

LA LOI DU 5 MARS 2014 RELATIVE A LA FORMATION PROFESSIONNELLE, A L'EMPLOI ET A LA DEMOCRATIE SOCIALE LES DISPOSITIONS FORMATION

L'essentiel

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, qui reprend pour l'essentiel les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 sur la formation professionnelle, réforme en profondeur le système de formation.

Elle définit les modalités de mise en œuvre de nouveaux outils comme le compte personnel de formation, prévoit de nouvelles modalités de financement de la formation professionnelle en créant une contribution unique et ajuste les différents dispositifs de formation.

Le texte contient également des dispositions relatives à l'apprentissage et modifie les modalités de collecte et de répartition de la taxe d'apprentissage.

La plupart des dispositions de la loi seront applicables en 2015. Cependant, de nombreux décrets sont attendus pour la mise en œuvre de cette ample réforme.

Cette loi va entraîner des répercussions sur l'ensemble du dispositif de formation dans les branches du Bâtiment et des Travaux Publics. Des négociations viennent de débuter pour prendre en compte les nouvelles dispositions de la loi.

Contact : formation@fntp.fr

TEXTE DE REFERENCE :

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

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Le Compte Personnel de Formation (CPF) entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2015 et remplacera, à compter de cette date, le Droit Individuel à la Formation (DIF).

Ce compte sera ouvert à tous les actifs quel que soit leur statut et les accompagnera tout au long de leur carrière professionnelle.

1) Les bénéficiaires du CPF

Le CPF sera ouvert, à compter du 1^{er} janvier 2015, pour toute personne **âgée d'au moins 16 ans**, 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.

Le CPF pourra également être ouvert dès l'âge de 15 ans pour un jeune qui signe un contrat d'apprentissage et qui justifie avoir effectué la scolarité du 1^{er} cycle de l'enseignement secondaire.

Le compte sera fermé lorsque la personne sera admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

2) L'objet du CPF

Le CPF permet à son titulaire, qu'il soit salarié ou demandeur d'emploi, de suivre, à son initiative, une formation. Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi.

3) L'alimentation du CPF

Le compte personnel de formation est alimenté en heures de formation à la fin de chaque année. Seuls les salariés ont vocation à acquérir des heures au titre du CPF.

L'alimentation du compte se fait à hauteur de **24 heures par année** de travail à temps complet **jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures**, puis de **12 heures par année** de travail à temps complet, dans la limite **d'un plafond total de 150 heures**.

En cas de travail à temps partiel, l'alimentation du CPF est calculée au prorata du temps de travail effectué, sous réserve de dispositions plus favorables prévues par un accord d'entreprise, de groupe ou de branche qui doit prévoir un financement spécifique à cet effet.

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et 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 est intégralement prise en compte pour le calcul de ces heures.

4) L'utilisation du CPF

Le compte personnel de formation ne peut être mobilisé qu'avec l'accord express de son titulaire. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute.

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.

Lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur **sur le contenu et le calendrier de la formation**. L'employeur lui notifie sa

réponse dans des délais qui seront déterminés par décret. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation.

L'accord préalable de l'employeur sur le contenu de la formation n'est toutefois pas requis dans certains cas :

- lorsque la formation est financée au titre des heures créditées sur le compte personnel de formation en cas de non-respect des dispositions sur les entretiens professionnels (Cf. partie sur l'entretien professionnel),
- lorsqu'elle vise l'acquisition du socle de connaissances et de compétences défini par décret,
- lorsque le CPF est mobilisé dans le cadre de l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience,
- ainsi que dans les cas prévus par accord de branche, d'entreprise ou de groupe.

5) Rémunération et protection sociale

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

A la différence du droit individuel à la formation, la mise en œuvre du CPF en dehors du temps de travail ne donne lieu à aucune allocation de formation.

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.

6) Les formations éligibles au CPF

Sont éligibles au CPF :

- les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret,
- l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience, dans des conditions qui seront définies par décret.

