
Loi « avenir professionnel » : les nouveautés pour les entreprises

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel a été publiée au Journal Officiel du 6 septembre.

La quasi-totalité de la loi a été validée par le Conseil constitutionnel, à l'exception de rares dispositions censurées pour des raisons procédurales.

La publication d'une centaine de décrets sera nécessaire pour que l'ensemble des mesures contenues dans la loi puissent être pleinement applicables. Nous vous tiendrons évidemment informés de la parution de ces décrets.

Vous trouverez dans le présent document le détail des différentes mesures de cette loi.

SOMMAIRE

I . Les mesures relatives à la formation professionnelle

A. Le financement de la formation professionnelle	p.2
B. Les opérateurs de compétences.....	p.2-3
C. Les modifications apportées au CPF.....	p.3-4
D. La simplification de l'accès aux actions de formation.....	p.4
E. L'aménagement du cadre de l'entretien professionnel.....	p.4
F. Les modifications apportées aux contrats en alternance.....	p.5

II. Les mesures relatives à l'égalité professionnelle hommes/femmes

A. Lutte contre les écarts de salaires dans les entreprises d'au moins 50 salariés....	p.6
B. Information des organes de direction en matière d'égalité professionnelle.....	p.6
C. Lutte contre le harcèlement sexuel.....	p.7

III. Les mesures en faveur des salariés handicapés.....

IV. Les mesures concernant le détachement des salariés.....

V. Les nouveautés concernant l'assurance chômage.....

I. Les mesures relatives à la formation professionnelle

A. Le financement de la formation professionnelle

1. Les contributions

Au 1^{er} janvier 2019, la contribution unique à la formation et à l'alternance sera composée de :

- la contribution à la formation professionnelle dont le taux sera toujours fixé à 0,55 % de la masse salariale pour les entreprises de moins de 11 salariés et à 1 % pour celles de taille supérieure (sauf taux particuliers qui s'appliqueront à certains secteurs) ;
- la taxe d'apprentissage dont le taux restera de 0,68 % de la masse salariale, et qui sera ventilée entre 87 % de quota d'apprentissage et 13 % de « hors-quota » (suppression de la fraction régionale).

2. La collecte des contributions

Ce seront désormais les URSSAF qui seront chargés de recouvrer les fonds issus :

- de la contribution formation ;
- de la taxe d'apprentissage (hormis les dépenses libératoires réalisées auprès d'établissements d'enseignement) ;
- de la contribution supplémentaire à l'apprentissage ;
- de la contribution dédiée au financement du CPF des titulaires d'un CDD.

Cette collecte par les Urssaf doit être organisée par ordonnance au plus tard au 1er janvier 2021.

À l'issue de la réforme, les sommes seront versées au titre de la masse salariale de l'année en cours. Une période transitoire est donc organisée :

- la contribution formation sera versée normalement aux Opca en 2019 sur la masse salariale 2018
- puis, elle sera à nouveau collectée par les Opco (opérateurs de compétences destinés à remplacer les Opca) en 2019, mais cette fois au titre de l'année en cours
- pour compenser, la taxe d'apprentissage sera collectée une dernière fois par les Opca au titre de la masse salariale 2018, mais aucune taxe d'apprentissage ne sera prélevée au titre de la masse salariale 2019.

3. Une nouvelle instance de gouvernance

Au 1er janvier 2019, France compétences remplacera les trois instances de gouvernance nationale actuelles : le Cnefop (Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles), le FPSPP (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels) et le Copanef (Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation).

France compétences opérera la répartition des fonds de la contribution unique recouvrée par les Urssaf.

B. Les opérateurs de compétences (OPCO)

Les Opco prendront la place des Opca et devront, comme eux, être agréés.

La collecte des contributions leur sera retirée au profit des Urssaf, mais ils continueront à assurer certains financements dont celui des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, en application des coûts contrats définis par les branches.

Ils pourront leur apporter un appui technique dans la détermination de ces coûts, comme dans leur mission de co-construction des certifications et en matière de GPEC.

Ils assureront également un service de proximité à destination des TPE-PME dans le cadre d'un système de solidarité des grandes entreprises vers celles de moins de 50 salariés.

Les agréments des Opca actuels expireront au 1^{er} janvier 2019. Ils bénéficieront d'un agrément provisoire en tant qu'Opco jusqu'au 31 mars 2019. En l'absence d'accord de branche désignant un Opco au 1^{er} avril 2019, le gouvernement désignera l'Opco compétent pour chaque branche concernée.

