

**TOULOUSE
CAPITOLE**
Publications



« Toulouse Capitole Publications » est l'archive institutionnelle de
l'Université Toulouse 1 Capitole.

**« La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir
professionnel »**

Jean-Michel Lattes
Maître de Conférences en droit privé
Chercheur à l'Institut de droit privé (IDP - EA 1920) à l'Université Toulouse Capitole

Pour toute question sur Toulouse Capitole Publications,
contacter portail-publi@ut-capitole.fr

Après les ordonnances Macron: la loi Pénicaud « Avenir professionnel » (Loi du 5 sept. 2018).

Texte de l'intervention de Jean-Michel LATTES

La loi du 5 septembre 2018 pour « la liberté de choisir son avenir professionnel ».

Adoptée le 1^{er} août 2018 et confirmée ensuite par le Conseil Constitutionnel, la loi du 5 Septembre 2018 pour « la liberté de choisir son avenir professionnel » opère une réforme en profondeur de la formation professionnelle.

La publication des décrets d'application participe à l'évolution du cours sur la formation.

La réforme comporte deux axes majeurs :

- La formation professionnelle.
- L'alternance.

Le texte traite aussi de l'égalité, du handicap et de l'emploi.

Sur le thème de la formation, le compte personnel formation est profondément réformé et renforcé. Crédité en euros et non plus en heures de formation, il comprend désormais une modalité particulière d'usage du compte permettant de bénéficier d'une promotion par des actions de formation.

La période de professionnalisation est remplacée par la reconversion ou promotion par l'alternance. L'enjeu est ici de permettre au salarié de changer de métier ou de bénéficier d'une promotion par des actions de formation.

Le champ de la formation est simplifié et étendu. La liste des catégories d'actions de formation est supprimée et l'action d'apprentissage peut désormais être suivie dans le cadre des dispositifs de formation.

S'il n'y a pas de modification majeur du financement, certaines règles évoluent en particulier dans le domaine de la taxe d'apprentissage.

Concernant l'alternance, l'apprentissage est assoupli et il devient possible de conclure un contrat jusqu'à 29 ans. Des dérogations sont possibles dans les conditions d'usage.

Par ailleurs, le contrat de professionnalisation, partiellement exécuté à l'étranger, peut désormais durer jusqu'à 3 ans.

Partie 1. La formation du salarié.

A. Le compte personnel de formation.

Mis en place par la loi du 5 mars 2014 en remplacement du DIF (Droit Individuel à la Formation), le Compte personnel de formation (CPF) est ouvert à toute personne dès son entrée sur le marché du travail. Il lui permet de suivre à son initiative des actions de formation.

Les partenaires sociaux ont signé un Accord National Interprofessionnel (ANI) le 22 février 2018 dont la plupart des dispositions sur le CPF figurent dans le projet de loi. On note cependant que le projet comporte deux dispositions désapprouvées par les syndicats : le passage en euros des crédits formation et la possibilité pour le titulaire de payer directement sa formation sans intermédiaire. Le gouvernement veut ici que le salarié devienne maître de son parcours de formation.

1. *Un CPF en euros.*

A l'origine c'est en heures de formation qu'était alimenté le CPF. Le nombre d'heures variait en fonction de la durée du travail du salarié. A compter du 1^{er} janvier 2019, ce compte est crédité en euros.

Ce crédit est acquis en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi. Le CPF est par contre gelé et cesse d'être alimenté lorsque le salarié remplit les conditions d'un départ à la retraite.

Le niveau de crédit dépend toujours de la durée du travail salarié. Contrairement aux dispositions antérieures, le salarié travaillant à mi-temps bénéficie des mêmes droits que celui travaillant à temps plein. Par contre, pour ceux ayant travaillé une durée inférieure demeurent soumis à la proportionnalité.

Pour 2019, le montant sera fixé à 500 €, dans la limite d'un plafond de 5 000 €. Ces montants seront actualisés tous les 3 ans.

Des majorations sont possibles pour les salariés handicapés ou peu qualifiés.

2. *Le rôle des organismes financiers.*

Le CPF du salarié peut être abondé lorsque le coût de la formation qu'il souhaite suivre est supérieur au montant des droits inscrits sur son compte. L'intéressé doit s'adresser à des organismes financeurs comme les opérateurs de compétence qui remplacent les Opcv/Opacif mais aussi, les collectivités territoriales, l'Etat, les chambres régionales des métiers et de l'artisanat...