Sont également éligibles au compte personnel de formation :

- les formations sanctionnées par une certification enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;
- les formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle ;
- les formations sanctionnées par des certifications et habilitations correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle et figurant dans un inventaire spécifique établi par la Commission nationale de la certification professionnelle ;
- les formations concourant à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi et financées par les régions, Pôle emploi ou l'AGEFIPH.

Pour être éligibles, ces formations devront également figurer sur au moins l'une des listes suivantes :

- la liste élaborée par la Commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle dont dépend l'entreprise,
- la liste élaborée par le Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation,
- la liste élaborée par le Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation de la région où travaille le salarié, après consultation notamment des commissions paritaires régionales de branche.

7) Le financement du CPF

La loi institue une contribution unique à la formation professionnelle, dont le taux varie en fonction de l'effectif de l'entreprise :

- 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.

Au sein de cette contribution unique, un financement est spécifiquement dédié au CPF pour les entreprises de 10 salariés et plus, dont le montant sera fixé par décret et qui devrait être de 0,2% de la masse salariale.

8) Les possibilités d'abondement du CPF

Le compte personnel de formation peut être abondé en particulier en application d'un accord d'entreprise ou de groupe, ou d'un accord de branche, portant notamment sur la définition des formations éligibles et les salariés prioritaires, en particulier les salariés les moins qualifiés, les salariés exposés à des facteurs de risques professionnels, les salariés occupant des emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques et les salariés à temps partiel.

Ces abondements supplémentaires n'entrent pas en compte dans le calcul du plafond de 150 heures (Cf. 3).

Par ailleurs, lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte, celui-ci peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements en heures complémentaires pour assurer le financement de cette formation.

Ces heures complémentaires peuvent être financées par :

- l'employeur, lorsque le titulaire du compte est salarié,
- le titulaire du compte lui-même,
- un organisme collecteur paritaire agréé,
- un organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation,
- l'organisme chargé de la gestion du compte personnel de prévention de la pénibilité, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat,
- l'Etat,
- les régions,
- Pôle emploi,
- l'AGEFIPH.

Ces heures complémentaires ne sont pas prises en compte dans le calcul du plafond de 150 heures.

Enfin, **dans les entreprises de 50 salariés et plus**, un abondement correctif est prévu lorsque le salarié n'a pas bénéficié, au cours des 6 ans précédant son dernier entretien professionnel relatif au bilan de parcours professionnel, des entretiens professionnels auxquels il a droit et d'au moins deux des trois mesures suivantes :

- une action de formation,
- une progression salariale ou professionnelle,
- l'acquisition d'éléments de certification par la formation ou la VAE.

Dans ce cas, 100 heures de formation supplémentaires sont inscrites sur le CPF du salarié (130 heures s'il s'agit d'un salarié à temps partiel). L'entreprise est également tenue de verser à l'OPCA une somme forfaitaire correspondant à ces heures et dont le montant sera fixé par décret.

9) La prise en charge des frais de formation

La prise en charge s'effectue dans la limite du nombre d'heures inscrites sur le compte personnel de formation du salarié.

Les frais pédagogiques et les frais annexes afférents à la formation du salarié qui mobilise son CPF, pendant son temps de travail ou hors temps de travail, sont pris en charge par l'employeur lorsqu'un accord d'entreprise sur le financement du CPF aura été conclu.

A défaut d'accord d'entreprise, les frais de formation du salarié sont pris en charge par l'OPCA.

Lorsque le salarié mobilise son CPF à l'occasion d'un congé individuel de formation, le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels prend en charge le financement des frais pédagogiques associés au congé individuel de formation.

10) La gestion du CPF

Chaque salarié connaîtra le nombre d'heures créditées sur son compte en accédant à un service dématérialisé gratuit tenu par la Caisse des dépôts et consignations.

Ce service dématérialisé donnera également accès à des informations sur les formations éligibles et les abondements complémentaires susceptibles d'être sollicités.

11) Le sort des heures de DIF

Les heures de DIF restent utilisables jusqu'au 31 décembre 2014. A compter du 1^{er} janvier 2015, les heures non consommées au titre du DIF demeurent utilisables jusqu'au 1^{er} janvier 2021 dans les conditions définies pour le CPF. Ces heures pourront être complétées, le cas échéant, par les heures inscrites sur le CPF, dans la limite d'un plafond total de 150 heures et dans des conditions qui seront définies par décret.