L'agrément sera accordé aux opérateurs de compétences en fonction notamment :

- de leur capacité financière et de leurs performances de gestion ;
- de la cohérence et de la pertinence économique de leur champ d'intervention.

C. Les modifications apportées au compte personnel de formation (CPF)

1. La monétisation du CPF

À compter du 1^{er} janvier 2019, le CPF sera alimenté en euros, et non plus en heures de formation.

Un décret définira le niveau d'alimentation du compte et fixera un plafond.

En principe, 500 € devraient être crédités par an dans la limite d'un plafond de 5 000 €. Les salariés non qualifiés verraient leur compte alimenté de 800 € par an dans la limite de 8 000 €.

Un accord collectif d'entreprise, de groupe ou, à défaut, de branche pourra améliorer les conditions d'alimentation du CPF, dans des conditions à fixer par décret, avec obligation de les assortir d'un financement spécifique.

De plus, le système des listes de formations éligibles au CPF disparaîtra à cette date.

À la place, seront éligibles les actions de formation sanctionnées par :

- les certifications professionnelles enregistrées au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) ;
- les attestations de validation de blocs de compétences correspondant à une partie de certification inscrite au RNCP ;
- les certifications et habilitations enregistrées au RSCH (répertoire spécifique des certifications et habilitations) correspondant à des compétences exercées en situation professionnelle complémentaires, qui doit remplacer l'inventaire. Le RSCH comprendra notamment la certification interprofessionnelle du socle de connaissances et de compétences (CléA).

Enfin, une application de gestion du CPF qui permettra notamment de choisir la formation et de la payer directement en ligne, sera mise en œuvre à l'automne 2019.

2. Le CPF de transition professionnelle

Au 1^{er} janvier 2019, le congé individuel de formation (CIF) disparaîtra au profit d'un nouveau dispositif appelé CPF de transition professionnelle, qui permettra au salarié de financer une action de formation certifiante, destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.

Une ancienneté minimale en qualité de salarié, à fixer par décret, sera exigée, sauf pour certains cas.

La validation du projet et son financement seront confiés à une commission paritaire interprofessionnelle régionale.

Contrairement au CIF, la durée du congé ne sera pas plafonnée.

Le salarié aura droit à une rémunération minimale fixée par décret et versée par l'employeur, qui sera remboursé par la commission.

D. La simplification de l'accès aux actions de formation

Au 1^{er} janvier 2019, le plan de formation sera rebaptisé « plan de développement des compétences » et sa construction sera simplifiée.

Les deux catégories actuelles (les formations d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi / les formations de développement des compétences) seront supprimées.

Une nouvelle distinction s'imposera entre :

- les formations obligatoires qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction, qui devront se dérouler pendant le temps de travail ;
- les autres, qui pourront se dérouler en tout ou partie hors temps de travail dans des limites fixées par un accord d'entreprise ou de branche, ou à défaut, avec l'accord du salarié dans la limite de 30 h/an (au lieu de 80).

L'allocation formation, actuellement versée en cas de formation suivie hors temps de travail, sera supprimée.

E. L'aménagement du cadre de l'entretien professionnel

La périodicité de l'entretien professionnel, actuellement fixée à 2 ans, ainsi que les modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié pourront être modifiées par accord d'entreprise ou, à défaut, de branche.

Lors de son entretien professionnel, le salarié devra désormais être informé sur l'activation de son CPF, sur les abondements potentiels de l'employeur et sur le CEP (conseil en évolution professionnelle).

L'employeur devra remettre au comité social et économique (CSE) des informations sur la mise en œuvre des entretiens professionnels dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.

Le dispositif de « sanction » applicable aux entreprises d'au moins 50 salariés tous les 6 ans sera allégé.

L'abondement correctif du CPF sera dû uniquement si le salarié n'a pas bénéficié, sur les 6 dernières années, des entretiens professionnels obligatoires et d'une formation non obligatoire (jusqu'à présent, il était dû si le salarié n'avait pas suivi au moins une action de formation, n'avait pas bénéficié de la VAE ou d'une progression salariale ou professionnelle.)

Ces mesures entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2019.

