

LA FORMATION PROFESSIONNELLE LES POINTS CLÉS DE LA RÉFORME

La loi du 5 mars 2014

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a réformé le financement de la formation professionnelle.

Des modifications en profondeur du système de la formation professionnelle :

- ✓ Maintien d'une obligation fiscale réduite mais centrée sur les publics fragilisés
- ✓ Accès à une qualification professionnelle
- ✓ Passage d'une obligation de financer à une obligation de faire
- ✓ Obligation d'organiser l'entretien professionnel tous les 2 ans avec un état récapitulatif du parcours du salarié tous les 6 ans

Les 4 points clés de la réforme :

1. Disparition du droit individuel à la formation (DIF), mise en place du Compte Personnel de Formation (CPF)
2. Obligation fiscale repensée
3. Obligations sociales renforcées
4. Taxe d'apprentissage

1- Mise en place et fonctionnement du compte personnel de formation

a) Substitution au DIF depuis le 1er janvier 2015

Le Compte Personnel de Formation (CPF) est un **dispositif permettant d'accumuler des heures de formation.**

Le Compte Personnel de Formation (CPF) a pris le relais du Droit Individuel à la Formation (DIF) depuis le 1er janvier 2015 mais les salariés conservent le reliquat des heures de DIF non utilisées au 31 décembre 2014.

Les heures du DIF sont utilisables jusqu'au 31 décembre 2020 selon les règles applicables au CPF.

En pratique, les heures acquises et non utilisées du DIF sont mobilisées en premier et peuvent être complétées par les heures inscrites sur le CPF dans la limite de 150 heures.

Rappel :

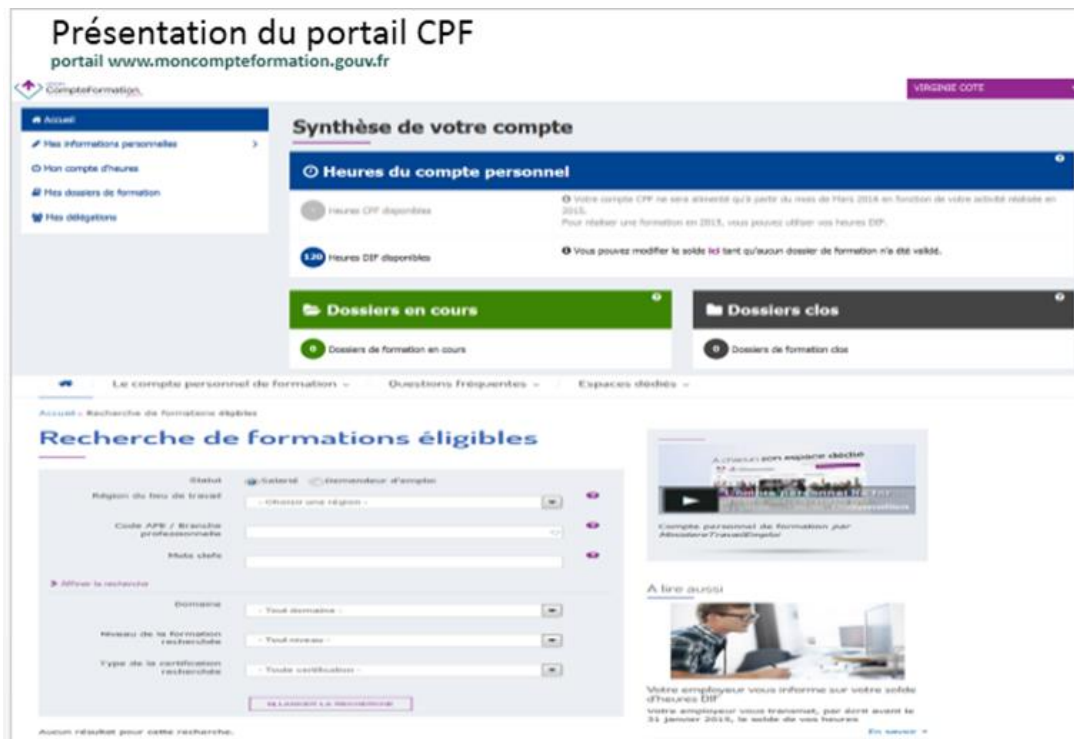
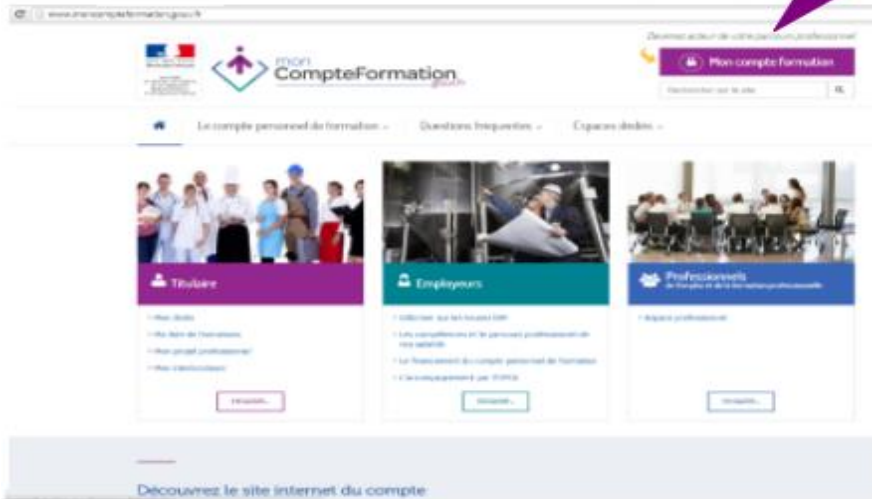
C'est à chaque titulaire d'inscrire son solde d'heures DIF dans son espace personnel sur le portail internet officiel. Pour permettre ce transfert des heures de DIF sur le compte du CPF, chaque employeur a informé, par écrit avant le 31 janvier 2015, chaque salarié du nombre total d'heures acquises et non utilisées au titre du DIF au 31 décembre 2014.

