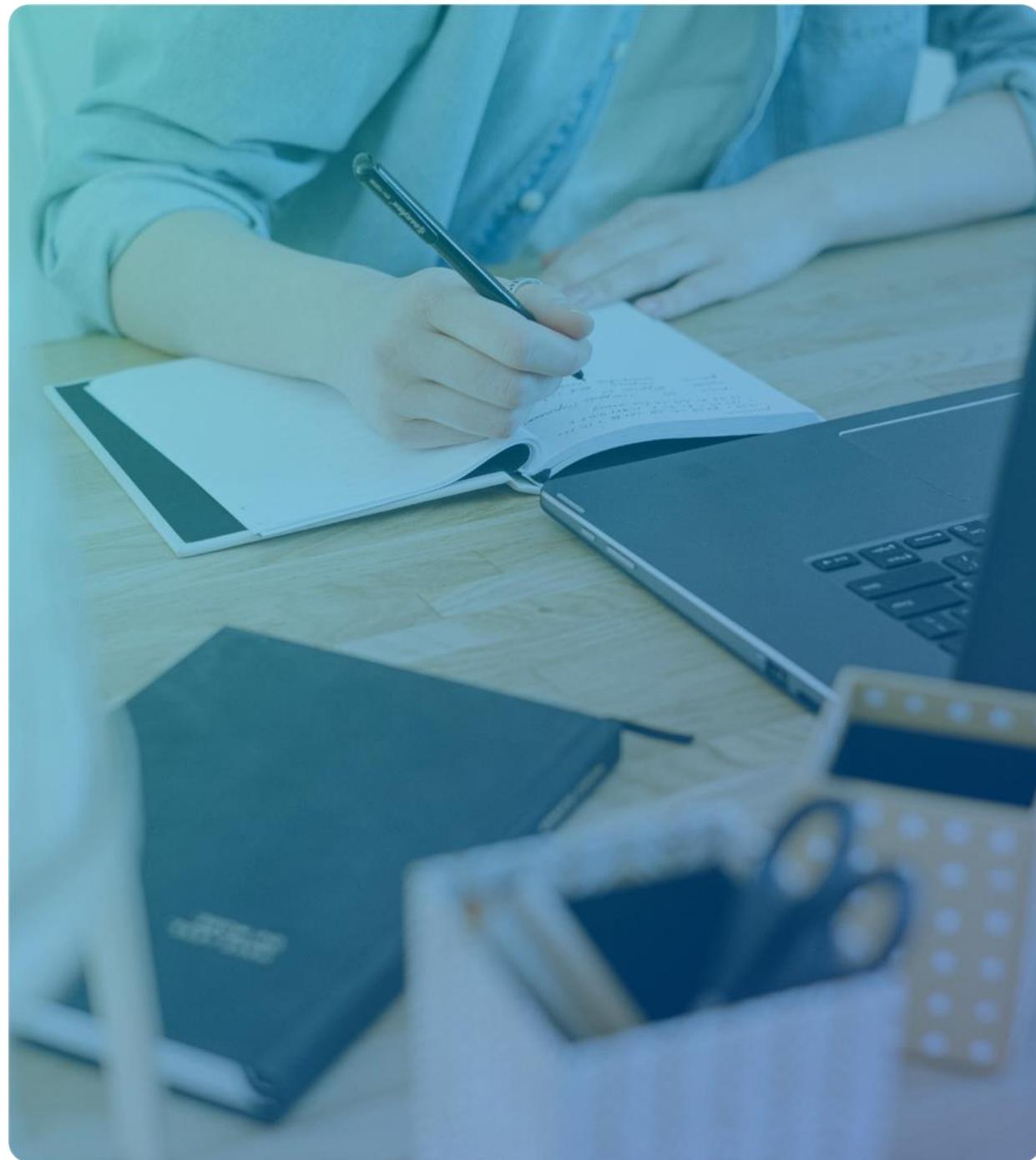


Actualité juridique de la formation professionnelle

18 octobre 2023



Présentation des intervenantes



Sabrina DOUGADOS

Avocate associée



Justine POYAU

Avocate senior

Les objectifs du webinar

- Connaître les dernières actualités en droit de la formation professionnelle
- Identifier les nouveautés s'agissant des dispositifs d'accès à la formation et leurs financements



Sommaire

- I. CPF : les dernières mesures par décret
- II. Nouveautés en matière d'alternance
- III. Déploiement de la réforme de la VAE
- IV. Nouveaux droits à formation pour les salariés exposés aux risques professionnels (réforme des retraites)
- V. Le FNE-formation
- VI. Focus sur le projet loi Travail pour 2024

