JO du 6 mars 2014).

Décrets d'application

De nombreuses modalités de la loi du 5 mars 2014 doivent être déterminées par voie réglementaire. Sur les 34 textes réglementaires prévus, 8 projets de décret simples ou en Conseil d'État ont été transmis début juin aux partenaires sociaux, pour l'examen dans le cadre de la consultation du CNFPTLV. Ces textes portent notamment sur les modalités d'alimentation du compte personnel formation (CPF), les modalités de mobilisation du CPF et du solde du droit individuel à la formation (DIF), les évolutions de l'information du comité d'entreprise (CE) sur le plan de formation, les conditions de mise en œuvre du CPF, l'encadrement de la professionnalisation. Par ailleurs, un projet de décret en Conseil d'État sur la réforme du contrat d'apprentissage a été soumis au Conseil national de l'emploi.

La première partie de la loi transcrit l'ANI du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle

La loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale dans sa première partie transcrit l'ANI du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle qui a été signé par la CFDT, CFTC, CFE-CGC et FO pour les syndicats de salariés et par le MEDEF et l'UPA pour les syndicats professionnels. La CGT d'une part et la CGPME d'autre part, ont refusé de signer cet accord national interprofessionnel.

Cet ANI du 14 décembre 2013 introduit des modifications décisives pour le système de formation professionnelle français et revient sur certains aspects initiés par l'accord de 1970 et la loi de 1971 qui ont posé les fondements de ce système, en les adaptant aux exigences de l'économie et du marché du travail qui ont profondément changé.

Dans son **document d'orientation** adressé aux partenaires sociaux le 8 juillet 2013, le Gouvernement a fixé comme objectif, de faire de la formation professionnelle un outil de sécurisation de l'emploi et de compétitivité des entreprises. Et c'est à partir du compte personnel formation (CPF) créé par l'ANI du 11 janvier 2013 et la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, que les partenaires sociaux ont voulu refonder la formation professionnelle continue.

Dans son **document d'orientation le Gouvernement** avait précisé les objectifs à poursuivre dans le cadre de cette réforme :

- Sécuriser les parcours professionnels par l'orientation et la formation tout au long de la vie en misant sur les compétences et les qualifications comme facteur de compétitivité ;
- Réhabiliter la formation professionnelle comme un investissement pour les entreprises et non une charge
- Améliorer l'efficacité du système pour faciliter l'accès à la formation professionnelle de ceux qui en ont le plus besoin, les travailleurs peu qualifiés, les demandeurs d'emploi, les salariés des petites entreprises, les salariés exposés aux mutations économiques.

De plus, la loi du 5 mars 2014, en complément de la modification de la répartition de la taxe d'apprentissage, réforme sa collecte, dans la perspective de former 500 000 apprentis par an d'ici 2017, notamment en **réduisant le nombre OCTA**, organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage.

Elle prévoit également des mesures pour consolider l'insertion par l'activité économique et assouplir les conditions d'utilisation du contrat de génération.

Elle propose une meilleure répartition des compétences et une plus grande complémentarité entre Etat, partenaires sociaux et régions et organise une gouvernance nationale et régionale. La région est affirmée comme le niveau des compétences en matière de formation professionnelle et d'apprentissage, où s'organisent :

- Des interventions en faveur de la formation des demandeurs d'emploi, renforcées avec la mise en place du CPF, des financements destinés au développement de l'apprentissage ;
- Des soutiens à des projets territoriaux liés aux mutations économiques, le service public de l'orientation et le conseil en évolution professionnelle.

La deuxième partie de la loi comporte des dispositions relatives à la démocratie sociale pour conforter la reconnaissance des acteurs du dialogue social :

- Créer un cadre juridique pour la représentativité patronale et conforter la place des partenaires sociaux dans l'élaboration des normes applicables aux salariés et aux entreprises, au niveau national et interprofessionnel et au niveau des branches professionnelles ;
- Consolider des règles applicables à la représentativité syndicale issue de la loi du 20 août 2008, par des ajustements proposés dans le bilan du Haut conseil au dialogue social de décembre 2013 ;
- Organiser le financement des organisations syndicales et patronales à travers un dispositif ayant vocation de clarifier et consolider les ressources de ces organisations, qui repose sur la base de missions d'intérêt général reconnaissant le rôle du dialogue social et qui vient en complément du socle de ressources constitué par les cotisations de leurs adhérents ;
- Assurer la transparence des comptes des comités d'entreprises.

DISPOSITIONS FORMATION PROFESSIONNELLE ET EMPLOI

Réformes relatives à la formation professionnelle continue

La loi du 5 mars 2014 transcrit les dispositions de l'ANI du 14 décembre 2013 et reprend les conclusions de la concertation État-régions partenaires sociaux sur le compte personnel formation (CFP).

Dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 et de la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, qui ont créé le compte personnel formation CPF, **l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013** :

- Organise les modalités de fonctionnement du compte personnel formation CFP ;
- Substitue pour les employeurs « une obligation de faire » la formation professionnelle de leurs salariés à « une obligation de financer » la formation professionnelle par la suppression de la contribution obligatoire de 0,9 % de la masse salariale au titre du plan de formation de l'entreprise ;
- Réoriente les fonds de la formation vers la qualification et vers les publics qui en ont le plus besoin, jeunes en alternance, demandeurs d'emploi, salariés peu qualifiés, salariés des petites entreprises ;
- Transforme le système de collecte, d'affectation et de mobilisation des fonds ;
- Renforce le dialogue social dans les branches et les entreprises sur la formation et les compétences.

I. Le compte personnel de formation (CPF)

Un droit nouveau pour tout salarié ou demandeur d'emploi

Le compte personnel de formation CPF, créé par l'article 5 de la loi du 14 juin 2013 de sécurisation de l'emploi, est mis en œuvre par l'article 1er de la loi du 5 mars 2014. Le compte personnel formation remplace le dispositif du droit individuel à la formation DIF.

Ce nouveau dispositif a été très sensiblement enrichi par de nombreux amendements proposés notamment par le rapporteur Jean Patrick Gille.

Le compte personnel de formation pour financer une formation qualifiante

Le compte personnel formation a sert à financer une formation éligible au compte, permettant **d'acquérir le socle de connaissances et de compétences, ou d'acquérir des compétences attestées** (qualification, certification, diplôme) en lien avec les besoins de l'économie prévisibles à court et moyen terme et la sécurisation des parcours professionnels des salariés.

Des droits acquis en heures de formation attachés à la personne

Les nouveaux droits acquis au titre du compte personnel formation CPF sont **attachés à la personne et ouverts dès l'entrée dans la vie professionnelle jusqu'au départ en retraite**. Ces droits sont ouverts dès l'âge de 16 ans pour une personne en emploi ou à la recherche d'un emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelles ou accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail, ou par dérogation dès l'âge de 15 ans pour le jeune qui a signé un contrat d'apprentissage.

Le compte personnel formation est **comptabilisé en heures de formation et mobilisé avec l'accord exprès du**

titulaire du compte, qu'il soit salarié ou demandeur d'emploi ou en insertion professionnelle, pour suivre une formation. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute.

Les heures de formation inscrites sur le compte personnel formation demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

Abondements complémentaires du CPF en cas de formation longue

Si la durée de la formation est plus longue que le nombre d'heures inscrites sur le CPF, celui-ci **peut faire l'objet d'abondements en heures complémentaires** par l'employeur, le titulaire du compte lui-même, l'OPCA (organisme paritaire de collecte agréé des contributions à la formation professionnelle continue), l'organisme de gestion des fonds du congé individuel de formation (les Fondsgécif), le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels FPSPP, les branches professionnelles, l'Etat, les régions, l'institution gérant le compte personnel de prévention de la pénibilité, Pôle emploi et l'AGEFIPH pour les personnes en situation de handicap.

Les formations éligibles au CPF

Les formations éligibles au compte personnel de formation sont :

- Les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences ;
- Les formations sanctionnées par une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles, par un certificat de qualification professionnelle, par les certifications inscrites dans le code de l'éducation, les formations concourant à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi et financées par les régions, Pôle emploi et l'AGEFIPH.

L'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience est également éligible au compte personnel formation.

La durée complémentaire de formation qualifiante dont bénéficie le jeune sortant du système éducatif sans diplôme est mentionnée dans son compte personnel de formation.

Gestion automatisée du CPF

Il est prévu la création d'un **système d'information automatisé du CPF** permettant à son titulaire de connaître son nombre d'heures créditées et les formations éligibles, après avis de la CNIL. La gestion des droits inscrits sera assurée par la Caisse des dépôts et consignations, qui sera l'organisme gestionnaire.

Chaque bénéficiaire **pourra disposer d'un passeport d'orientation, de formation et compétences**, qui recense les formations et les qualifications acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue, ainsi que les acquis de l'expérience professionnelle.

Tous les ans, à compter du 1er juin 2015, le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle remet un rapport au Parlement évaluant la mise en œuvre de l'utilisation du compte personnel formation.

Mise en œuvre du CPF pour les salariés

Conditions d'alimentation en heures de formation du CPF

Au titre des périodes d'activité, le compte est alimenté à la fin de chaque année de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition de 120 heures, puis de 12 heures par an jusqu'à un **plafond total de 150 heures**. Les complémentaires de formation ne sont pas prises en compte pour le calcul de ce plafond.

Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année l'alimentation est calculée à due proportion du temps de travail effectué. Des dispositions plus favorables peuvent être prévues par un accord d'entreprise, de groupe ou de branche, avec un financement spécifique.