PRESENTATION DU PORTAIL CPF

Accueil du portail

www.moncompteformation.gouv.fr

Accès aux données
personnelles depuis
le 5 janvier 2015



b) Bénéficiaires du Compte Personnel de Formation (CPF)

Depuis janvier 2015, le CPF peut être ouvert par :

- Toute personne d'au moins 16 ans en emploi ou en recherche d'emploi
- Tous les jeunes dès 15 ans signataires d'un contrat d'apprentissage. Ainsi, les apprentis et les salariés en contrat de professionnalisation bénéficient du CPF.
- Les salariés intermittents du spectacle et les artistes auteurs
- Les personnes handicapées

Le CPF est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir ses droits à la retraite.

A noter :

Les heures de formation inscrites sur le CPF restent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi. **Le CPF suit son titulaire tout au long de sa vie professionnelle, jusqu'à la retraite, quel que soit son statut, salarié ou demandeur d'emploi.**

À retenir :

- Les salariés doivent ouvrir leur compte sur <http://www.moncompteformation.gouv.fr> et y mentionner leur solde d'heures de DIF

c) Alimentation annuelle du Compte Personnel de Formation

Le salarié acquiert des heures de formation à la fin de chaque année.

Pour un salarié à temps complet ou en forfait annuel en jours l'alimentation est la suivante :

24 heures par année de travail jusqu'à l'acquisition de 120 heures puis 12 heures par année de travail pour atteindre le plafond de 150 heures.

Les périodes d'absence du salarié due à une maladie professionnelle ou à un accident du travail sont intégralement prises en compte, il en est de même pour celles liées à un congé de maternité, de paternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou à un congé parental d'éducation.

Pour un salarié à temps partiel l'alimentation est la suivante :

Lorsque le salarié n'a pas travaillé à temps complet sur l'année, **l'alimentation du CPF s'effectue au prorata entre le nombre d'heures effectuées et la durée annuelle de travail de référence.**

d) Abondements du CPF

1. Abondements ponctuels du CPF

Lorsque la durée de la formation souhaitée par le salarié ou le demandeur d'emploi est supérieure au nombre d'heures inscrites sur son compte, le CPF peut être abondé en heures complémentaires pour assurer la formation. Ce financement complémentaire peut être assuré par différents organismes en fonction de la situation du salarié (titulaire du CPF, l'employeur, pôle emploi, l'OPCA).

2. Abondements correctifs du CPF

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, un abondement de 100 heures (130 heures pour les salariés à temps partiel) sera inscrit sur le CPF du salarié dans certains cas.

