

Lettre Ressources spéciale « loi pour choisir son avenir professionnel »

Références :

[Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel](#)

La loi a été promulguée le 5 septembre 2018, elle réforme plusieurs points centraux qui entreront en application, pour la plupart, à compter du 1^{er} janvier 2019 parmi lesquels :

- **une transformation complète du système d'organisation et de financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage** avec notamment la transformation des actuels OPCA (Organismes paritaires collecteurs agréés) en OPCO (Opérateurs de compétences) dont les missions seront modifiées.
- **une réforme de la formation professionnelle** avec la suppression du CIF (Congé Individuel de Formation) et la monétisation du CPF (Compte Personnel de Formation) entre autres.
- **une rénovation des contrats d'apprentissage et de professionnalisation** dont un assouplissement des conditions d'entrée et de rupture du contrat d'apprentissage par l'employeur.

Pour en savoir plus :

Note juridique disponible sur l'Espace Ressources Onglet « [Actualités](#) »

Fiche Ressources

« [Droit à la formation](#) »

« [Contrat d'apprentissage](#) »

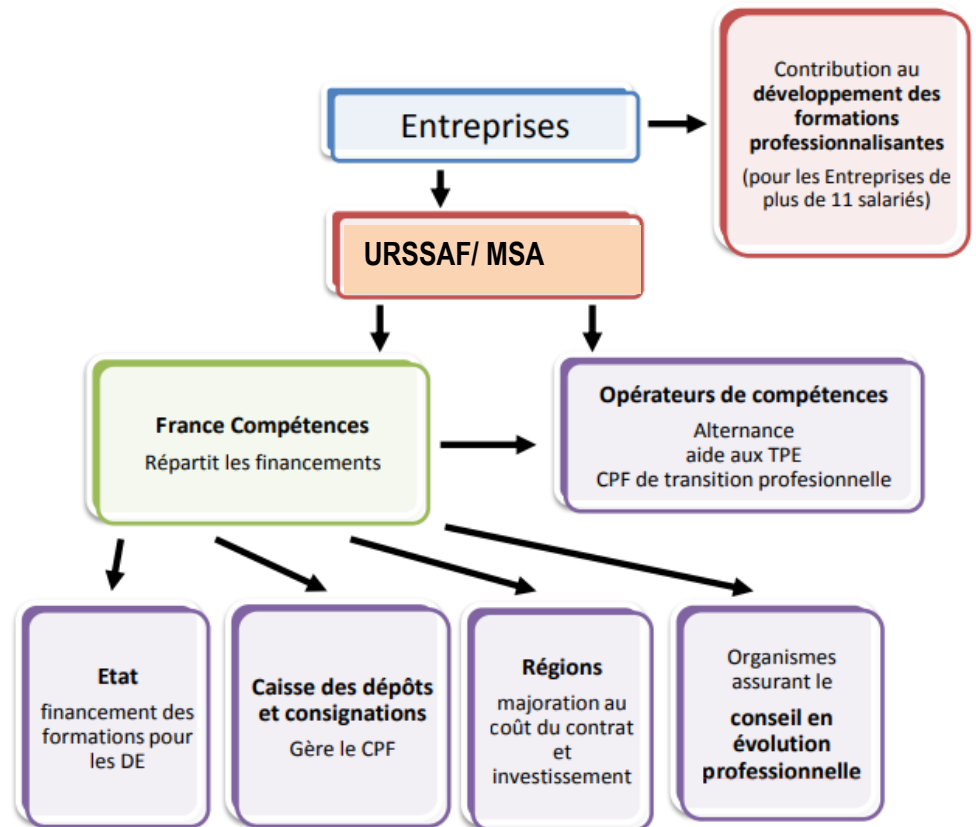
« [Financement de l'apprentissage - Taxe d'apprentissage](#) »

Transformation du système de régulation et de financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage

Le RNCP (répertoire national de la certification professionnelle) était géré jusqu'à aujourd'hui par la Commission Nationale de la Certification Professionnelle (CNCP). A partir du 1^{er} janvier 2019, cette dernière sera supprimée au profit d'une nouvelle institution nationale appelée **France Compétences**. Elle aura pour rôle **la gestion mais aussi la répartition du financement des formations professionnelles**.

A ce titre, les actuels OPCA (Organismes collecteurs paritaires agréés) seront transformés en **Opérateurs de Compétences (OPCO)**. Il est mis fin à leur mission de collecte des cotisations formation des entreprises. La mission sera maintenant assurée par la MSA et l'URSSAF. Toutefois ils devront assurer **le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation**, aider les branches dans leurs missions de certification et assurer **un service de proximité aux TPE-PME**.

La nouvelle organisation correspondrait à une modification des flux financiers comme suit :



Il est également prévu une **réduction du nombre d'opérateurs de vingt OPCA actuels à onze, correspondant à onze secteurs économiques** et ce, dans un objectif de cohérence et de pertinence économique. Ces derniers devront être agréés d'ici le 1^{er} avril 2019.

Enfin, la loi prévoit une **disparition des deux opérateurs interprofessionnels, Agefos PME et Opcalia** : ils seront remplacés par **un seul opérateur interprofessionnel** afin que ces branches soient toutes regroupées dans un même champ. Les branches professionnelles, pilotées par les partenaires sociaux, deviendront donc les acteurs principaux du nouveau système, même si l'agrément des opérateurs reviendra au ministère du travail.