Les périodes d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail sont intégralement prises en compte pour le calcul de ces heures.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, lorsque le salarié n'aura pas bénéficié d'entretien professionnel, ni des mesures de formation, auxquels il a droit durant les six ans précédant l'entretien professionnel de bilan, **un abondement supplémentaire correspondant à 100 heures de formation ou à 130 heures pour un salarié à temps partiel, est crédité au CPF du salarié**. Le versement de cet abondement supplémentaire est à la charge de l'entreprise qui doit verser une somme forfaitaire à l'OPCA correspondant à ces heures.

Dans le cadre des contrôles menés par les agents de contrôle de la formation professionnelle, l'entreprise sera mise en demeure de procéder aux versements qu'elle n'aura pas effectués.

Le compte peut être abondé **par accord d'entreprise, de groupe, de branche ou par un accord conclu par les partenaires sociaux signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel**. Cet accord porte notamment sur la définition des formations éligibles et les salariés prioritaires, en particuliers les salariés moins qualifiés, les salariés exposés à des facteurs de risques professionnels, les salariés dont les emplois sont menacés par les évolutions économiques ou technologiques et les salariés à temps partiel.

Prise en charge des frais de formation des heures inscrites au CPF

Dans la limite du nombre d'heures inscrites sur son compte personnel de formation, les **frais de formation du salarié sont pris en charge par l'employeur** en cas d'existence d'un accord d'entreprise spécifique, ou à défaut par l'OPCA organisme paritaire collecteur agréé, **l'employeur consacrant au moins 0, 2 % de la masse salariale au financement du CPF des salariés**.

Le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnel FPSPP prend en charge les frais de formation des salariés mobilisant leur compte personnel de formation dans le cadre d'un congé individuel de formation CIF.

L'accord de l'employeur pour la mobilisation du compte par le salarié n'est pas requis lorsque la formation est faite hors temps de travail ou lorsqu'elle vise l'acquisition du socle de compétences et pour l'utilisation des 100 heures supplémentaires. Lorsque la formation est suivie en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit recueillir l'accord préalable de l'employeur.

Les listes de formations éligibles au CPF

Les formations éligibles au compte personnel de formation sont les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences et les formations mentionnées sur des listes élaborées par :

- La Commission paritaire nationale de l'emploi de la **branche professionnelle** dont dépend l'entreprise, ou

par un accord collectif entre les partenaires sociaux dans l'entreprise et l'OPCA ;

- Le Comité paritaire national de la formation professionnelle et de l'emploi ;
- Le comité paritaire régional de la formation professionnelle et de l'emploi de **la région où travaille le salarié.**

Ces recensent les qualifications utiles à l'évolution professionnelle des salariés au regard des métiers et des compétences recherchées. Elles recensent les formations facilitant l'évolution professionnelle des salariés exposés à des facteurs de risques professionnels.

Les formations financées dans le cadre du compte personnel de formation ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail. Mais lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, l'accord de l'employeur est nécessaire.

Rémunération et protection sociale du salarié

La rémunération du salarié est maintenue par l'employeur pour les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail. Ces heures constituent un temps de travail effectif. Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie du régime de sécurité sociale relatif à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Mise en œuvre du CPF pour les demandeurs d'emploi

Les formations éligibles au CPF pour les demandeurs d'emploi font l'objet de listes arrêtées par :

- Le comité paritaire national de la formation professionnelle et l'emploi ;
- Le comité paritaire régional de la formation professionnelle et l'emploi de **la région dans laquelle le demandeur d'emploi est domicilié** à partir du programme régional de formation professionnelle pour les personnes à la recherche d'un emploi et **financé par la région, Pôle emploi et l'AGEFIPH** pour les personnes en situation de handicap.

Lorsqu'un demandeur d'emploi bénéficie d'un nombre suffisant d'heures sur son CPF pour suivre une formation, **son projet est réputé validé au titre du projet personnalisé d'accès à l'emploi** élaboré conjointement par le demandeur d'emploi et Pôle emploi.

Le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels FPSPP prend en charge les frais de formation des demandeurs d'emploi qui mobilisent leur compte personnel de formation.

Date et conditions d'application du CPF

Le compte personnel de formation remplace le droit individuel de formation DIF **à compter du 1er janvier 2015**. Les heures acquises jusqu'au 31 décembre 2015 au titre du DIF restent utilisables jusqu'au 1er janvier 2021, mais elles ne sont pas prises en compte dans le calcul des heures créditées au CPF ni pour le calcul du plafond d'heures.

Le Gouvernement remet au Parlement avant la fin de l'année 2015, un rapport sur les conditions de mise en œuvre du droit à la formation initiale différée.