3. *L'abondement sanction.*

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque l'employeur viole son obligation en matière d'entretiens, le CPF du salarié est abondé par le moyen d'une somme versée par

l'employeur au Trésor public.

La loi précise les modalités d'appréciation du non-respect de l'obligation. Cette sanction concerne les employeurs dont un salarié n'a pas bénéficié, durant les 6 ans précédent son entretien, d'état des lieux de son parcours professionnel, de ses entretiens biennaux et d'au moins d'une formation autre que celle conditionnant l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application d'une convention internationale ou de dispositions légales ou réglementaires.

L'article L. 6323-13 est modifié pour tenir compte du passage d'un crédit en heure en un crédit en euros.

4. L'autonomie de l'employeur.

L'employeur peut s'engager par accord à financer lui-même le CPF de ses salariés. Un accord d'entreprise ou un accord de groupe peut définir les actions de formation éligibles pour lesquelles l'employeur s'engage à financer des abondements complémentaires en plus du crédit annuel obligatoire.

L'entreprise qui a pris en charge tous les frais de la formation peut alors en demander le remboursement de la part correspondante aux droits acquis par le salarié. Le surplus reste à la charge de l'entreprise.

5. Les formations certifiantes.

Les droits – désormais en euros – inscrits sur le CPF permettent à son titulaire de financer une formation qui y est éligible.

Cela concernait auparavant, notamment, les formations certifiantes figurant sur les listes élaborées par les commissions paritaires nationales de l'emploi de la branche professionnelle, le COPANEF et ses déclinaisons régionales, les COPAREF. Ce système de listes est abrogé.

A partir du 1/01/2019, peuvent être financées par le CPF toutes les actions de formation sanctionnées par les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national, par les attestations de validation de blocs de compétences et par les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique. On y trouve en particulier la certification CLEA relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles.

Enfin – comme c'est déjà le cas – sont éligibles les actions de validation des acquis de l'expérience, les bilans de compétences, la préparation au permis de conduire, la formation de créateur ou de repreneur d'entreprises, la formation des bénévoles...

6. La simplification du départ en formation et la maîtrise du parcours.

A compter du 1/01/2019, le salarié doit demander une autorisation d'absence à l'employeur lorsque sa formation est suivie en tout ou partie pendant le temps de travail. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation.

Auparavant, le plus souvent, un accord préalable était requis.

Un service dématérialisé gratuit permet au titulaire du CPF de connaître les droits qu'il a acquis, les formations éligibles et les abondements auxquels il peut prétendre.

Le salarié peut donc désormais financer l'action qu'il choisit sans passer par un intermédiaire. Il devient le maître de son évolution professionnelle.

7. Le CPF « Transitions professionnelles ».

Cela concerne les longues actions de formation. On vise les personnes qui souhaitent changer de métier dans le cadre d'un projet de transition professionnelle, auparavant réalisées dans le cadre d'un CIF.

Le CIF étant abrogé, le salarié bénéficie désormais d'un congé spécifique lorsque l'action est suivie durant le temps de travail.

Une ancienneté minimale est fixée (en attente du décret d'application). Cette exigence est écartée pour le salarié handicapé, celui qui change d'emploi suite à un licenciement économique ou une inaptitude et qui n'a pas suivi d'action de formation entre son licenciement et son réemploi.

Le salarié est accompagné en vue de la présentation de son projet et il est présenté à la commission paritaire interprofessionnelle régionale. La durée du projet de transition professionnelle correspond à la durée de l'action de formation. Cela ne peut être imputé sur les congés payés annuels et ce temps est assimilé à du temps de travail.

Une rémunération minimale doit être versée au salarié en CPF-TP. C'est l'employeur qui la verse et il est ensuite remboursé par une commission spécifique. On parle ici d'une commission paritaire interprofessionnelle régionale agréée par l'administration pour prendre en charge financièrement les actions de formation.

B. Le plan de développement des compétences.

Élément important de la nouvelle loi, le plan de formation devient le plan de développement des compétences. Le changement de terminologie par rapport à l'ancien plan de formation vise à traduire la modification du régime applicable aux heures de formation suivies dans le cadre du plan établi par l'entreprise. Il est cohérent au regard de la volonté du législateur d'axer sa réforme sur le développement des compétences.