S'il apparaît lors de l'entretien professionnel organisé tous les 6 ans :

- Que le salarié n'a pas bénéficié au cours des 6 ans écoulés, de l'entretien professionnel prévu tous les 2 ans
- Que le salarié n'a pas bénéficié non plus d'au moins deux mesures d'évolution professionnelle parmi les 3 suivantes :
 - Suivi d'au moins une action de formation
 - Acquisition d'une certification par la formation ou la VAE
 - Progression salariale

L'employeur sera redevable d'un abondement correctif à déclarer chaque année à l'OPCA avant le 1er mars.

A titre de pénalités il aura également à verser à l'OPCA une somme égale au nombre total d'heures inscrites au titre de l'abondement correctif multiplié par 30 €.

En cas de non-respect à cette obligation constaté par l'inspection du travail, le versement pourra être majoré de 100 % et versé au Trésor Public.

3. Abondement conventionnel

La branche des organismes de tourisme a prévu un abondement conventionnel pour les salariés à temps partiel.

Accord n°13 du 03 décembre 2014 sur les conditions d'emploi et de travail à temps partiel Organismes de Tourisme

Article 8.4 :

Le compte personnel de formation des salariés à temps partiel (ancien Droit Individuel à la Formation), quelle que soit leur durée contractuelle de travail, sera alimenté avec une majoration de 10 heures plafonnée à 24h.

Cette disposition ne s'applique pas pour les salariés cumulant plusieurs emplois à temps partiel les amenant à l'équivalent d'un temps complet, dans ce cas la structure alimente le CPF au prorata-temporis.

L'employeur doit effectuer annuellement pour chaque salarié concerné, le calcul du nombre d'heures venant abonder le CPF et adresser ce décompte à l'OPCA avant le 1er mars.

e) **Financement des formations dans le cadre du CPF**

Le financement dédié au Compte Personnel de formation (CPF) est de 0,2% de la masse salariale.

Pour les entreprises de plus de 10 salariés, un accord d'entreprise peut prévoir pour une durée de 3 ans de financer directement la mise en œuvre du CPF à hauteur de 0,2%. Mais si au bout des 3 ans, les dépenses effectuées par l'employeur sont inférieures au montant de 0,2%, la différence entre le montant total et les dépenses effectives doit être versée à l'OPCA.

Les frais de formation sont pris en charge par l'OPCA qui reçoit la contribution formation de l'entreprise.

L'OPCA s'occupe de la prise en charge des frais pédagogiques et annexes (transport, repas, hébergement).

Le temps passé en formation dans le cadre du CPF et pendant le temps de travail est payé car ces heures constituent du temps de travail effectif. En revanche, les heures de formation CPF passées hors temps de travail ne sont pas rémunérées. L'employeur n'a pas d'allocation de formation à verser.

f) Formations éligibles au CPF

Les actions éligibles au CPF doivent figurer sur la liste élaborée par les branches professionnelles et partenaires sociaux au niveau national ou interprofessionnel et disponibles sur le site internet de la Caisse des dépôts et consignation.

Seules pourront être éligibles :