Réforme de la formation professionnelle

La loi Avenir **renove le Compte Personnel de Formation (CPF)**. En effet, le compte du **CPF est monétisé**. La comptabilisation des droits acquis au titre du CPF qui se faisait jusqu'ici en heures se fera donc désormais en euros. De plus, la nouvelle loi créer une application mobile qui aura pour but de gérer le CPF, prévue pour l'été 2019. Elle **supprime également les listes de formations éligibles au CPF** : jusqu'à lors elles se trouvaient au nombre de 3, la liste nationale interprofessionnelle, la liste établie par les branches professionnelles et les listes régionales.

Elles seront **remplacées par des formations certifiantes et qualifiantes, telles que les actions de formation sanctionnées par les diplômes et titres à finalité professionnelle enregistrés au RNCP ou permettant d'obtenir un bloc de compétence.**

Différents congés de formation disparaissent. **Le CIF est supprimé**, ainsi que le congé d'enseignement ou de recherche, ou le congé de formation pour les salariés d'au plus 25 ans. Le CIF est **remplacé par le CPF de transition professionnelle** qui aura pour but la reconversion professionnelle et pour lequel est créé un **congé spécifique** lorsque la formation s'effectue en dehors du temps de travail. Le congé VAE devient un droit.

La procédure de départ en formation est uniformisée. La demande d'absence à l'employeur devient toujours **obligatoire** lorsque la formation s'effectue sur le temps de travail. La réponse de l'employeur doit être notifiée dans un délai précis, le silence valant acceptation.

De nouvelles informations sont à donner au moment des entretiens professionnels concernant **l'activation du CPF et l'abondement du CPF** par l'employeur.

Enfin, une **contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance est mise en place.** Cette contribution regroupe la taxe d'apprentissage et la contribution formation.

Réforme des contrats d'apprentissage et de professionnalisation

Les conditions d'entrée en apprentissage sont assouplies. L'âge maximal de l'entrée en apprentissage est relevé **jusqu'à 29 ans révolus**. La durée minimale des contrats d'apprentissage est abaissée à 6 mois au lieu de 12 actuellement. Les contrats pourront être conclus tout au long de l'année.

La procédure d'enregistrement du contrat est supprimée. Elle sera remplacée par un **simple dépôt auprès de l'opérateur de compétence** à compter du 1^{er} janvier 2020.

Le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation seront pris en charge par les OPCO. Les branches détermineront, au plan national, un coût pour chaque certification, ou, à défaut, et notamment si les coûts fixés ne convergent pas vers les coûts recommandés par France compétences, un décret pourra les déterminer. Un **OPCO interprofessionnel** garantira la possibilité d'un financement dans chaque branche. **Les régions** pourront également compléter ce financement notamment en majorant les coûts fixés par les branches en fonction de leurs critères d'aménagement du territoire et de développement de filières économiques. Les régions pourront aussi verser aux CFA des **subventions d'investissement**. Ces financements régionaux pourront faire l'objet de **conventions avec les OPCO** dans le but de fixer les objectifs et les moyens.

La taxe d'apprentissage payée par les entreprises est maintenue. Il y aura 2 parts, **87% collectés par l'URSSAF ou la MSA**, répartis par France compétences aux OPCO pour financer l'apprentissage et 13% pour les dépenses libératoires réalisées par l'employeur. Les entreprises relevant du secteur agricole et certaines entreprises soumises à l'IS restent toutefois exonérées de cette taxe dans les mêmes conditions qu'actuellement.

La rupture du contrat d'apprentissage est facilitée après **45 jours** puisque la rupture du contrat par l'employeur n'est plus soumise à l'obligation de passer devant le juge prud'homal, en cas de faute grave de l'apprenti ou d'inaptitude de ce dernier constatée par le médecin du travail. De plus, l'obligation de reclassement en cas d'inaptitude est supprimée. Deux nouveaux cas de rupture sont également ajoutés, le décès de l'employeur maître d'apprentissage et l'exclusion définitive de l'apprenti de son CFA.

Une aide unique aux employeurs est créée. La loi Avenir fait disparaître différentes aides telles que la prime à l'apprentissage pour les TPE ou le crédit d'impôt au profit de la **création d'une aide à l'embauche unique pour les entreprises de moins de 250 salariés**. Elle est annoncée d'au moins 6000 euros sur 2 ans.

Enfin le **contrat de professionnalisation** est réformé. La durée maximale du contrat est **allongée à 36 mois**, un cadre juridique pour la mobilité à l'étranger est instauré et l'objet du contrat est étendu à l'acquisition de compétences définies par l'employeur et l'OPCO, en accord avec le salarié.

Autres mesures notables

Assouplissement des règles sur le contrat précaire : possibilité de conclure **un seul CDD de remplacement ou contrat d'interim pour remplacer l'absence de plusieurs salariés**. Cette mesure est pour l'instant expérimentale. De plus, les salariés sous contrat unique d'insertion et sous contrat d'accompagnement dans l'emploi sont dorénavant pris en compte dans l'effectif de l'entreprise.

Bonus-malus pour les CDD courts : **possibilité de minorer ou majorer la contribution patronale** en fonction du nombre de fins de contrat de travail et de contrats de mise à disposition, de sa nature, de sa durée, du motif de son recours, de l'âge du salarié, de la taille de l'entreprise et du secteur d'activité.

Hausse du plafond de l'amende en cas de manquement aux droits fondamentaux : est condamnable, le non respect des durées maximales de travail, des minimales de repos, et obligation d'établir un décompte de la durée du travail notamment. L'amende est maintenant élevée au montant de **4000 euros** par procédure. Elle est doublée en cas de réitération dans un **délai rallongé de 2 ans**, contre 1 an précédemment. Cette mesure est applicable depuis le 7 septembre 2018.

[Pour en savoir plus](#)