Les actions de formation conditionnant l'exercice d'une activité ou d'une fonction constituent un temps de travail effectif. L'entreprise doit maintenir la rémunération. Les autres actions suivent en principe le même régime mais il existe quelques exceptions.

Ainsi, les actions de formation déterminées par accord collectif d'entreprise (ou, par défaut, de branche) peuvent se dérouler – en tout ou partie – en dehors du temps de travail. Des contreparties peuvent compenser les charges de garde d'enfants.

A défaut d'accord collectif, les actions de formation peuvent quand même se dérouler hors du temps de travail mais dans la limite de 30h/an et par salarié (au lieu de 80 heures dans le

ystème précédent). Pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait la limite sera de 2 % du forfait (5 % dans l'ancien système).

C. La reconversion ou promotion par l'alternance (RPA).

La loi du 4 mai 2004 avait organisé un dispositif de formation par l'alternance ayant pour objectif de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés. Les détournements favorisés par ce dispositif amènent le gouvernement à proposer des évolutions même s'il est exagéré de parler de bouleversement.

On parle désormais de Reconversion ou de Promotion par l'Alternance (RPA). L'objectif est de permettre au salarié de changer de métier ou de profession ou de bénéficier d'une promotion sociale ou de profession voire même de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation (art. [L. 6324-1](#), al. 1).

La RPA associe :

- D'une part, des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés soit par des organismes publics ou privés de formation, soit par l'entreprise si elle dispose d'un service de formation.
- D'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Ce dispositif concerne :

- les salariés en CDI,
- les salariés en contrat unique d'insertion à durée déterminée,
- les sportifs et entraîneurs professionnels en CDD.

On vise ici, notamment, les travailleurs dont la qualification est insuffisante au regard des technologies ou de l'organisation du travail, en particulier ceux dont la qualification est inférieure à un niveau qui sera déterminé par décret.

La RPA est un dispositif de formation par l'alternance. Cela concerne donc les opérations d'apprentissage et celles qui sont éligibles au contrat de professionnalisation. Le salarié doit signer un avenant à son contrat de travail précisant la durée et l'objet de l'action de formation. Si elle se déroule sur le temps de travail, la formation donne lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

D. La suppression des congés de formation.

Il s'agit-là d'une évolution importante. Sont supprimés : le congé individuel de compétences (CIF), le congé d'enseignement ou de recherche, congé de formation pour les salariés de 25 ans et moins (le congé jeune travailleur) et la formation hors temps de travail. Ces possibilités de congés demeurent mais sont fondues dans le nouveau dispositif.

Un droit individuel au congé pour VAE est instauré. Il est compatible avec la réforme du

CPF. Le salarié bénéficie d'un droit reconnu de 24 h mais l'employeur peut le reporter pour raison de service.

E. L'évolution des actions de formation.

Le champ d'application de la formation professionnelle est étendu et simplifié. Il y a désormais 4 actions de développement des compétences: action de formation, bilan de compétences, validation des acquis de l'expérience, action de formation par l'apprentissage.

L'article [L 6313-2](#) du Code du travail nous propose une nouvelle définition de l'action de formation. On parle désormais d'un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel. Cette action peut être suivie à distance ou en situation de travail.

Quatre objectifs sont assignés à l'action de formation :

- Permettre à une personne sans qualification professionnelle ou sans contrat de travail d'accéder dans les meilleures conditions à un emploi.
- Favoriser l'adaptation des travailleurs à leur poste de travail et à l'évolution des emplois. Cela participe au développement de leurs compétences et permet l'acquisition d'une qualification plus élevée.
- Réduire pour les salariés dont l'emploi est menacé, les risques résultant d'une qualification peu adaptée aux évolutions techniques et économiques.
- Favoriser la mobilité professionnelle.

Le bilan de compétences et la VAE participent toujours au dispositif.
Ils peuvent être réalisés :

- A l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de développement des compétences.
- A l'initiative du salarié dans le cadre de son compte personnel de formation.

Important : L'action d'apprentissage entre dans le champ de la formation. Cette action ne constitue donc plus une catégorie à part mais intègre le champ d'application de la formation professionnelle.