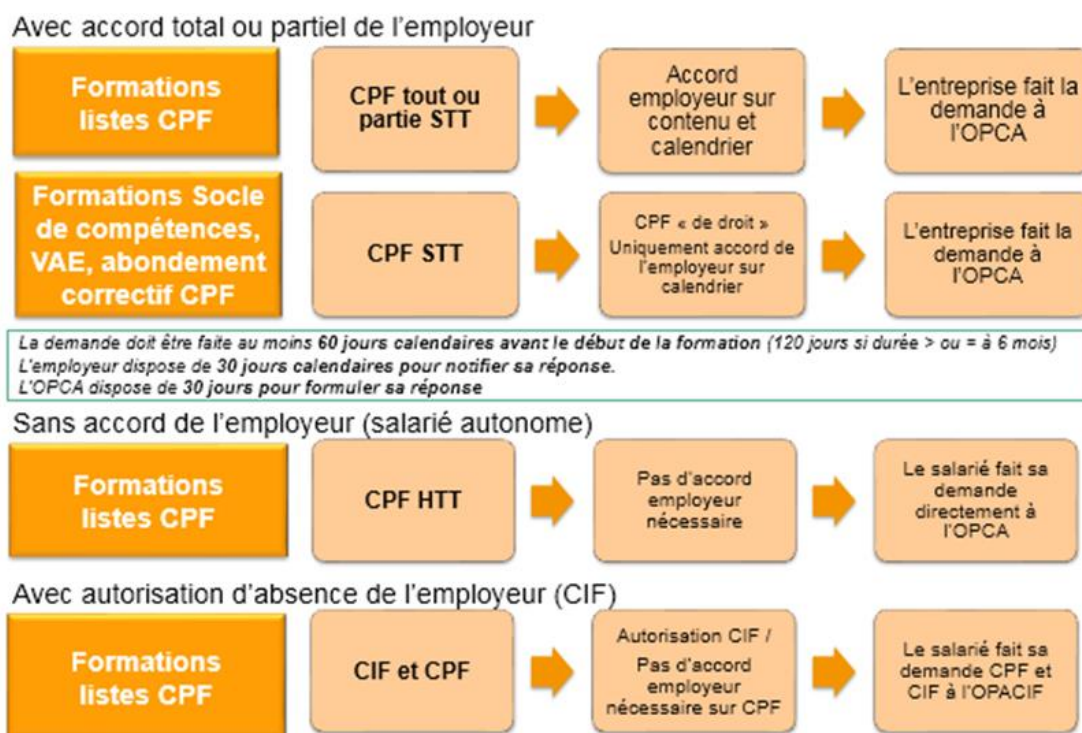
- Les formations qui permettent l'acquisition du socle de connaissances et de compétences ainsi que l'accompagnement à la VAE
- Les formations ou parties de formations qualifiantes ou certifiantes figurant sur des listes établies par les partenaires sociaux au niveau de la branche ou au niveau interprofessionnel
- Les formations visant l'acquisition d'une certification inscrite au CNCP (Commission Nationale de la Certification Professionnelle)

A retenir :

- Les salariés ont accès à 3 listes de formations :
 - Liste Nationale Interprofessionnelle établie par le COPANEF¹
 - Liste Régionale Interprofessionnelle établie par le COPAREF de leur région de travail²
 - Liste de branche établie par la CPNEFP des Organismes de Tourisme³

Accès à ces listes sur <http://www.moncompteformation.gouv.fr>

g) Principes de gestion du Compte Personnel de Formation (CPF)⁴



¹ Le COPANEF, ou comité interprofessionnel pour l'emploi et la formation, est une nouvelle instance paritaire qui remplace le comité paritaire national de la formation professionnelle.

² Le COPAREF, Comité Paritaire Interprofessionnel Régional pour l'Emploi et la Formation Professionnelle, est l'une des nouvelles instances mises en place pour la gouvernance de la formation professionnelle en France. Tout comme le COPANEF, il a été créé par la loi du 5 mars 2014, et il remplace le COPIRE (Comité Paritaire Interprofessionnel pour l'Emploi).

³ La CPNEFP, Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle statuant en matière de formation. Elle se réunit pour définir la politique de formation de la Branche des Organismes de Tourisme

⁴ STT : Sur Temps de Travail ; HTT : Hors Temps de Travail ; CIF : Congé Individuel de Formation

2 - Obligation fiscale repensée

a) Taux de contribution légal

Employeurs moins de 10 salariés :

Les employeurs de moins de 10 salariés sont tenus de verser une contribution minimale de 0,55% de la masse salariale à l'OPCA désigné par accord de branche. Cette contribution doit être versée avant le 1er mars.

Employeurs plus de 10 salariés :

Les employeurs de 10 salariés et plus sont tenus de verser une contribution minimale de 1% de la masse salariale à l'OPCA désigné par accord de branche. Cette contribution doit être versée avant le 1er mars.