II. Mesures de développement de la formation

Mise en place du Conseil en Evolution Professionnelle (CEP)

Le conseil en évolution professionnelle créé par la loi du 14 juin 2013 de sécurisation de l'emploi, dont les modalités ont été précisées par l'ANI du 14 décembre 2014 et transposées par la loi et entreront en vigueur au 1er janvier 2015.

Toute personne pourra bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un CEP, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnels. **Ce conseil est gratuit** et mis en œuvre dans le cadre du **service public régional de l'orientation**. Le CEP a pour vocation d'accompagner les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Il doit faciliter l'accès à la formation en identifiant les qualifications et formations répondant aux besoins exprimés par la personne et aux financements disponibles, ainsi qu'au recours au compte personnel formation CPF.

Le conseil en évolution professionnelle sera assuré par plusieurs **opérateurs : Pôle emploi, Cap emploi, les missions locales, les OPACIF, l'APEC**, ainsi que des opérateurs régionaux désignés par les régions. Un **cahier des charges** publié par voie d'arrêté, définira l'offre de service du CEP. Cette offre prendra notamment en compte l'émergence de nouvelles filières et de nouveaux métiers dans le domaine de la transition écologique et énergétique.

Un système d'information national permettra la diffusion des informations relatives à l'offre de formation professionnelle sur l'ensemble du territoire national et aux perspectives du marché de l'emploi correspondant à ces formations.

Entretiens professionnels et bilan

Entretien professionnel tous les deux ans

A l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'**il bénéficiera tous les deux ans d'un entretien professionnel** avec son employeur consacré à **ses perspectives d'évolution professionnelle**, de qualifications et d'emploi. L'entretien professionnel remplace le bilan d'étape professionnel et il ne se confond pas avec l'entretien annuel d'évaluation du travail du salarié.

Cet entretien professionnel est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé maternité, parental d'éducation, de soutien familial, d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'activité à temps partiel, d'un arrêt de longue maladie ou à l'issue d'un mandat syndical.

Tous les six ans de présence continue du salarié dans l'entreprise, **un bilan du parcours professionnel du salarié** dans l'entreprise est établi dans le cadre de l'entretien professionnel. Ce bilan permet de vérifier que le salarié a bénéficié :

- Des entretiens professionnels prévus tous les deux ans ;
- D'au moins une action de formation ;
- D'une progression salariale ou professionnelle ;

- Acquis des éléments de certification, par la formation ou la validation des acquis de son expérience.

L'entretien et le bilan professionnel et le bilan donne lieu à la **rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.**

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, si le salarié n'a pas bénéficié des entretiens et d'au moins deux mesures de formation ou de progression **son compte personnel formation doit être abondé par l'employeur de 100 heures supplémentaires ou de 130 heures pour un salarié à temps partiel.**

Consultation du CE sur le plan de formation

Si un accord d'entreprise le prévoit, **le plan de formation de l'entreprise** qui est légalement élaboré tous les ans, pourra être établi seulement **tous les trois ans. La consultation du CE** pourra porter non seulement sur l'exécution du plan de l'année précédente, mais également **sur la mise en œuvre du plan de l'année en cours** et sur le projet de plan pour l'année à venir, dans le cadre d'un accord d'entreprise.

Évolution de la négociation de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

Négociation triennale de branche de la GPEC

Désormais, la négociation de branche sur la GPEC gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pourra se décliner **à l'échelle du territoire** et s'appuiera sur les travaux de **l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications** mis en place par la commission paritaire nationale de l'emploi **au niveau de chaque branche.**

Négociation triennale de groupe ou d'entreprise de la GPEC

Dans les entreprises ou groupe d'entreprises d'au moins 300 salariés, **la négociation triennale** d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et sur les mesures d'accompagnement en particulier en matière de formation, portera également sur **les critères et modalités d'abondement par l'employeur du compte personnel formation CPF** des salariés.

Développement de l'accès à la VAE et à la POE

Extension des expériences retenues :

Toute personne justifiant d'une activité professionnelle salariée, non salariée, bénévole ou de volontariat ou ayant exercé des responsabilités syndicales ou occupé des fonctions de conseiller municipal ou de conseiller général ou de conseiller régional en rapport direct avec le contenu de la certification visée, peut demander **la validation des acquis de son expérience** VAE. La durée minimale d'activité requise pour que la demande de validation soit recevable est de trois ans, que l'activité ait été exercée de façon continue ou non.

Accompagnement à la validation des acquis de l'expérience

Toute personne dont la candidature a été déclarée recevable peut bénéficier d'un accompagnement dans la préparation et de son entretien avec le jury en vue de la validation des acquis de son expérience. La région organise cet accompagnement pour les jeunes et les adultes à la recherche d'un emploi.