I. CPF : les dernières mesures par décret

Reste à charge des titulaires : *un abandon de la mesure ?*

- La Loi du 30 décembre 2022 de finances pour 2023 a introduit au sein du code du travail **une obligation de participation financière du titulaire du CPF** lorsque ce dernier mobilise son compte pour bénéficier de toute action éligible (action de formation, bilan de compétences ou VAE)
- Sont exonérés :
 - les demandeurs d'emploi ;
 - les salariés bénéficiant d'un abondement en droits complémentaires de la part de leur employeur.
- Participation soit proportionnelle au coût de la formation dans la limite d'un plafond, soit fixée à une somme forfaitaire.
- Attente d'un décret pour préciser les modalités de mise en œuvre, notamment les conditions dans lesquelles la participation peut être prise en charge par un tiers.

⚠ Le ministre du travail a récemment annoncé qu'il n'y avait « pas d'urgence » à publier le décret concernant l'instauration du reste à charge : mesure reportée ou abandonnée ?

Encadrement du recours à la sous-traitance

- La Loi du 19 décembre 2022 encadre le recours à la sous-traitance dans le cadre du CPF en prévoyant que le sous-traitant doit respecter les mêmes obligations que le donneur d'ordre et en renvoyant à un décret la définition des conditions de sous-traitance.
- Le projet de décret prévoit :
 - Le contenu minimal du contrat de sous-traitance avec les caractéristiques de la prestation (contenu, durée moyens, modalités ...)
 - L'interdiction du recours à la sous-traitance de « 2e niveau »
 - La limitation du recours à la sous-traitance à un plafond fixé par un arrêté du ministre chargé de la FP et exprimé en % du CA réalisé sur le service Mon compte formation
 - Un aménagement est prévu pour certains sous-traitants personnes physiques
 - Le donneur d'ordre pourra être déréférencé de la plateforme en cas de non-respect de ses obligations par son sous-traitant

Loi n° 2022-1587 du 19 décembre 2022 visant à lutter contre la fraude au compte personnel de formation et à interdire le démarchage de ses titulaires et portant diverses mesures relatives au compte personnel de formation ainsi qu'au bilan de

II. Nouveautés en matière d'alternance

Financement de l'apprentissage

Niveaux de prise en charge (NPEC)

- Nouvelle baisse de 5% des NPEC au 1^{er} septembre 2023
 - Il s'agit de la seconde étape du processus de baisse moyenne (-10 %) des NPEC initié par France compétences en 2 phases (sept 22 et sept 23)
 - Nouveaux NPEC « de carence » applicables depuis le 8 septembre 2023 : à défaut de fixation par les branches professionnelles ou en l'absence de prise en compte des recommandations de France compétences dans le délai imparti par la commission paritaire

Décret n° 2023-858 du 6 septembre 2023 relatif à la fixation des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage

- Un décret rectificatif revalorise certains NPEC « de carence » afin de favoriser la convergence, pour une même certification, entre les niveaux déterminés par les branches et les NPEC de carence

Décret n° 2023-945 du 13 octobre 2023 relatif à la fixation des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage

Aide exceptionnelle à l'embauche d'alternants

- L'aide exceptionnelle pour la 1^e année des CA et CP a été reconduite pour les contrats signés entre le 1^{er} janvier 2023 et le 31 décembre 2023.
- **Pas de texte pour 2024 à ce jour mais une prolongation avait été annoncée jusqu'en 2027** (*communiqué de presse du Président sur la prolongation de l'aide jusqu'à la fin du quinquennat*)
- Rappel des conditions actuelles :

Contrats d'apprentissage

- *conclus par une entreprise de moins de 250 salariés pour la préparation d'un diplôme ou titre à finalité professionnelle équivalant au moins au niveau 5 et au plus au niveau 7 ;*
- *pour les entreprises de 250 salariés et plus, pour la préparation d'un diplôme ou titre à finalité professionnelle équivalant au plus au niveau 7.*

Contrats de professionnalisation conclus avec des salariés âgés de moins de 30 ans (à la date de conclusion du contrat) et visant l'obtention d'un niveau Master 2 (niveau 7), un CQP ou un contrat de professionnalisation expérimental.

Montant maximal de 6000 €

Les entreprises de 250 salariés et plus devront justifier avoir atteint un quota d'alternants au 31 déc. 2024 :

- *de 5 %*
- *ou de 3% si progression de 10 % par rapport à l'année précédente.*

Décret n° 2022-1714 du 29 décembre 2022 relatif à l'aide unique aux employeurs d'apprentis et à l'aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis et de salariés en contrat de professionnalisation

III. Déploiement de la réforme de la VAE

Déploiement progressif de la réforme issue de la loi du 21 décembre 2022 dite « Plein emploi »

- Mise en place progressive de **France VAE**

= plateforme numérique permettant la réalisation des différentes étapes du parcours de VAE : démarches, accompagnement et financement (vae.gouv.fr, version Béta, complètement opérationnelle courant 2024).