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

La loi crée un entretien professionnel destiné à étudier les perspectives d'évolution professionnelle du salarié. Cet entretien doit se dérouler tous les deux ans et faire l'objet d'un document écrit. L'entretien professionnel défini par la loi se substitue à l'ensemble des entretiens et bilans professionnels existants. Il remplace notamment l'entretien de seconde partie de carrière.

1) Les bénéficiaires de l'entretien professionnel

L'entretien professionnel s'adresse à l'ensemble des salariés de l'entreprise (quel que soit son effectif) qui en sont informés au moment de leur embauche. Cet entretien est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

En revanche, il ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

L'entretien professionnel doit avoir lieu tous les deux ans.

Pour permettre d'optimiser la planification des entretiens, l'employeur peut envisager de réaliser les entretiens annuels d'évaluation et l'entretien professionnel l'un à la suite de l'autre, sous réserve que l'entretien professionnel aboutisse à une formalisation écrite distincte.

2) Les cas dans lesquels l'entretien doit être proposé systématiquement

L'entretien professionnel doit être mis en place systématiquement pour le salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une période d'activité à temps partiel, d'un arrêt longue maladie ou à l'issue d'un mandat syndical.

3) La formalisation de l'entretien professionnel

L'entretien professionnel doit donner lieu à la rédaction d'un document dont une copie est transmise au salarié.

4) Un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel tous les 6 ans

Tous les 6 ans (durée s'appréciant par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise), l'entretien professionnel permet de faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié dans l'entreprise.

Cet état des lieux doit permettre de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années :

- d'un entretien professionnel tous les deux ans,
- d'au moins une action de formation,
- qu'il a acquis des éléments de certification par la formation ou la VAE,
- qu'il a bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Cet état des lieux doit faire l'objet d'un document écrit dont une copie est remise au salarié.

5) Les sanctions prévues

Dans les entreprises **d'au moins 50 salariés**, le salarié qui n'aura pas bénéficié de l'entretien professionnel tous les deux ans et d'au moins deux des trois dernières mesures citées ci-dessus (une action de formation, des éléments de certification, une progression salariale ou professionnelle), verra son CPF abondé de 100 heures de formation (130 heures pour les salariés à temps partiel) dans des conditions qui seront définies par décret.

L'entreprise devra verser à l'OPCA une somme forfaitaire correspondant à ces heures et dont le montant sera fixé par décret.

LE FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Dès 2015, les employeurs vont devoir verser une contribution unique pour financer le développement de la formation professionnelle continue. Son taux va varier selon l'effectif de l'entreprise et la prise en charge directe ou non du financement du CPF par l'entreprise.

1) Le montant de la contribution unique

Le montant de la contribution unique varie en fonction de l'effectif de l'entreprise :

- 0,55% de la masse salariale dans les entreprises de moins de 10 salariés,
- 1% de la masse salariale dans les entreprises de 10 salariés et plus (au lieu de 1,6% jusqu'à présent).

L'entreprise versera ces fonds à l'OPCA désigné par sa branche professionnelle, à charge pour ce dernier de verser au FPSPP les contributions CIF et FPSPP.

Cette nouvelle contribution s'appliquera aux rémunérations versées en 2015.

2) L'incidence du financement du CPF par l'entreprise sur le montant de la contribution unique

Les entreprises de 10 salariés et plus peuvent réduire le taux de leur contribution unique en finançant directement la mise en œuvre du CPF. Pour cela, elles devront conclure un accord d'entreprise d'une durée de trois ans par lequel l'employeur s'engage à consacrer au moins 0,2% du montant des rémunérations versées pendant une année (soit 0,6% sur 3 ans) au financement du CPF et à son abondement. Dans ce cas, le montant de la contribution unique que l'entreprise doit verser à l'OPCA sera réduit à 0,8%.

Lorsqu'un accord d'entreprise est conclu, l'employeur doit adresser chaque année à l'OPCA une déclaration faisant état des dépenses qu'il a consacrées au financement du CPF et à son abondement. Cette déclaration doit également être transmise pour information à l'autorité administrative.