Extension de l'accès à la POE

La loi ouvre également l'accès à la **préparation opérationnelle à l'emploi** POE, qu'elle soit individuelle ou

collective, aux salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion ou aux salariés relevant de structures d'insertion par l'activité économique.

Formation à distance et nouvelles catégories de formation

Élargissement des catégories de formation

Les catégories de formation sont élargies aux :

- Formations des bénévoles et personnes en service civique du mouvement coopératif, associatif ou mutualiste pour acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs responsabilités ;
- Formations destinées aux salariés en arrêt de maladie ou accidentés du travail avec l'accord du médecin traitant.

Développement encadré de la formation à distance

Les actions de formation continue ou non, peuvent s'effectuer à distance en tout ou partie sont encadrées en précisant ce que doit prévoir le programme de formation, notamment la nature des travaux demandés aux stagiaires, le temps estimé pour les réaliser, les modalités de suivi et d'évaluation spécifiques des séquences de formation à distance, les moyens d'organisation, d'accompagnement ou d'assistance pédagogique et technique, mis à disposition du stagiaire.

III. Renforcement de la professionnalisation qualifiante

La loi réforme les périodes de professionnalisation et précise les conditions de mise en œuvre des contrats de professionnalisation.

Vers des périodes de professionnalisation qualifiantes

Les périodes de professionnalisation seront désormais accessibles aux salariés en contrat unique d'insertion ou relevant de structures d'insertion par l'activité économique.

Les périodes de professionnalisation seront également ouvertes, d'une part, aux formations certifiantes à finalité professionnelle ou qualifiantes permettant de progresser d'au moins un niveau de qualification et **permettront, d'autre part, l'acquisition du socle de connaissances et de compétences.**

Les périodes de professionnalisation pourront **abonder le compte personnel de formation CPF du salarié**, dans le cadre des abondements complémentaires qui n'entrent pas dans le calcul du plafond d'heures.

La durée minimale de formation reçue dans le cadre de la période de professionnalisation sera fixée par décret. La durée en vigueur est de 35 heures dans les entreprises de plus de 50 salariés et de 70 heures dans les entreprises de plus de 250 salariés.

Gratuité et tutorat obligatoire des contrats de professionnalisation

En ce qui concerne les contrats de professionnalisation, la loi consacre **le principe de gratuité** pour le salarié concerné.

La loi fixe **l'obligation de tutorat dans le cadre du contrat de professionnalisation**, chargé d'accompagner le

salarié. Les conditions de désignation du tuteur, ses missions et les conditions d'exercice de sa fonction seront fixées par décret.

Harmonisation des dispositifs de mise en situation professionnelle

La loi harmonise les dispositifs ouverts aux personnes ayant des difficultés d'insertion (contrats aidés, évaluation de Pôle emploi...). Ces périodes auront pour objet de permettre de découvrir un métier, établir un projet professionnel... Elles seront ouvertes à **toute personne faisant l'objet d'un accompagnement social ou professionnel**, sous réserve d'être prescrites par Pôle emploi, une mission locale, un organisme d'insertion de personnes en situation de handicap, ou une structure d'insertion par l'activité économique (SIAE), ou un employeur réalisant des mises en situation.

IV. Réforme de la collecte et du financement de la formation

Création d'une contribution unique

En lieu et place du système actuel où cohabitent trois contributions, **la loi crée une contribution unique versée à l'OPCA** (organisme paritaire de collecte agréé) de :

- 0,55 % de la masse salariale pour les entreprises de moins de 10 salariés ;
- 1 % de la masse salariale pour les entreprises de 10 salariés et plus.

Un accord d'entreprise conclu pour trois ans, peut permettre à l'employeur de financer directement les frais de CPF à hauteur d'au moins 0,2 % de la masse salariale. Dans ce cas la contribution sera alors ramenée à 0,8 %. Si les fonds n'ont pas été utilisés pour le compte personnel de formation CPF, ils seront versés à l'OPCA.

À noter que le 0,8 % couvre le financement du CIF congé individuel de formation, du FPSPP Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels et de la professionnalisation (formation par alternance). La contribution de 0,9 % destinée jusqu'à présent au financement du plan de formation de l'entreprise disparaît, conformément à l'ANI du 14 décembre 2013. Seul un accord de branche, peut prévoir une contribution destinée au plan de formation de l'entreprise dans les entreprises de plus de 300 salariés.

Dans les branches du travail temporaire, du BTP et des intermittents du spectacle, une négociation devra proposer, avant le 30 septembre 2014, une adaptation du niveau et de la répartition de la contribution.

Réorganisation des financeurs

Les OPCA deviennent les seuls collecteurs de la contribution unique à la formation professionnelle continue. Les **fonds seront gérés dans cinq sections** : FPSPP, CPF, CIF, professionnalisation et plan de formation. A l'intérieur de chaque section, les fonds seront mutualisés, ce qui rend possible pour les OPCA de pouvoir, par exemple, affecter des fonds dédiés aux places de formation des entreprises de plus de 50 salariés à celles de moins de 50 salariés.