L'objet de l'apprentissage est de donner à des travailleurs ayant satisfait à l'obligation scolaire une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle.

Il est complété par 4 nouveaux objectifs réalisables dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle :

- Permettre aux apprentis d'obtenir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP,
- Dispenser aux titulaires d'un contrat d'apprentissage ainsi qu'aux apprentis originaires de l'Union européenne en mobilité en France une formation générale associée à une formation technologique et pratique qui complète la formation reçue en entreprise et s'articule avec elle,

- Contribuer au développement des connaissances, des compétences et de la culture nécessaire à l'exercice de la citoyenneté,
- Contribuer au développement de l'aptitude des apprentis à poursuivre des études par la voie de l'apprentissage ou par toute autre voie.

Un nouveau dispositif de préparation à l'apprentissage est organisé. Cette préparation est organisée par les centres de formation d'apprentis.

La certification professionnelle est réorganisée. La Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) est supprimée. Elle est remplacée par France compétences qui a pour mission d'établir et d'actualiser :

- Le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) où sont enregistrés les diplômes délivrés au nom de l'Etat.
- Le répertoire spécifique des certifications et des habilitations (RSCH) qui remplace l'actuel inventaire et qui recense des compétences transversales.

Le contrôle de la qualité des actions de formation est renforcé.

F. L'aménagement des financements.

Seuls quelques aménagements sont effectués alors que le gouvernement annonçait une refonte. Ainsi, la fusion annoncée de la participation formation continue et de la taxe d'apprentissage n'est pas mise en place, la loi parlant d'une contribution unique mais, en réalité, divisée entre deux régimes distincts successifs.

A compter du 1.01.2019, les entreprises participent au développement de la formation professionnelle et de l'alternance, de 4 façons :

- Financement direct des actions de formation au profit de leurs salariés,
- Versement d'une contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance composée de la contribution à la formation professionnelle et de la taxe d'apprentissage,
- Versement d'une contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA),
- Versement d'une contribution dédiée au financement du compte personnel de formation pour les titulaires d'un contrat à durée déterminée.

1. La Contribution à la Formation Professionnelle (CSP).

Elle n'évolue qu'à la marge. Elle constitue le premier régime de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance. Elle est similaire à l'ancienne participation-formation continue.

Le taux et l'assiette de la contribution sont inchangés. On se base sur un pourcentage du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales, soit :

- 0,55 % pour les entreprises de moins de 11 salariés,
- 1 % à partir de 11 salariés.

Un mécanisme de neutralisation de l'effet de seuil est prévu lorsque le seuil de 11 salariés est atteint.

Ces sommes sont versées à France compétences. Elles sont dédiées au financement de l'alternance, du conseil en évolution professionnelle, du développement des comptes des salariés des entreprises de moins de 50 salariés, de la formation des demandeurs d'emploi et du compte personnel de formation.

Les accords de gestion interne du CPF par les entreprises d'au moins 11 salariés sont supprimés.

2. Le réaménagement de la taxe d'apprentissage.

La taxe est désormais divisée en deux fractions :

- Une première fraction destinée au financement de l'apprentissage (87 %),
- Une deuxième fraction se substituant à l'ancienne fraction « hors-quota » (13 %).

3. Les versements.

L'entrée en vigueur de la contribution unique se fera en plusieurs étapes. Les sommes versées en 2018 demeurent gérées par les anciens organismes collecteurs.

Jusqu'au 31.12.2020 (dernière limite), des opérateurs de compétences remplaceront les anciens organismes collecteurs.

A partir de cette date, elles seront recouvrées par les Urssaf, les caisses générales de sécurité sociale en outre-mer, les caisses de la Mutualité sociale agricole.

A défaut de versement ou, en cas de versement insuffisant, la contribution concernée sera majorée de l'insuffisance constatée. Le versement de régularisation sera attribué au Trésor Public.

Les calculs de la Contribution Supplémentaire d'Apprentissage (CSA) concerne les entreprises de 250 salariés et plus redevables de la taxe d'apprentissage et ayant moins de 5 % d'apprentis.

Une contribution de 1 % des rémunérations versées est due pour financer le CPF des salariés en CDD. Des aménagements devraient intervenir.