F. Les modifications apportées aux contrats en alternance

1. Nouvelle dérogation à la durée maximale de travail des jeunes de moins de 18 ans

La loi « avenir professionnel » prévoit que, sous réserve que l'organisation du travail le justifie, les entreprises exerçant des activités fixées par décret pourront faire travailler les jeunes de moins de 18 ans plus de 35 heures par semaine (dans la limite de 40 heures) et plus de 8 heures par jour (dans la limite de 10 heures), avec des contreparties sous forme de repos.

Cette dérogation s'appliquera aux contrats conclus à compter du 1er janvier 2019 et concernera tous les jeunes travailleurs (et pas seulement ceux titulaires d'un contrat d'apprentissage).

2. Âge maximal d'entrée en apprentissage

Le contrat d'apprentissage est pour le moment ouvert aux jeunes âgés d'au moins 16 ans et d'au plus 25 ans.

Les contrats conclus à partir du 1^{er} janvier 2019 seront ouverts aux personnes ayant jusqu'à 29 ans révolus (donc 30 ans) au début de l'apprentissage.

3. Simplification des procédures

Actuellement, le contrat d'apprentissage doit être enregistré auprès de la chambre consulaire du lieu d'exécution du contrat.

Le 1er janvier 2020, cette procédure d'enregistrement cédera la place à une simple obligation de dépôt du contrat d'apprentissage, dans des conditions qui seront fixées par décret.

La loi modifie également le régime des ruptures unilatérales après les deux premiers mois du contrat : pour les contrats conclus à compter du 1er janvier 2019, il n'y aura plus à passer par le conseil de prud'hommes.

De plus, la liste des motifs de rupture par l'employeur sera complétée par les motifs suivants :

- la force majeure ;
- le décès de l'employeur maître d'apprentissage dans le cadre d'une entreprise unipersonnelle ;
- l'exclusion de l'apprenti par le CFA.

Enfin, l'apprenti aura également la faculté de démissionner sans passer devant le juge mais après avoir saisi le médiateur et en respectant des conditions à définir par décret.

4. Durée des contrats

Pour les contrats d'apprentissage conclus à compter du 1er janvier 2019, la durée minimale passera d'1 an à 6 mois.

La durée maximale du contrat de professionnalisation passera, quant à elle, de 24 à 36 mois.

5. Création d'une aide unique en faveur de l'apprentissage

A compter du 1er janvier 2019, les différentes aides à l'apprentissage existantes seront supprimées.

En remplacement, une nouvelle aide sera créée, exclusivement à destination des entreprises de moins de 250 salariés, au titre des apprentis qui préparent un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant au plus au baccalauréat.

II. Les mesures relatives à l'égalité professionnelle hommes/femmes

A. Lutte contre les écarts de salaire femmes/hommes dans les entreprises de 50 salariés et plus

L'employeur, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, devra publier chaque année des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer, selon des modalités et une méthodologie définies par décret.

Si les résultats de la mesure sur les écarts de salaire sont en deçà d'un seuil fixé par décret, la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle devra aussi porter sur les mesures adéquates et pertinentes de correction et, le cas échéant, sur la programmation, annuelle ou pluriannuelle, de mesures financières de rattrapage salarial.

À défaut d'accord, une décision de l'employeur déterminera ces mesures, après consultation du comité social et économique.

Dans les entreprises où le principe d'égalité salariale entre les sexes n'est pas respecté au regard des indicateurs prévus par décret, l'employeur aura 3 ans pour se mettre en conformité.

Passé ce délai, l'employeur encourra une pénalité financière, qui pourra aller jusqu'à 1 % des rémunérations versées au cours de l'année civile précédant l'expiration du délai.

Ces obligations seront applicables à compter de la publication du décret, et, au plus tard :

- **le 1er janvier 2019 pour les entreprises de plus de 250 salariés,**
- **le 1er janvier 2020 pour les entreprises de 50 à 250 salariés.**

B. Information des organes de direction en matière d'égalité professionnelle

La délibération annuelle du conseil d'administration ou de surveillance d'une société anonyme (SA) ou d'une société en commandite par actions (SCA) portant sur la politique de la société en matière d'égalité professionnelle et salariale doit désormais s'appuyer :

- sur les indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes contenus dans la BDES (base de données économiques et sociales) ;
- sur les indicateurs publiés annuellement par l'employeur ;
- sur le plan pour l'égalité professionnelle lorsqu'il existe.