Concernant la contribution versée par les entreprises de 10 salariés et plus, les OPCA affecteront une part des sommes collectées au FPSPP (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels) et une autre part aux OPACIF (organisme paritaire agréé du congé individuel de formation), les taux de répartition variant selon les effectifs. Les fonds restant seront gérés directement par les OPCA pour financer le CPF et la professionnalisation,

voir les plans de formation des entreprises, selon une répartition fixée par décret en Conseil d'État.

V. Contrat d'apprentissage et missions des CFA

Le contrat d'apprentissage pourra désormais être conclu pour une durée indéterminée. Dans ce cas, il débutera par une période d'apprentissage d'une durée égale à celle du cycle de formation soit un à trois ans. A l'issue de cette période, le contrat sera régi par les dispositions de droit commun, mais sans période d'essai.

La procédure de résiliation du contrat d'apprentissage devant le Conseil de Prud'hommes est accélérée : celui-ci statuera en la forme des référés.

Un accord de branche ou d'entreprise pourra définir les modalités de prise en charge de la formation des maîtres d'apprentissage.

Les missions des CFA sont complétées. Ils devront notamment assister les jeunes dans leur recherche d'un employeur et organiser la coopération entre leurs formateurs et le maître d'apprentissage.

VI. Réforme de la taxe d'apprentissage et du réseau de collecte

Comme pour les OPCA, **il est prévu de réduire le nombre d'OCTA** organisme collecteur de la taxe d'apprentissage, **de 150 à une vingtaine, soit un par région.** Les agréments en cours s'arrêteront au plus tard le 31 décembre 2015. Au niveau régional, une seule chambre consulaire assurera la collecte et la répartition de la taxe (TA). Les entreprises verseront l'intégralité de leur taxe et de la contribution supplémentaire à l'apprentissage à un seul OCTA, national ou régional, au choix.

Par ailleurs, la Loi reprend pour partie la réforme de la TA censurée par le Conseil constitutionnel dans la LFR 2013, complétée par les dispositions de l'article 2 du PLFR 2014. La taxe d'apprentissage (0,5 % sur la totalité du salaire à la charge de l'employeur) et la contribution au développement de l'apprentissage (CDA : 0,18 % sur la totalité du salaire à la charge de l'employeur) sont fusionnées, une nouvelle répartition de la TA est organisée en trois parties : le « quota », le « hors quota » et la « fraction régionale pour l'apprentissage » qui correspondrait à 56 % du produit de la taxe collectée par les OCTA.

À partir du 1er janvier 2014, avec un régime transitoire, la Loi fixe la part du total de la TA qui doit être versée par l'entreprise aux CFA pour financer la formation des apprentis qu'elle emploie (le quota) ainsi que le barème du financement des premières formations technologiques ou professionnelles (le hors quota).

Il est fixé un plafond de 21 % de la TA due par les entreprises pour la part des dépenses libératoires qui, dans le cadre du quota, doivent être versées aux CFA et aux sections d'apprentissage.

Le barème susceptible d'être versé à d'autres établissements et formations est fixé à 23 % de ce même montant.

VII. Contrôle de la formation et de l'apprentissage

Les financeurs de la formation (OPCA, OPACIF, État, Régions, Pôle emploi, Agefiph) devront **contrôler la qualité des formations** qu'ils financent. Les organismes qui dispensent des formations n'entrant pas dans le champ de la formation professionnelle devront rembourser le financeur, ou à défaut verser un montant équivalent au Trésor public.

Concernant l'apprentissage, le contrôle de l'utilisation des fonds par les CFA et autres bénéficiaires de la taxe d'apprentissage est étendu à toutes les sources de financement.

Le champ du contrôle est étendu aussi aux entreprises qui concluent des conventions de formations technologiques et pratiques avec les CFA et autres bénéficiaires de la taxe d'apprentissage. **Un droit de communication générale est donné aux agents de contrôle.**

VIII. Rénovation de la gouvernance et renforcement des pouvoirs des régions

Rénovation de la gouvernance

Le Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie CNFPTLV et le Conseil national de l'emploi CNE vont fusionner en un Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle CNEFOP.

Au niveau régional, les comités de coordination régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle CCREFP et les conseils régionaux de l'emploi CRE seront également fusionnés au sein de comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle CREFOP.

Ces nouvelles instances doivent permettre une concertation renforcée entre l'État, les régions et les partenaires sociaux et favoriser la définition et la mise en œuvre des politiques dans trois domaines très liés que sont l'emploi, la formation et l'orientation.