G. La nouvelle gouvernance nationale de la formation.

En France, le système de formation était géré par de très nombreux organismes. La nouvelle loi prévoit leur remplacement par un organisme unique, France compétences, chargé de

répartir les fonds entre les différents financeurs.

L'URSSAF devient le principal collecteur au titre de la formation par les entreprises et transforme en conséquence les actuels organismes collecteurs en opérateurs de compétences. Par ailleurs, la Caisse des Dépôts et des Consignations voit son rôle renforcé.

1. *France compétences.*

Le système ancien était particulièrement complexe avec l'intervention de nombreux opérateurs comme: le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), le Conseil national de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelles (CNEFOP), le Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF), ou encore, la Commission de la certification professionnelle (CNCP).

A partir du 1^{er} janvier 2019, on confie la formation à un organe unique : France Compétences. FC est une institution nationale publique dotée de la personnalité morale et de l'autonomie financière.

Le Conseil d'administration de FC est composé de représentants de l'Etat, des régions, des organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national et interprofessionnel ainsi que plusieurs personnalités qualifiées désignées par les ministères concernés.

FC a pour principale mission de verser aux organismes financeurs des actions de formation les fonds qu'il reçoit à cet effet de la part des Urssaf qui deviennent le collecteur principal des contributions des entreprises.

Les reversements de FC concernent :

- Les opérateurs de compétence pour le financement des actions du développement des compétences dans les entreprises de moins de 50 salariés, de l'alternance (contrats d'apprentissage et de professionnalisation...), et de l'aide au permis de conduire.
- La Caisse des dépôts et consignations pour le financement du compte personnel de formation (CPF),
- Les commissions paritaires interprofessionnelles régionales pour financer les projets de transition professionnelle,
- L'Etat pour les financements de la formation des demandeurs d'emploi,
- Les régions pour le financement des centres de formation d'apprentis.

FC a aussi pour fonctions :

- D'organiser et de financer le conseil en évolution professionnelle,
- D'établir le répertoire national des certifications professionnelles et le répertoire spécifique,
- De contribuer au suivi et à l'évaluation de la qualité des actions de formation et d'émettre un avis sur le référentiel national.

2. *Les URSSAF.*

A compter du 1/01/2019, les Urssaf sont progressivement chargées de collecter les

contributions de la formation professionnelle et de l'alternance en lieu et place des anciens organismes paritaires agréés (Opc) et organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage (Oca).

3. Les opérateurs de compétences.

Les OPCA – anciens organismes collecteurs agréés – et les OCTA – anciens organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage – deviennent des OPCO, opérateurs de compétences.

Les OPCO ont une compétence nationale. Ils demeurent agréés par l'Etat. Cet agrément porte sur leur capacité financière, la pertinence économique de leur champ d'intervention, de leur mode de gestion et de la publicité de leurs comptes. Le montant des contributions qu'ils gèrent doit être supérieur à un montant fixé par décret.

De fait, s'il perd son rôle de collecteur, l'OPCO conserve la plupart des missions des OPCA/OCTA. Avec les fonds qui lui sont désormais versés par France compétences, il lui revient de prendre en charge :

- Les actions concourant au développement des compétences pour les entreprises de moins de 50 salariés,
- Les contrats d'apprentissage et de professionnalisation et les dépenses afférentes à la formation du tuteur et du maître d'apprentissage,
- Les actions de reconversion ou promotion par l'alternance,
- Les coûts de formation engagés pendant la durée minimale de 2 ans pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles.

Par contre, l'OPCO n'assure aucun financement des organisations syndicales de salariés ou d'organisations professionnelles d'employeurs. Il ne peut assurer que des remboursements de frais.

4. La Caisse des dépôts et consignations.

La Caisse des Dépôts et Consignations devient l'organisme financeur du Compte Personnel de Formation (CPF). Ce rôle confié à la CDC est désormais renforcé et elle devient l'organisme financier du CPF.

H. L'évolution des mesures d'accompagnement des carrières.

La loi de 2018 ne provoque pas ici de bouleversement. On ne peut parler que d'adaptation.

Ainsi, l'entretien professionnel est aménagé. La loi Travail du 8 août 2016 prévoit la tenue tous les 2 ans d'un entretien professionnel consacré aux perspectives d'évolution de professionnelle du salarié. Tous les 6 ans un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié doit être réalisé.