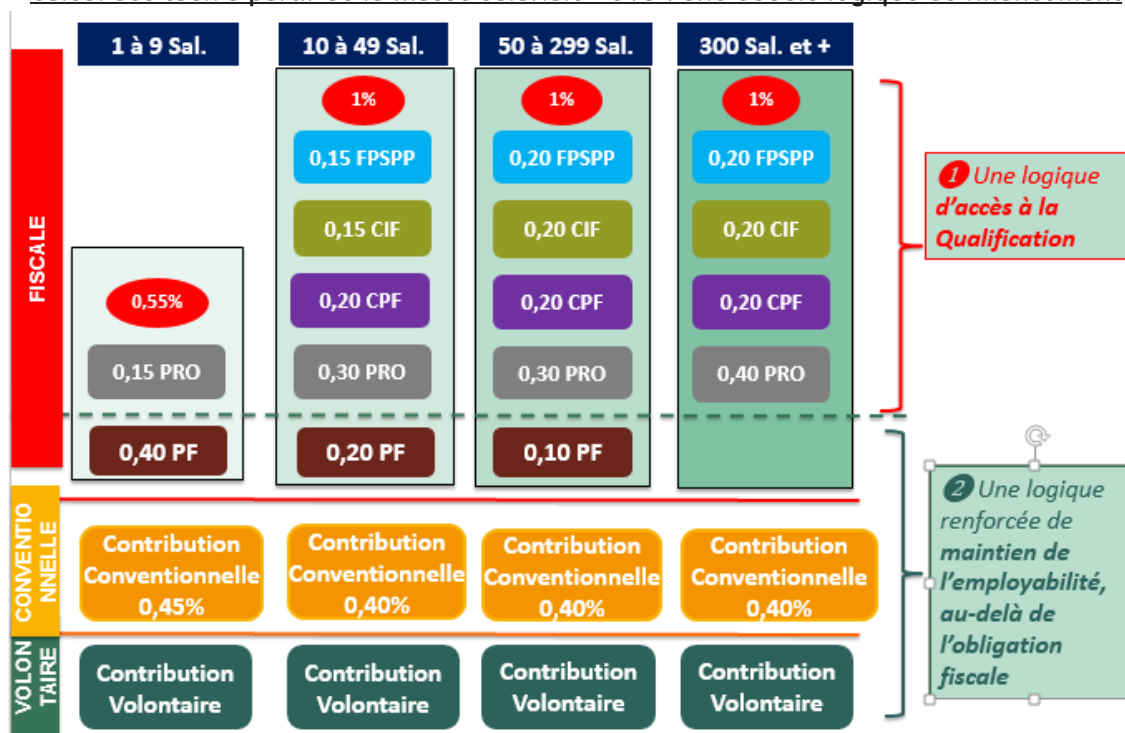
L'OPCA désigné par la branche des Organismes de Tourisme est AGEFOS PME pour 2016.

b) Contribution volontaire ou conventionnelle

Pour faire face aux besoins de formation des offices de tourisme, la branche des organismes de tourisme a mis en place par accord de branche un taux conventionnel supérieur au taux légal.

Cette contribution conventionnelle permettra de financer plus facilement l'envoi d'un plus grand nombre de salariés en formation et permettra aux employeurs de répondre plus facilement à 1 voire 2 des 3 critères de l'entretien professionnel.

Calcul des taux à partir de la masse salariale 2015 : une double logique de financement



A retenir :

Les cotisations formation doivent être versées au tard le 01/03/2016 :

- 1 % de la masse salariale pour les entreprises de – de 10 salariés
- 1,4 % de la masse salariale pour les entreprises de + de 10 salariés

AVENANT n° 15 du 2 décembre 2015 portant modification du titre X « Formation professionnelle » de la CCN n°3175

Article 9.2. : Contribution Conventiionnelle

La loi précise que l'obligation conventionnelle a pour objet le développement de la Formation professionnelle continue, son usage est donc plus large que le financement d'actions de formation imputables.

Soucieux de pérenniser le développement de la formation professionnelle des salariés de la branche, les partenaires sociaux décident de mettre en place, en plus de l'obligation légale, une contribution conventionnelle.

Cette contribution est obligatoirement versée à l'OPCA désigné par la branche.

Pour la collecte de 2016 : les partenaires sociaux ont décidé de porter le taux conventionnel :

- pour les entreprises de – de 10 salariés à 0,45 % de la masse salariale :
- pour les entreprises de 10 salariés et plus à 0,40 % de la masse salariale

A partir de la collecte de 2017 : les partenaires sociaux ont décidé de porter le taux conventionnel :

- pour les entreprises de – de 11 salariés à 0,45 % de la masse salariale :
- pour les entreprises de 11 salariés et plus à 0,40 % de la masse salariale

La contribution conventionnelle est mutualisée au sein de l'OPCA dans une section comptable à part, mais non sectorisée par taille d'entreprises. La CPNEFP définit chaque année les priorités et l'affectation des fonds par types d'entreprises.