Si au bout de trois ans, l'entreprise n'a pas utilisé les fonds dédiés au financement du CPF, elle devra les reverser à l'OPCA, selon des modalités qui seront fixées par décret.

Si l'entreprise ne conclut pas d'accord, elle pourra demander la prise en charge des dépenses au titre du CPF à l'OPCA auquel elle a versé sa contribution de 1%.

S'agissant des entreprises de moins de 10 salariés, celles-ci s'adresseront systématiquement à leur OPCA pour la prise en charge des formations dans le cadre du CPF.

3) L'information de l'autorité administrative

La loi prévoit que l'employeur devra transmettre à l'autorité administrative des informations relatives aux modalités d'accès à la formation professionnelle de ses salariés. Le contenu de ces informations doit être défini par décret.

4) La spécificité des branches du BTP

La loi prévoit l'ouverture de négociations dans le BTP visant à proposer, avant le 30 septembre 2014, l'adaptation du niveau et de la répartition de la contribution versée par les employeurs pour le financement de la formation professionnelle continue.

Ces négociations devront porter sur les conditions dans lesquelles cette contribution peut concourir au développement de la formation professionnelle initiale, notamment de l'apprentissage, et de la formation professionnelle continue c'est-à-dire sur les modalités de financement du CCCA-BTP, via la cotisation spécifique CCCA-BTP de 0,22% dans les TP. Cette cotisation s'impute aujourd'hui sur la contribution professionnalisation.

LE PLAN DE FORMATION

La loi apporte des nouveautés concernant l'établissement du plan de formation et les modalités de consultation du comité d'entreprise.

1) L'établissement du plan de formation

L'établissement du plan de formation doit normalement se faire chaque année.

La loi prévoit désormais la possibilité, par accord d'entreprise, d'établir le plan de formation tous les trois ans.

2) Le calendrier de consultation du CE

Pour établir le plan de formation, l'entreprise est tenue de consulter le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel.

Cette consultation portait jusqu'à présent sur :

- le plan de formation de l'année précédente,
- le projet de plan pour l'année à venir.

Elle portera dorénavant également sur le plan de formation de l'année en cours.

Jusqu'à présent, la consultation du comité d'entreprise prenait la forme de deux réunions devant être organisées avant le 1^{er} octobre et le 31 décembre de chaque année.

Désormais, le calendrier de ces deux réunions sera fixé par un accord d'entreprise ou à défaut par un décret.

En vue de cette consultation, l'employeur doit remettre au comité d'entreprise, au moins 3 semaines avant chaque réunion, une liste de documents. Cette liste pourra désormais être complétée par un accord d'entreprise.

LES AUTRES DISPOSITIONS EN FAVEUR DU DEVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

1) Négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

La négociation triennale obligatoire pour les entreprises de 300 salariés et plus sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences doit désormais traiter des critères et modalités d'abondement du CPF des salariés de l'entreprise.

A défaut d'accord à l'issue de cette négociation, l'ensemble des thèmes obligatoirement abordés dans le cadre de la négociation triennale sur la GPEC fera l'objet d'une consultation du comité d'entreprise.

2) Une définition plus large de l'action de formation

La loi précise que la formation peut être séquentielle.

Elle peut s'effectuer en tout ou partie à distance. Dans ce cas, le programme de formation doit préciser :

- la nature des travaux demandés au stagiaire et le temps estimé pour les réaliser,
- les modalités de suivi et d'évaluation,
- les moyens d'organisation, d'accompagnement ou d'assistance, pédagogique et technique, mis à disposition du stagiaire.

Un décret précisera les modalités d'application de ces dispositions.

3) L'accès à la VAE facilité

La loi ouvre l'accessibilité à la VAE à un public plus large et redéfinit le calcul de l'expérience requise pour entrer dans le dispositif.

Toute personne justifiant d'une activité professionnelle salariée, non salariée, bénévole ou de volontariat ou ayant exercé des responsabilités syndicales ou occupé une fonction de conseiller municipal, 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.

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.