Ces dispositifs sont maintenus mais avec un peu plus de flexibilité.

Lors de l'entretien, l'employeur doit transmettre au salarié des informations relatives à l'activation par ses soins de son compte personnel de formation (CPF) et aux abondements que la société est susceptible de financer ainsi qu'au conseil en évolution professionnelle. Sur la base des textes antérieurs, l'employeur doit aussi évoquer les perspectives d'évolutions professionnelles et celles relatives à la VAE.

A l'initiative du salarié, l'entretien peut être anticipé à la suite d'une longue absence.

Partie 2. Le contrat d'apprentissage.

La loi de 2018 redéfinit l'objet de l'apprentissage et précise désormais que celui-ci « contribue à l'insertion professionnelle » en plus de concourir aux objectifs éducatifs de la nation.

L'âge limite d'entrée dans ce processus est relevé et le principe de la gratuité est réaffirmé. L'entrée, les conditions de fond et d'exécution du contrat comme sa rupture sont revus. Les missions des CFA sont enrichies.

A. L'entrée en apprentissage.

1. Age limite.

L'âge limite d'entrée en apprentissage est relevé. Il est désormais fixé à 29 ans contre 25 auparavant (Art. L. 6222-1 du Code du travail). Cette évolution fait suite à l'expérience positive due à la loi Travail du 8 août 2016.

En complément, aucun âge limite n'est requis :

- Si le contrat a pour but d'atteindre un niveau de diplôme supérieur,
- S'il y a eu rupture du contrat pour inaptitude, si le contrat est signé par un travailleur handicapé,
- S'il est souscrit dans le cadre d'une reprise ou création d'entreprise,
- S'il est souscrit par une personne ayant le statut de sportif de haut niveau.

2. La durée du contrat.

Cette durée est adaptée en fonction du profil de l'apprenti.

La durée minimale du contrat d'apprentissage lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée est ramenée à 6 mois (1 an auparavant). La durée maximale demeure fixée à 3 ans sous réserve de quelques cas de prolongation.

La durée du contrat demeure en principe égal à celui de la durée du cycle de formation. Elle peut être réduite en tenant compte des acquis de l'apprenti.

La loi impose désormais que le contenu du contrat d'apprentissage mentionne la date du début de son exécution, de la période de formation chez l'employeur et celle du début de la formation en CFA. Auparavant, seule la date du départ de l'apprentissage était évoquée.

3. Les formalités de mise en œuvre.

L'enregistrement du contrat est remplacé par un simple dépôt auprès de l'opérateur de compétences (OPCO). Il n'y a plus de compétence de ce type auprès des chambres consulaires.

Un médecin de ville peut désormais réaliser la visite d'information et de prévention.

Les contrats peuvent être ouverts – à titre expérimental – à des groupements d'employeurs. Le suivi de l'apprenti est assuré par une personne appartenant au groupement et la période pratique peut être réalisée au maximum avec trois de ses membres.

B. L'exécution du contrat d'apprentissage.

Le suivi par le maître d'apprentissage n'est pas remis en cause. La loi de 2018 introduit des petites modifications mais ne bouleverse pas le dispositif.

1. Le statut du maître d'apprentissage.

La loi remplace ici un texte auparavant de valeur réglementaire. L'article [L. 6223-8-1](#) précise que celui-ci doit être : « salarié de l'entreprise, volontaire, majeur et offrir toutes les garanties de moralité ». L'employeur peut remplir cette fonction.

Les conditions de compétences professionnelles seront désormais fixées par les conventions de branche et non plus au niveau réglementaire.

2. Le statut de jeune travailleur.

Ce statut est conforme au statut précédent - en matière de temps de travail - des jeunes salariés. La semaine de travail est fixée à 35 h et la journée à 8 heures.

Des dérogations sont possibles pour certaines activités sur la base d'un décret en Conseil d'Etat.

On parle ici de 5 heures de plus par semaine et de 2 heures de plus par jour avec une simple information de l'administration. Des compensations doivent être accordées : périodes de repos, compensations salariales...

En dehors du décret, l'autorisation de l'inspecteur du travail avec avis du médecin du travail est nécessaire.

Quelques aménagements concernent le travail des mineurs dans les débits de boisson.