De plus, le rapport sur le gouvernement d'entreprise que le conseil d'administration d'une SA doit joindre au rapport annuel de gestion et présenter à l'assemblée générale ordinaire doit également être complété par :

- des informations sur la manière dont la société recherche une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein du « comité mis en place par la direction générale en vue de l'assister régulièrement dans l'exercice de ses missions générales (CODIR ou COMEX)
- des informations sur les résultats en matière de mixité parmi les 10 % de postes à plus forte responsabilité.

Ces mesures sont entrées en vigueur le 7 septembre 2018.

C. Lutte contre le harcèlement sexuel

À une date fixée par décret, et au plus tard le 1er janvier 2019, toute entreprise d'au moins 250 salariés devra désigner un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

De plus, tout CSE (peu importe l'effectif de l'entreprise) devra également désigner un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes parmi ses membres pour une durée prenant fin avec celle du mandat des membres élus.

Par ailleurs, dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et les coordonnées des autorités et services compétents définis par décret devront être affichées.

III. Les mesures en faveur des salariés handicapés

Tout employeur devra déclarer l'effectif total des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) qu'il emploie, même s'il emploie moins de 20 salariés et n'est donc pas assujéti à cette OETH.

De plus, cette déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) ne sera plus adressée à l'Agefiph, mais sera effectuée au moyen de la déclaration sociale nominative (DSN). La mission de recouvrement de la contribution due par l'employeur ne satisfaisant pas à l'OETH sera transférée à l'Urssaf.

Le taux obligatoire d'emploi de travailleurs handicapés pourra être révisé tous les cinq ans sans pouvoir être inférieur au taux actuel de 6 %.

Dans les entreprises à établissements multiples, l'OETH ne s'appliquera plus « établissement par établissement » mais au niveau de l'entreprise.

Enfin, la possibilité de s'acquitter partiellement de son OETH en passant des contrats avec des entreprises adaptées (EA), des centres de distribution de travail à domicile (CDTD), des établissements ou services d'aide par le travail (Esat) ou des travailleurs indépendants handicapés sera supprimée.

Ces nouvelles règles entreront en vigueur le 1er janvier 2020 et s'appliqueront aux obligations portant sur les périodes courant à compter de cette date.

Entre le 1er janvier 2020 et le 31 décembre 2024, l'acquittement de l'obligation d'emploi fera l'objet de modalités transitoires déterminées par décret.

IV. Les mesures concernant le détachement des salariés

1. Doublement du plafond des amendes

Depuis le 7 septembre 2018, le plafond des amendes administratives pouvant être infligées à l'employeur ne respectant pas les règles du détachement ou la réglementation du travail applicable aux salariés détachés est passé de 2 000 € à 4 000 € par salarié détaché concerné par le manquement, et de 4000 € à 8 000 € en cas de récidive.

2. Allègement des formalités

L'employeur qui détache un salarié exerçant une activité présente sur une liste fixée par arrêté, pour des prestations de courte durée ou dans le cadre d'événements ponctuels sera exonéré d'effectuer une déclaration préalable de détachement et de désigner un représentant en France.

La durée maximale du détachement sera fixée pour chaque activité par arrêté.

Lorsqu'elle sera saisie par des employeurs détachant des salariés de manière récurrente et attestant du respect des règles du détachement, l'administration pourra aménager certaines de leurs obligations (déclaration préalable, désignation d'un représentant, traduction de tous les documents) pour une durée ne dépassant pas un an.

V. Les nouveautés concernant l'assurance-chômage

A compter du 1er janvier 2019, les démissionnaires qui justifient de conditions d'activité antérieure et qui poursuivent un projet de reconversion professionnelle nécessitant le suivi d'une formation ou un projet de création et de reprise d'entreprise pourront être indemnisés par l'assurance chômage.

La durée d'activité antérieure requise serait de 5 ans.

Concernant les indépendants, le droit à cette allocation sera ouvert à ceux :

- qui satisfont à des conditions de ressources, de durée d'activité et de revenus d'activité antérieurs ;
- dont l'entreprise fait l'objet d'un jugement d'ouverture de liquidation judiciaire ou d'une procédure de redressement judiciaire, lorsque l'adoption du plan de redressement est subordonnée par le tribunal au remplacement du dirigeant.

A priori, la durée d'activité préalable serait de 2 ans et les revenus tirés de cette activité d'au moins 10 000 euros par an.

L'allocation s'élèverait à 800 euros par mois et serait versée pendant 6 mois.

Les partenaires sociaux devront rouvrir des négociations sur une nouvelle convention d'assurance chômage d'ici la fin du mois de septembre.