

La loi pour choisir son avenir professionnel précisée par les décrets d'application

Références :

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

Code du Travail

La loi du 5 septembre 2018 a complètement modifié le paysage de la formation professionnelle. Toutefois, de nombreux points restaient en attente de précision. Les décrets d'application ont précisé ces points.

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

Depuis le 1^{er} janvier 2019, la gestion du Répertoire National de la Certification Professionnelle - RNCP - a été transmise à une nouvelle institution dénommée **France Compétences**. Elle aura pour rôle **la gestion et la répartition du financement des formations professionnelles**. France Compétences collectera les contributions des employeurs qui lui seront versées par la MSA et l'URSSAF. Elle allouera une partie de la somme à l'Etat, pour le financement de la formation des demandeurs d'emploi et aux différents organismes de financement de la formation professionnelle, tels que les nouveaux Opérateurs de Compétences – OPCO - pour le financement de l'alternance.

En effet, les actuels OPCA (Organismes collecteurs paritaires agréés) ont été transformés en **Opérateurs de Compétences (OPCO)**. Ce sont eux qui vont **gérer les financements des actions d'alternance et des actions utiles au développement des compétences** pour les entreprises de moins de 50 salariés (TPE et PME). L'OPCO peut prendre en charge :

- la **rémunération et les charges sociales des salariés en formation professionnelle des entreprises de moins de 50 salariés**, ainsi que les frais annexes, tels que les frais de transport, de restauration ou d'hébergement afférents à la formation ;
- les contrats de professionnalisation et les actions de reconversion ou promotion par l'alternance selon un montant forfaitaire fixé par les branches ou, à défaut, pour un montant de **9,15 € brut de l'heure** ;
- les dépenses de tutorat et de formation pédagogique des maîtres d'apprentissage, dans un **maximum de 15 € de l'heure, pour 40 heures et 230 € par mois et par salarié**, pour une durée maximale de six mois.

Attention : Pôle Emploi peut prendre en charge les dépenses afférentes aux contrats de professionnalisation pour les demandeurs âgés de 26 ans et plus.

Pour rappel, la nouvelle organisation correspondrait à une modification des flux financiers comme suit :

Pour en savoir plus :

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

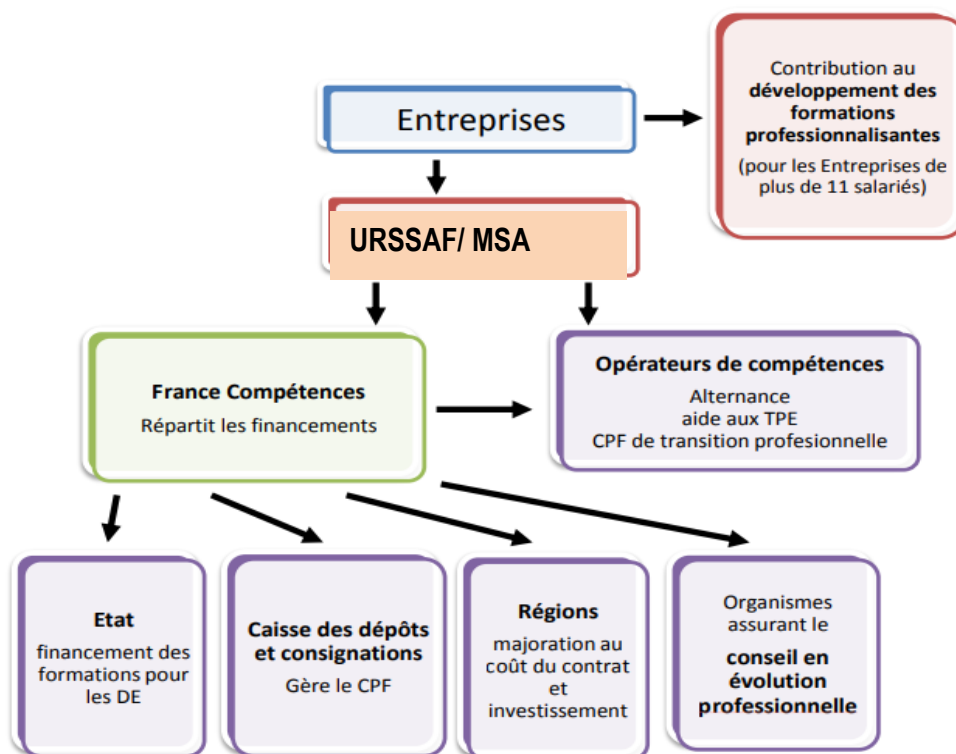
Fiche Ressources

« [Droit à la formation](#) »

« [Contrat d'apprentissage](#) »

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

« [Contrat de professionnalisation](#) »



Depuis le 1^{er} janvier 2019, le nombre d'OPCA actuels est passé de vingt à onze, correspondant à 11 secteurs économiques. A ce titre, le secteur agricole est fusionné avec l'industrie agro-alimentaire et le nouvel OPCO de la filière, remplaçant le FAFSEA et Opcalim (OPCA de l'industrie agro-alimentaire), du nom d'**OCAPIAT**, est en attente de son agrément.