3 - Obligations sociales renforcées : les entretiens professionnels

L'entretien professionnel remplace et unifie plusieurs bilans et entretiens obligatoires, notamment le bilan d'étape professionnel et l'entretien de seconde partie de carrière. Il doit être organisé tous les 2 ans et à l'issue de divers congés ou absences.

Chaque salarié a droit, tous les 2 ans, à un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi. Cet entretien doit également être proposé systématiquement après :

- ✓ Un congé de maternité, un congé parental d'éducation, un congé de soutien familial, un congé d'adoption, un congé sabbatique, ...
- ✓ Une période d'activité à temps partiel
- ✓ Un arrêt maladie de longue durée
- ✓ Un mandat syndical

Toutes les entreprises doivent mettre en place un entretien professionnel pour leurs salariés, quel que soit l'effectif de la structure.

A noter :

- Seules les entreprises d'au moins 50 salariés encourent une sanction en cas d'absence d'entretien professionnel

Tous les salariés quelles que soient la nature et la durée du contrat de travail doivent bénéficier d'un entretien professionnel.

Sont exclus de ce dispositif :

- ✓ Les stagiaires
- ✓ Les personnels mis à disposition
- ✓ Les intérimaires

La loi du 5 mars 2014, qui a instauré l'entretien professionnel, est entrée en vigueur le 7 mars 2014. Pour les salariés présents à cette date, le premier entretien professionnel devra avoir lieu au plus tard le 7 mars 2016. Le salarié doit être informé lors de son embauche, qu'il bénéficiera d'un entretien professionnel tous les 2 ans à compter de sa date d'embauche.

a) Objet de l'entretien

L'entretien a pour but d'étudier les perspectives d'évolution professionnelle du salarié. Il doit permettre d'identifier les besoins en formation du salarié, d'envisager son évolution professionnelle.

Cet entretien ne doit pas porter sur l'évaluation du travail du salarié et ne doit pas remplacer l'entretien d'évaluation si celui-ci existe déjà.

b) Etat des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié

Au bout de 6 ans de présence, cet entretien permet de faire un **état des lieux récapitulatifs du parcours professionnel du salarié dans l'entreprise** permettant notamment de vérifier que le salarié a :

- ✓ Bien bénéficié d'un entretien professionnel tous les 2 ans
- ✓ Suivi au moins une action de formation
- ✓ Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle
- ✓ Acquis des éléments de certification par la formation ou la validation des acquis de l'expérience

Attention :

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le salarié qui n'a pas bénéficié d'au moins 2 de ces 3 mesures, ni des entretiens professionnels au cours des 6 dernières années verra son Compte Personnel de Formation (CPF) abondé. L'abondement sera de 100 heures (130 heures pour un salarié à temps partiel). L'entreprise devra également verser à l'OPCA une somme forfaitaire de 30 € du nombre total d'heures inscrites au titre de l'abondement. L'entretien professionnel comme l'état des lieux récapitulatifs doit faire l'objet d'un document écrit dont une copie est remise au salarié.

c) Modalités de l'entretien

L'obligation d'organiser l'entretien professionnel est du ressort de l'employeur. Une convocation écrite du salarié à l'entretien est conseillé afin d'en apporter la preuve.

C'est à l'employeur de conduire l'entretien et celui-ci doit être formalisé par la rédaction d'un document écrit dont une copie sera transmise au salarié.

Des guides pour effectuer les entretiens ont été rédigés par la branche des Organismes de Tourisme avec le concours d'AGEFOS PME.

(Mettre en pièces jointes les 2 documents)



4 - Taxe d'apprentissage

Mise en place d'une nouvelle répartition du produit de la taxe d'apprentissage fléchant davantage de fonds vers les conseils régionaux et l'apprentissage.

Resserrement du réseau des organismes habilités à collecter la taxe (OCTA) : seuls les OPCA devenus OCTA, et au niveau de chaque région un organisme inter-consulaire pourront collecter la taxe d'apprentissage en 2016.

AGEFOS PME est devenu OCTA et est habilité à collecter la taxe d'apprentissage à partir de 2016 pour la branche des Organismes de Tourisme.

Les entreprises de – de 10 salariés ont la possibilité d'établir un seul bordereau et un seul règlement pour la taxe d'apprentissage et les cotisations formation.

La taxe d'apprentissage doit être versée au plus tard le 1er mars 2016, son taux est de 0,68% de la masse salariale.