Les périodes de formation initiale ou continue en milieu professionnel, suivie de façon continue ou non par les personnes n'ayant pas atteint le niveau V de qualification pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre, sont prises en compte dans le calcul de la durée minimale d'activité requise.

Par ailleurs, toute personne dont la candidature aura été déclarée recevable pourra bénéficier d'un accompagnement dans la préparation de son dossier et de son entretien avec le jury en vue de la validation des acquis de son expérience.
Les modalités de cet accompagnement doivent être précisées par décret.

4) Ouverture du public de la Préparation opérationnelle à l'Emploi (POE)

La loi ouvre la POE, individuelle et collective, aux salariés en Contrat Unique d'Insertion (CUI) ou relevant d'une structure d'insertion par l'activité économique.

5) Recentrage des périodes de professionnalisation sur les formations qualifiantes

La loi recentre les périodes de professionnalisation sur les formations qualifiantes (qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles, qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche, qualification ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle) et certifiantes ainsi que sur les actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences qui sera défini par décret.

Les périodes de professionnalisation pourront abonder le CPF.

Enfin, la durée minimale des périodes de professionnalisation sera fixée par décret.

6) Gratuité des contrats de professionnalisation

La loi consacre le principe de gratuité de la formation du salarié en contrat de professionnalisation.

Les organismes publics ou privés de formation ne peuvent conditionner l'inscription d'un salarié en contrat de professionnalisation au versement par ce dernier d'une contribution financière de quelque nature qu'elle soit.

La loi impose par ailleurs, la désignation pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, d'un tuteur chargé de l'accompagner. Un décret fixera les conditions de cette désignation ainsi que les missions et les conditions d'exercice de la fonction de tuteur.

LES DISPOSITIONS RELATIVES A L'APPRENTISSAGE

1) Gratuité de l'apprentissage

La loi affirme le principe de la gratuité de l'apprentissage. Aucune contrepartie financière ne peut être demandée à l'apprenti à l'occasion de la conclusion, de l'enregistrement ou de la rupture du contrat d'apprentissage.

Pour l'employeur, aucune contrepartie financière ne peut lui être demandée à l'occasion de l'enregistrement du contrat.

La loi prévoit toutefois la possibilité pour la région d'autoriser les organismes gestionnaires de CFA et de sections d'apprentissage à conditionner l'inscription d'un apprenti au versement, par son employeur, d'une contribution financière.

2) Age d'accès à l'apprentissage

Pour accéder à l'apprentissage, le jeune doit être âgé d'au moins 16 ans et de 25 ans au plus au début de l'apprentissage. Des dérogations sont toutefois prévues à ces limites d'âge.

Ainsi, un jeune d'au moins 15 ans peut souscrire un contrat d'apprentissage s'il justifie avoir accompli la scolarité du 1^{er} cycle de l'enseignement secondaire.

La loi précise sur ce point que les jeunes atteignant l'âge de 15 ans avant le terme de l'année civile peuvent être inscrits, sous statut scolaire, dans un lycée professionnel ou dans un CFA pour débiter leur formation, selon des modalités qui seront définies par décret.

3) Conclusion d'un contrat d'apprentissage en CDI

Jusqu'à présent, les contrats d'apprentissage avaient une durée limitée qui pouvait varier entre 1 et 3 ans.

La loi prévoit désormais la possibilité de signer des contrats d'apprentissage à durée indéterminée.

Lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée, le contrat débute par une période d'apprentissage qui correspond à la durée du cycle de formation préparant à la qualification visée et qui est régie par les dispositions relatives au contrat d'apprentissage. A l'issue de cette période, la relation contractuelle est régie par les dispositions du CDI, à l'exception des dispositions sur la période d'essai.

4) Rupture du contrat d'apprentissage

Pour rappel, le contrat d'apprentissage peut être rompu par l'une ou l'autre des parties durant les deux premiers mois de l'apprentissage.

Passé ce délai, la rupture du contrat ne peut intervenir que sur accord écrit signé des deux parties. A défaut, la rupture ne peut être prononcée que par le Conseil de prud'hommes en cas de faute grave ou de manquements répétés de l'une des parties à ses obligations ou en raison de l'inaptitude de l'apprenti à exercer le métier auquel il voulait se préparer.