Réforme des contrats d'apprentissage et de professionnalisation

De nouvelles conditions d'entrée en apprentissage sont mises en places et notamment **une visite médicale d'embauche des apprentis opérée par un médecin traitant** a été instaurée pour les contrats conclus entre le 30 avril 2019 et le 31 octobre 2021. C'est une mesure expérimentale. Cette visite constituerait une visite d'information et de prévention. Elle doit être demandée par l'employeur au plus tard à la date d'embauche de l'apprenti et doit être organisée dans un délai de 2 mois à compter de la date d'embauche ;

La **rémunération des apprentis est également modifiée** afin de tenir compte notamment des conséquences de l'extension de l'âge limite d'entrée en formation, repoussé à 29 ans. Elle est établie comme suit :

Age de l'apprenti	1ère année	2ème année	3ème année
16 à 17 ans	27% Smic	39% Smic	55% Smic
18 à 20 ans	43% Smic	51% Smic	67% Smic
21 à 25 ans	53% Smic ou salaire minimum conventionnel si supérieur	61% Smic ou salaire minimum conventionnel si supérieur	78% Smic ou salaire minimum conventionnel si supérieur
26 ans et plus	100 % du Smic ou du salaire minimum conventionnel si supérieur		

Attention : lorsque l'apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage, que ce soit avec le même employeur ou avec un employeur différent, sa rémunération est au moins égale à celle qu'il percevait ou dont il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent.

Le **financement des contrats d'apprentissage est pris en charge par les OPCO** qui établissent un niveau de prise en charge. Le montant de prise en charge est fixé en fonction du diplôme ou du titre à finalité professionnelle préparé. Il est déterminé par France Compétences sur proposition de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi ou, à défaut, la Commission Paritaire de la Branche Professionnelle. La fixation du niveau de prise en charge correspond à un montant annuel. **Les OPCO financeront les CFA** avec les montants qui leur seront alloués par les commissions et prendront en charge les dépenses suivantes :

- **la conception et la réalisation des enseignements** ainsi que l'évaluation des compétences acquises par les apprentis ;
- la réalisation des **missions d'accompagnement** ;
- le déploiement d'une **démarche qualité**.

Les OPCO prennent également en charge **les frais annexes à la formation** des apprentis, tels que, les frais d'hébergement, de restauration et les frais de premier équipement pédagogique nécessaires à l'exécution de la formation, dans la limite de 500 €, dès lors qu'ils sont financés par les CFA.

Une aide unique forfaitaire à l'employeur est mise en place pour tous les employeurs d'apprentis dans les entreprises de moins de 250 salariés. Elle vise à remplacer tous les anciens dispositifs d'aides qui sont supprimés. Elle est octroyée pour tout contrat d'apprentissage visant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle **équivalant au plus au baccalauréat**.

Pour en bénéficier, le contrat d'apprentissage doit être déposé selon la procédure habituelle, puis directement auprès de l'OPCO, à compter de 2020. L'aide est fixée **au maximum à 4 125 € pour la 1^{ère} année d'exécution du contrat d'apprentissage, 2 000 € pour la 2^{ème} année et 1 200 € pour la 3^{ème}**. Elle est versée par l'Agence de services et de paiement (ASP) chaque mois, avant le paiement de la rémunération par l'employeur, dès lors que les données mentionnées dans la déclaration sociale nominative (DSN) effectuée par l'employeur sont transmises.

Attention : à défaut de transmission de ces données, l'aide est suspendue dès le mois suivant, mais également en cas de rupture anticipée ou de suspension du contrat.

Pour rappel : 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. Jusqu'à cette date, la procédure d'enregistrement reste la même.

La rupture du contrat d'apprentissage par l'apprenti est précisée. **Après 45 jours, l'apprenti peut rompre le contrat sous la double condition de solliciter au préalable le médiateur et d'informer son employeur par tout moyen dans un délai minimum de 5 jours calendaires à compter de la saisine du médiateur.** La rupture du contrat ne peut alors intervenir qu'après un délai minimum de 7 jours calendaires à compter de l'information de l'employeur.

Si l'apprenti est mineur, le représentant légal doit signer conjointement l'acte de rupture. En cas d'absence de réponse du représentant légal, l'apprenti pourra solliciter l'aide du médiateur.

Un **contrat de professionnalisation expérimental** est également mis en place, pour une durée de 3 ans. Il ne nécessitera plus de préparer l'acquisition d'une formation qualifiante enregistrée au RNCP ou un CQP pour être mis en place. En effet, il sera possible de conclure un contrat de professionnalisation en vue d'acquérir un ou plusieurs blocs de compétences de certifications professionnelles qui seront définies conjointement par l'employeur et l'OPCO, en accord avec le salarié.