Renforcement des pouvoirs des régions

Le texte renforce les pouvoirs des régions et crée un « bloc de compétences » pour les régions. Désormais, elles :

- Définiront la politique d'apprentissage et de formation professionnelle ;
- Élaboreront le contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelle ;
- Adopteront la carte des formations professionnelles initiales du territoire régional ;
- Pourront accorder des aides individuelles et coordonner les financements ;
- Pourront conclure avec les départements des conventions pour la mise en œuvre de leur programme d'insertion ;
- Pourront habilitier par convention des organismes à mettre en œuvre des parcours individualisés d'insertion avec un accompagnement pédagogique, social ou professionnel pour des personnes « rencontrant des difficultés particulières » (IAE) ;
- Participeront au financement de la VAE et à l'accompagnement des candidats ;
- Assureront la diffusion de l'information sur l'offre de formation professionnelle continue ;

- Veilleront à favoriser l'égal accès des hommes et des femmes aux filières de formation.

Les régions auront le pouvoir de conclure ou non des conventions d'objectifs et de moyens pour le développement de l'apprentissage avec les chambres consulaires et les partenaires sociaux. **La création de CFA devient de la compétence exclusive des régions.**

Les régions disposent de **la pleine compétence sur la formation professionnelle** de publics spécifiques : personnes en situation de handicap, devant accéder aux compétences fondamentales, et sous-main de justice. Des conventions pourront être établies pour la formation professionnelle des Français résidant hors de France.

IX. Mesures Emploi et Insertion par l'activité économique IAE

Réforme de l'insertion par l'activité économique

Le décret du 21 février 2014 a réformé le financement de l'IAE en généralisant l'aide au poste à partir de 2014 (voire aussi l'instruction DGEFP de mise en œuvre du 5 février 2014).

Les modalités de financement des entreprises d'insertion, entreprises de travail temporaire d'insertion, associations intermédiaires, ateliers et chantiers d'insertion sont unifiées, avec des mesures transitoires jusqu'à fin 2014 :

- **Montant socle spécifique à chaque structure** fixé chaque année par arrêté : en 2014, 10 000 euros pour les EI (entreprises d'insertion), 4250 euros pour les ETTI (entreprises de travail temporaire d'insertion), 1300 euros pour les AI (associations intermédiaires) et 19 200 euros pour les ACI (ateliers chantiers d'insertion) ;
- **Montant modulé entre 0 et 10 % du montant socle** en fonction de trois critères : **caractéristiques des personnes embauchées, actions et moyens mis en œuvre, résultats constatés.**

La loi complète le dispositif réglementaire en prévoyant que les ACI ne pourront plus embaucher en contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE), mais seulement en **contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI)**. Un décret déterminera les conditions de dérogation à la durée minimale de 24 heures hebdomadaires pour les contrats à temps partiel.

Évolution des conditions d'accès aux contrats de génération

Prenant acte des difficultés des **entreprises de 50 à 299 salariés à conclure des contrats de génération**, la loi leur ouvre un **accès direct à l'aide individuelle**, aujourd'hui réservée aux entreprises de moins de 50 salariés, versée pour l'embauche d'un jeune et le maintien dans l'emploi d'un senior.

En contrepartie, la **pénalité** qui était auparavant applicable aux entreprises d'au moins 300 salariés non couvertes par un accord d'entreprise ou de branche étendu ou un plan d'action pour le contrat de génération, leur sera aussi applicable.

Un décret fixera les conditions de mise en œuvre, au 31 mars 2015 au plus tard. En cas de transmission d'entreprise, le jeune pourra être embauché avant 30 ans au lieu de 26 ans.

Prolongement du délai d'application des dispositions relatives au temps partiel

En application de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, les contrats de travail à temps partiel conclus à

partir du 1er janvier 2014 doivent comporter une durée minimale hebdomadaire de 24 heures, sauf dérogations par accords de branche étendus qui peuvent fixer une durée inférieure.

Afin de donner à certaines branches un délai supplémentaire de négociation, du 22 janvier au 30 juin 2014, cette mesure est suspendue. **La durée minimale de 24 heures s'appliquera donc à partir du 1er juillet 2014 - sauf pour les contrats conclus entre le 1er et le 22 janvier 2014** qui devront avoir une durée hebdomadaire minimale de 24 heures.

DISPOSITIONS DÉMOCRATIE SOCIALE

Cette partie relative à la démocratie sociale a été très sensiblement enrichie par les amendements du groupe socialiste proposés notamment par son responsable Denys Robiliard.

I. Représentativité patronale

Les critères de représentativité patronale reprennent les critères appliqués aux organisations syndicales fixés par la loi de 2008 (valeurs, ancienneté de deux ans...), à l'exception de **l'audience, qui sera mesurée par le nombre d'entreprises adhérentes à jour de leur cotisation** (au moins 8 % des entreprises de la branche).

Au niveau de la branche, l'organisation devra disposer d'une **implantation territoriale équilibrée**.