La mobilité à l'étranger organisée par la Loi du 29 mars 2018 est complétée.

C. La rupture du contrat d'apprentissage (CA).

La loi simplifie la rupture du CA au-delà des 45 premiers jours en entreprise. Avant ces 45 jours la rupture reste possible librement pour chaque partie.

1. La démission de l'apprenti.

Au-delà des 45 premiers jours de formation, l'apprenti peut rompre unilatéralement son contrat sous réserve de respecter un préavis. Il doit cependant au préalable consulter le médiateur.

Une copie de l'acte de rupture doit être envoyée pour information à l'établissement de formation dont il dépend.

2. La rupture par l'employeur.

Le contrat d'apprentissage peut être rompu par l'employeur en cas de force majeure, de faute grave de l'apprenti ou d'inaptitude physique dûment constatée par le médecin du travail. La rupture est aussi possible du fait du décès d'un employeur maître d'apprentissage dans le cadre d'une entreprise unipersonnelle.

La rupture prend la forme d'un licenciement pour motif personnel.

De même, en cas d'exclusion de l'apprenti d'un CFA, l'employeur peut engager une procédure de licenciement. Cette exclusion constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement.

En cas de rupture du contrat d'apprentissage par un employeur, le CFA doit aider l'apprenti à rechercher un nouvel employeur.

D. Une aide financière unique.

Le crédit d'impôt en faveur de l'apprentissage et les trois aides financières existantes (prime à l'apprentissage, aide à l'embauche d'un apprenti mineur et aide à l'apprentissage) sont remplacées par une aide unique aux employeurs. Celle-ci est réservée aux entreprises de moins de 250 salariés pour les CA destinés à préparer un diplôme ou un titre professionnel.

Partie 3. Le contrat de professionnalisation.

Des ajustements sont apportés par la loi de 2018 au contrat de professionnalisation :

- La durée maximale du contrat est relevée en étant portée de 24 à 36 mois. Il s'agit là d'un alignement sur les CA.
- Le contrat peut être conclu par les structures d'insertion dans le cadre d'une convention avec Pôle emploi.
- L'objet du contrat est élargi à titre expérimental. Au-delà des qualifications susceptibles d'être acquises par ce type de contrat, il est désormais ouvert pour obtenir des compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences.
- Le contrat peut être exécuté en partie à l'étranger pour une durée maximale d'un an. La durée du contrat peut alors être portée à 24 mois et l'exécution du contrat en France doit être d'au moins 6 mois.

L'entreprise ou l'organisme de formation d'accueil est seul responsable des conditions d'exécution du travail et le bénéficiaire relève de la sécurité sociale.

Partie 4. Les mesures complémentaires.

A. L'égalité salariale femmes/hommes.

Les employeurs d'au moins 50 salariés doivent mesurer les écarts de salaires entre les femmes et les hommes. Un plan de rattrapage doit être mis en place si nécessaire pour atteindre l'égalité salariale dans les 3 ans.

Les employeurs sont désormais tenus de publier, chaque année, les écarts de rémunérations. Un plan de rattrapage salarial est évoqué lors de la négociation annuelle dans l'entreprise. En l'absence d'accord, l'employeur élabore seul le plan de rattrapage avec simple consultation du Comité Social et Economique et le dépose à la DIRRECTE.

Au-delà de 3 ans, si des inégalités subsistent, une pénalité financière sera appliquée. Un délai supplémentaire d'un an peut être accordé.

Parmi les mesures prises pour tendre vers l'égalité, la loi valorise l'accès à la formation et à la qualification.

B. L'obligation d'emploi des salariés handicapés.

La loi Avenir professionnel du 5 Septembre 2018 vise à simplifier les démarches des entreprises soumises à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et à améliorer le taux d'emploi de ces travailleurs.

Ce texte prévoit la généralisation de la déclaration de l'effectif des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, la révision tous les 5 ans du taux de cette obligation au niveau de l'entreprise, la préférence accordée à l'emploi direct des personnes handicapées, et le remaniement de la contribution.

1. La déclaration de l'effectif de salariés handicapés.

Tous les employeurs, y compris ceux employant moins de 20 salariés, sont tenus de déclarer l'effectif total des bénéficiaires de l'obligation d'emploi effectivement employés. Les modalités de déclaration sont cependant très simplifiées pour les TPE.