Réforme de la formation professionnelle

Depuis le 1^{er} janvier 2019, le plan de formation est devenu le **plan de développement des compétences**. Le régime applicable aux heures de formation suivies dans le cadre du plan élaboré par l'employeur est également modifié. Par principe, les formations suivies sur le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération. Pour plus d'informations, consulter la fiche ressources « [Droit à la formation](#) ».

Un **droit d'accès au Conseil en évolution professionnelle (CEP)** a également été mis en place. C'est un dispositif d'accompagnement **gratuit et personnalisé** proposé à toutes personnes actives, souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle et/ou établir un projet d'évolution professionnelle.

Le CPF

La loi Avenir a **renové le Compte Personnel de Formation (CPF)**. En effet, le compte du **CPF est désormais monétisé**. Le CPF sera alimenté de 500 € par an, dans la limite d'un plafond total de 5 000 € pour tout salarié dont la durée de travail est supérieure ou égale à 50% de la durée légale, soit 17.5h par semaine. Pour les durées de travail inférieures, l'alimentation du compte sera proportionnelle au temps de travail. Pour les salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification de niveau V, l'alimentation du CPF est majorée de 300 €, soit 800 € par an, dans la limite d'un plafond de 8 000 €. Pour consulter l'ensemble des informations concernant son CPF et ses droits acquis, consulter le site <http://www.moncompteactivite.gouv.fr>.

La loi a **supprimé les listes de formations éligibles au CPF**, telles que la liste nationale, de branche ou régionale. Les formations éligibles sont maintenant les suivantes :

- **les actions de formation sanctionnées par les certifications professionnelles enregistrées au RNCP** et dans le répertoire spécifique (ancien inventaire);
- **les bilans de compétences sous certaines conditions** ;
- les formations dispensées aux **créateurs ou repreneurs d'entreprise**;

- **le permis de conduire** pour les véhicules légers et lourds (permis B, C1, D1, D, C1E, CE, D1E et DE) sous la double condition que l'obtention du permis de conduire contribue à la réalisation d'un projet professionnel ou à favoriser la sécurisation du parcours professionnel et que le titulaire du compte ne fasse pas l'objet d'une suspension ou interdiction de permis de conduire ;
- les formations destinées à permettre aux **bénévoles et aux volontaires en service civique** d'acquérir les compétences nécessaires à la réalisation de leurs missions.

Pour mobiliser son CPF sur une **formation qui se déroule en tout ou partie sur le temps de travail, le salarié doit obtenir l'accord de l'employeur.**

A titre transitoire, en 2019, c'est **l'OPCO qui prendra en charge les frais de formation au titre du CPF.** Il assurera le financement des frais pédagogiques et de ceux liés à la validation des compétences et connaissances. Ces frais seront ensuite pris en charge par **la Caisse des dépôts et consignations.**

Le CPF de transition professionnelle

Pour avoir accès au CPF de transition professionnelle, le salarié doit avoir une **ancienneté d'au moins 24 mois**, consécutifs ou non, en qualité de salarié, **au cours des 5 dernières années, dont 4 mois de CDD**, consécutifs ou non, dans **les 12 derniers mois.**

Le salarié pourra bénéficier du congé spécifique attaché au CPF de transition professionnelle après **demande écrite adressée à l'employeur.** Le refus de l'employeur devra être motivé notamment par des raisons d'absence préjudiciable à la production de l'entreprise. Le salarié bénéficiaire **devra prouver son assiduité à la formation** au risque de perdre le bénéfice du congé.

Pendant le CPF de transition professionnelle, **la rémunération du salarié est maintenue** lorsque la formation s'effectue sur le temps de travail et est égale à un **pourcentage du salaire moyen de référence** sur une période déterminée.

La demande de prise en charge financière s'effectue auprès de **la commission paritaire interprofessionnelle régionale compétente** après évaluation d'un dossier présenté par le candidat- CPNE-EE pour la filière équestre. En cas de refus, celui-ci doit être motivé. La commission peut prendre en charge les dépenses suivantes :

- les frais pédagogiques et de validation des compétences ;
- les frais annexes, tels que les frais de transport, de repas et d'hébergement ;
- la rémunération du salarié et les cotisations sociales afférentes ainsi que les charges légales et conventionnelles.

Autres mesures notables

Le versement **de la contribution spécifique dédiée au CPF égale à 1% du revenu d'activité est supprimé pour les cotisations sociales des titulaires des CDD** suivants :

- les contrats d'accompagnement dans l'emploi ;
- les contrats d'apprentissage ;

- les contrats de professionnalisation ;
- les contrats conclus avec des jeunes au cours de leur cursus scolaire ou universitaire ;
- les CDD qui se poursuivent par un CDI ;
- les contrats saisonniers mentionnés à l'article L.6321-9 du code du travail.