Afin de raccourcir les délais de la procédure de résiliation, la loi prévoit désormais que le Conseil de prud'hommes statuera en la forme des référés.

5) Enregistrement du contrat

L'enregistrement du contrat d'apprentissage auprès d'une chambre consulaire est obligatoire.

Jusqu'à présent, le contrat, adressé pour enregistrement, devait être revêtu de la signature des deux parties. Cette obligation de signature disparaît en vue de favoriser la dématérialisation de l'enregistrement du contrat d'apprentissage.

6) Consultation du CE sur l'apprentissage

Le comité d'entreprise est consulté sur un certain nombre de points relatifs à l'apprentissage, tels que les objectifs de l'entreprise en matière d'apprentissage, le nombre d'apprentis susceptibles d'être accueillis, les modalités d'accueil de l'apprenti... (Art. L.2323-41 du Code du travail).

Désormais, cette consultation devra également porter sur les conditions de formation des maîtres d'apprentissage.

Il est, par ailleurs, prévu que la prise en charge de ces formations et leur mise en œuvre puissent être définies par un accord de branche ou d'entreprise.

7) Les missions des CFA

La loi renforce les missions des CFA.

Les CFA doivent notamment :

- concourir au développement des connaissances, des compétences et de la culture nécessaires à l'exercice de la citoyenneté ;
- assurer la cohérence entre la formation dispensée en leur sein et celle dispensée au sein de l'entreprise, en particulier en organisant la coopération entre les formateurs et les maîtres d'apprentissage ;
- développer l'aptitude des apprentis à poursuivre des études par les voies de l'apprentissage, de l'enseignement professionnel ou technologique ou par toute autre voie ;
- assister les postulants à l'apprentissage dans leur recherche d'un employeur, et les apprentis en rupture de contrat dans la recherche d'un nouvel employeur, en lien avec le service public de l'emploi ;
- apporter, en lien avec le service public de l'emploi, un accompagnement aux apprentis pour prévenir ou résoudre les difficultés d'ordre social et matériel susceptibles de mettre en péril le déroulement du contrat d'apprentissage ;
- encourager la mobilité internationale des apprentis, en mobilisant en particulier les programmes de l'Union européenne.

LES DISPOSITIONS RELATIVES A LA TAXE D'APPRENTISSAGE

1) Rationalisation du réseau de collecte de la taxe d'apprentissage

La loi entend réduire le nombre des organismes collecteurs de taxe d'apprentissage.

Au niveau national, seuls les OPCA pourront être agréés pour collecter et reverser la taxe d'apprentissage.

Au niveau régional, une seule chambre consulaire assurera la collecte et le reversement de la taxe.

Les organismes dotés d'une habilitation à percevoir la taxe d'apprentissage antérieure à la publication de la loi, verront cette habilitation expirer soit au moment de la délivrance de la nouvelle habilitation, soit au plus tard le 31 décembre 2015.

Les entreprises verseront l'intégralité de leur taxe d'apprentissage et de la contribution supplémentaire à l'apprentissage à un unique OCTA, national ou régional, selon leur choix.

2) Le nouveau taux de la taxe d'apprentissage

La loi complète la réforme de l'apprentissage prévue dans la loi de finances rectificatives pour 2013.

Le montant de la taxe d'apprentissage 2015 due sur les rémunérations versées en 2014 est porté à 0,68% de la masse salariale, par la fusion de la taxe actuelle (0,5%) et de la Contribution au Développement de l'Apprentissage (0,18%).

La loi répartit l'affectation de cette nouvelle taxe à hauteur de 21% maximum pour les dépenses des entreprises affectées exclusivement aux CFA et aux sections d'apprentissage (quota) et 23% pour le hors quota, c'est-à-dire les dépenses à destination des autres formations premières (lycées, universités, grandes écoles...).

Une fraction de la nouvelle taxe sera gérée par les régions selon des modalités qui seront fixées par la loi de finances pour 2015. Cette fraction devrait être fixée à 56% du montant de la taxe d'apprentissage.