Au niveau national et interprofessionnel sont concernées : les organisations représentatives **adhérentes à la fois dans les quatre branches de l'industrie, la construction, le commerce et les services**. En cas de multi-adhésion, un pourcentage de 10 à 20 % devra être réparti entre les confédérations.

Au niveau national et **multi-professionnel** (le « hors champ » : FNSEA, UNAPL, UDES...), sont concernées : les organisations représentatives **adhérentes à la fois dans au moins 10 branches professionnelles**, relevant soit de l'agriculture, soit des professions libérales, soit de l'économie sociale et solidaire et ne relevant pas du champ des organisations nationales et interprofessionnelles.

La liste des organisations représentatives à chaque niveau sera fixée par le ministre du travail. Il pourra décider de refuser dans une branche où moins de 5 % des entreprises adhèrent à une organisation représentative et où l'activité de négociation est faible.

II. Regroupement des négociations

En application de l'ANI du 19 juin 2013 sur la qualité de vie au travail, il sera possible, à **titre expérimental et par accord majoritaire** conclu pour trois ans de regrouper dans **une négociation unique de « qualité de vie au travail »**, les négociations obligatoires relatives à **la durée du travail, la protection sociale complémentaire, la mobilité interne, la pénibilité, les travailleurs handicapés et l'égalité professionnelle**. Pendant ces trois ans, **l'obligation annuelle de négocier est suspendue**.

À défaut d'accord, la qualité de vie au travail est intégrée dans la négociation sur le droit d'expression.

III. Précisions relatives aux élections et aux accords

Plusieurs dispositions précisent la jurisprudence de la Cour de Cassation sur la tenue des élections

professionnelles délai de 15 jours entre l'invitation à négocier le protocole préélectoral et la première réunion d'organisation des élections, suspension du processus électoral en cas de saisine de l'autorité administrative, modalités d'organisation...etc.

Les délégués syndicaux peuvent être désignés par tout syndicat représentatif, même s'il n'a pas 10 % de voix au 1er tour des élections.

Préalablement à l'ouverture d'une négociation nationale interprofessionnelle, les organisations représentatives d'employeurs devront informer les organisations hors champ des objectifs de la négociation et recueillir leurs observations.

Pour être étendu, un accord ne devra pas avoir fait l'objet d'opposition d'une ou plusieurs organisations représentatives au niveau considéré, et dont les entreprises adhérentes emploient plus de 50 % de l'ensemble des salariés des entreprises adhérentes.

Le ministre pourra refuser d'étendre une convention collective s'il constate l'absence d'activité de négociation dans une branche où moins de 5 % des employeurs adhèrent à une organisation. Il pourra aussi fusionner les champs d'application de ces conventions.

IV. Financement du paritarisme

En janvier 2015, un **Fonds paritaire de financement des syndicats et organisations patronales sera mis en place par ANI soumis à agrément ou à défaut par décret**. Ce fonds est destiné à se substituer aux **financements actuels, ce qui remplace les financements par les organismes paritaires, les OPCA et la rémunération des salariés en formation syndicale**. Ce Fonds sera alimenté par **une subvention de l'État, une cotisation des entreprises assise sur la masse salariale de 0,014 % à 0,02 %, et une participation volontaire d'organismes à vocation nationale** gérés par les partenaires sociaux.

Un seuil de 3 % des suffrages exprimés est exigé pour bénéficier des crédits de « conception des politiques publiques » et de formation syndicale. Les crédits seront répartis à parité entre les organisations patronales et syndicales.

V. Transparence des comptes des CE

Les comités d'entreprise devront désigner un trésorier et conserver les documents comptables pendant dix ans.

À partir du 1er janvier 2015, les CE seront tenus d'établir des comptes. Si les ressources annuelles du CE n'excèdent pas 153 000 euros par an, un livre de comptabilité simplifié suffira. Des comptes simplifiés seront admis si le CE ne remplit pas au moins deux de ces trois critères : emploie moins de 50 salariés, à moins de 3,1 millions de ressources et 1,5 million au bilan. Dans ce cas, un expert-comptable présentera les comptes.

Si les ressources annuelles excèdent 153 000 euros par an, le CE devra **faire certifier ses comptes par deux commissaires aux comptes** distincts de ceux de l'entreprise. En cas d'anomalie, **une procédure d'alerte est instituée**. Si les résultats de cette procédure contradictoire interne ne sont pas probants, l'employeur sera tenu d'informer le président du TGI.

Une commission des marchés devra être créée. Les comptes devront être consolidés à compter du 1er janvier 2016 si le CE contrôle d'autres entités. Les comptes seront arrêtés par les seuls membres élus du CE et approuvés

en séance plénière. Un rapport de gestion devra être établi. **Les comptes et le rapport de gestion seront portés à la connaissance des salariés.**