Seuls les employeurs d'au moins 20 salariés demeurent cependant soumis à l'obligation d'emploi.

2. L'obligation d'emploi.

Le taux de 6 % de l'effectif total de l'entreprise est maintenu. Il est prévu de revoir ce taux tous les 5 ans après avis du conseil national consultatif des personnes handicapées.

Dans les entreprises à établissements multiples, l'obligation d'emploi s'applique au niveau de l'entreprise et non plus établissement par établissement (à compter de 2025).

La déclaration n'est plus faite par une déclaration spécifique mais désormais par le biais de la déclaration sociale nominative (DSN).

L'emploi direct est favorisé mais l'employeur pourra réaliser l'objectif d'emploi en employant des personnes handicapées quelles que soient la durée et la nature de leur contrat. Seront ainsi pris en compte, les stagiaires handicapés, les personnes en période de mise en situation en milieu professionnel, celles mises à disposition par des entreprises de travail temporaire et celles recrutées par des groupements d'employeurs. Auparavant, dans les cas précités, on ne parlait que d'acquittement partiel de l'obligation d'emploi.

La passation de contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées, des centres de distribution par le travail à domicile, des établissements ou services d'aide par le travail (ESAT) ou des travailleurs indépendants handicapés ne constitue plus une modalité d'acquittement partiel de l'obligation d'emploi. Les dépenses afférentes à ces contrats sont cependant déductibles de la contribution annuelle due par l'employeur.

La durée des accords agréés est limitée à 3 ans renouvelable une fois. Les accords agréés d'établissement sont supprimés.

3. La contribution.

La contribution annuelle est remaniée. A compter du 1.01.2019, elle n'est plus versée à l'AGEFIPH mais recouverte par l'URSSAF dans les mêmes conditions que les cotisations du régime général de la sécurité sociale.

La minoration au titre des efforts consentis n'est prise en compte qu'au titre des difficultés particulières de maintien dans l'emploi. On note cependant que la liste des Entreprises comportant des emplois exigeant des conditions particulières (ECAP) sera obligatoirement revue dans les branches n'ayant pas procédé à une révision depuis 1987.

Un décret déterminera la liste des ECAP.

4. Les mesures complémentaires.

La loi comporte aussi différentes mesures destinées à développer l'accès à l'emploi des personnes handicapées :

- Dans les entreprises d'au moins 250 salariés, un référent handicap doit être désigné. Il a pour mission d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap.
- Un nouveau cas de recours à l'intérim est spécifiquement dédié aux personnes handicapées.
- Le refus d'accorder le télétravail à un salarié handicapé doit être motivé.
- Pour les Entreprises Adaptées (EA), une proportion minimale de salariés handicapés est requise pour obtenir l'agrément. Un contrat d'objectif est conclu entre l'EA et l'Etat. Les Centres de distribution de travail à domicile (CDTD) sont supprimés.
- A titre expérimental jusqu'au 31.12.2022, des entreprises adaptées volontaires peuvent recourir à des contrats à durée déterminée « tremplin » réservés aux personnes handicapées voulant bénéficier d'un parcours de remise à l'emploi. Ce contrat dure entre 4 et 24 mois. Il est possible de les renouveler au-delà pour achever une période de formation.
- Pour une durée de 4 ans, des entreprises adaptées volontaires pourront créer des entreprises de travail temporaire disposant de l'agrément entreprise adaptée.

C. Mesures diverses.

La loi du 5 septembre 2018 est complétée par des mesures diverses :

- Un seul CDD peut être conclu pour remplacer plusieurs salariés absents.
- Le CDI intérimaire est pérennisé.
- Les Contrats initiative emploi (CUI-CIE) et contrats d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) sont pris en compte dans les effectifs pour la mise en place des IRP.
- Le travail à temps partagé est expérimenté pour les personnes en difficulté d'insertion.
- Les thèmes de la négociation de branche sont aménagés.
- Les entreprises dont le taux de rupture du contrat de travail avec inscription à Pole emploi est plus important que celui de leur secteur d'activité devront payer une contribution patronale majorée.
- La démission pour reconversion professionnelle ouvre droit à l'allocation d'assurance chômage.