3) La liste des dépenses et des organismes éligibles au titre du barème

Sont éligibles au titre du barème, les dépenses suivantes :

- les dépenses réellement exposées afin de favoriser des formations technologiques et professionnelles dispensées hors du cadre de l'apprentissage, à savoir :
 - les frais de premier équipement, de renouvellement de matériel existant et d'équipement complémentaire des écoles et des établissements en vue d'assurer les actions de formation initiales dispensées hors du cadre de l'apprentissage ;
 - les subventions versées aux établissements mentionnés à l'article L. 6241-8, y compris sous forme de matériels à visée pédagogique en vue de réaliser des actions de formation technologique et professionnelle initiales ;
 - les frais de stage organisés en milieu professionnel (ex : stage dans le cadre des diplômes technologiques ou professionnels), dans la limite d'une fraction, définie par voie réglementaire, de la taxe d'apprentissage due.
- les subventions versées au centre de formation d'apprentis ou à la section d'apprentissage au titre du concours financier obligatoire (concours financier versé par l'employeur au CFA où est inscrit l'apprenti) et en complément du montant déjà versé au titre du solde du quota.

Sont habilités à percevoir de la taxe d'apprentissage au titre du barème, les établissements suivants :

- les établissements publics d'enseignement du second degré,
- les établissements privés d'enseignement du second degré sous contrat d'association avec l'Etat,
- les établissements publics d'enseignement supérieur,
- les établissements gérés par une chambre consulaire,
- les établissements privés relevant de l'enseignement supérieur gérés par des organismes à but non lucratif,
- les établissements publics ou privés dispensant des formations conduisant aux diplômes professionnels délivrés par les ministères chargés de la santé, des affaires sociales, de la jeunesse et des sports.

Peuvent également percevoir de la taxe d'apprentissage au titre du barème, mais dans la limite d'un plafond fixé par voie réglementaire, les organismes suivants :

- les Ecoles de la deuxième chance, les centres de formation gérés et administrés par l'établissement public d'insertion de la défense, et les établissements à but non lucratif concourant, par des actions de formation professionnelle, à offrir aux jeunes sans qualification une nouvelle chance d'accès à la qualification ;

- les établissements ou services d'enseignement qui assurent, à titre principal, une éducation adaptée et un accompagnement social ou médico-social aux mineurs ou jeunes adultes handicapés ou présentant des difficultés d'adaptation ;
- les établissements ou services à caractère expérimental accueillant des jeunes handicapés ou présentant des difficultés d'adaptation ;
- les organismes reconnus comme participant au service public de l'orientation tout au long de la vie,
- les organismes figurant sur une liste établie par arrêté des ministres chargés de l'Education nationale et de la formation professionnelle, agissant au plan national pour la promotion de la formation technologique et professionnelle initiale et des métiers.

4) Répartition des fonds libres au titre du quota

Les fonds libres sont les fonds qui n'ont pas été affectés par les entreprises à des CFA.

La loi prévoit que les organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage transmettront à chaque région, une proposition de répartition sur leur territoire des fonds libres du quota. Le Président du Conseil régional notifiera aux OCTA ses recommandations sur cette répartition. A l'issue de cette procédure, dont les délais seront précisés par décret, les organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage procéderont au versement des sommes aux centres de formation d'apprentis et aux sections d'apprentissage. Les OCTA ne pourront s'écarter des recommandations de la région que sur décision motivée.

Nous attirons l'attention des entreprises sur la nécessité d'affecter les fonds au titre du quota aux CFA ou sections d'apprentissage dispensant des formations aux métiers des Travaux Publics afin d'éviter que la région n'oriente ses fonds vers d'autres établissements.

5) Calcul du coût de formation de l'apprenti

La loi vise à harmoniser la méthode de calcul utilisée par l'ensemble des régions pour déterminer le coût de formation des apprentis fixé dans la convention de création des CFA. Ces coûts seront déterminés, par la région, par spécialité et par niveau de diplôme préparé, selon une méthodologie de calcul proposée par le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles et fixée par arrêté du Ministre chargé de la formation professionnelle.