- Le décret d'application des nouvelles dispositions relatives à la VAE est encore attendu.

- Expérimentation d'une « **VAE inversée** » dans le cadre du contrat de professionnalisation :
 - ✓ Application aux CP conclus entre le 27 mai 2023 et le 28 février 2026
 - ✓ Limitation à 5 000 bénéficiaires individuels
 - ✓ Sélection des projets par un appel à projets national (attente d'un arrêté ministériel)
 - ✓ Cahier des charges de l'appel à projet fixé par arrêté du 26 juin 2023 : demande auprès de la DGEFP qui émettra un avis favorable ou défavorable
 - ✓ Prise en charge par les OPCO sur base d'un montant annuel dans la limite de 9 000 €.

IV. Nouveaux droits à formation pour les salariés exposés aux risques professionnels

Nouveau cas de mobilisation du projet de transition professionnelle

- Pour les salariés non titulaires d'un C2P exposés à des risques ergonomiques = utilisation du PTP pour accéder à un emploi non exposé aux risques professionnels
- Financé par une dotation versée par France compétences aux ATPPro, alimentée par un nouveau « fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle »
- Facteurs de risques professionnels liés à des contraintes physiques marquées (1° du I de l'article L. 4161-1): manutentions manuelles de charges ; postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ; vibrations mécaniques.
- Deux conditions :
 - Un cofinancement par l'employeur (correspondant au minimum à un taux fixé par arrêté à paraître)
 - La même durée minimale d'activité professionnelle dans un métier concerné par les facteurs de risques professionnels que pour le PTP : 2 ans dont 1 an dans l'entreprise pour les CDI (sauf salarié bénéficiaire de l'obligation d'emploi).

Article L. 6323-17-1 du code du travail ; Décret n° 2023-759 du 10 août 2023 relatif au fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle et au compte professionnel de prévention ; Décret n° 2023-760 du 10 août 2023 portant application de l'article 17 de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023

Nouveau cas d'utilisation du compte de prévention (C2P)

- Pour les salariés titulaires d'un C2P = nouveau cas d'usage pour se reconvertir
- Le titulaire du C2P pourra décider d'affecter en tout ou partie les points inscrits sur son compte : conversion des points en euros pour abonder son CPF
 - Pour le financement des frais afférents à une ou plusieurs actions de formation, de bilan de compétences ou de VAE dans le cadre d'un projet de reconversion professionnelle.
 - Et, le cas échéant, le financement de sa rémunération pendant un congé de reconversion professionnelle en vue d'accéder à un emploi non exposé aux facteurs de risques professionnels.
- Le salarié pourra demander un **congé de reconversion professionnelle** à son employeur, dans des conditions précisées par décret, afin de suivre en tout ou partie durant son temps de travail des actions de formation incluses dans son projet de reconversion professionnelle.
- Les **ATPro** assureront l'instruction et la prise en charge administrative et financière des projets de reconversion professionnelle, dans des conditions fixées par décret (dotation spécifique de la part de France compétences).
- Conditions similaires à celles du PTP avec des spécificités : accompagnement par le CEP obligatoire, VAE et bilan de compétences possibles sous conditions ...

V. FNE-formation

FNE-formation pour 2023 *(instruction du 21 avril 2023)*

Formations éligibles

- Formations s'inscrivant dans 3 axes : transitions écologique, numérique et agricole/alimentaire

Avec une priorité pour les formations favorisant le maintien dans l'emploi et l'employabilité des séniors (55 ans et plus).

+ Actions de formation répondant à des besoins liés aux grands événements sportifs (Coupe du monde de Rugby 2023 et JOP de 2024)

- Durée de 12 mois maximum

Prise en charge

Des coûts pédagogiques

Taux fonction de la taille de l'entreprise

- ✓ Petite entreprise (- 50 salariés et CA inf. à 10M€) : 70%
- ✓ Moyenne entreprise (-250 salariés et CA inf. 50 M€) : 60%
- ✓ Grande entreprise : 50%

Non cumulable avec un autre financement public, un cofinancement est possible au titre des contributions conventionnelles ou volontaires versées à l'OPCO

L'accord de prise en charge doit intervenir avant le 31 déc 2023

VI. Focus sur le projet de loi Travail pour 2024

Vers une nouvelle loi Travail en 2024

Une loi Travail sans réforme de la formation professionnelle mais axée sur la reconversion professionnelle

- **Le contrat de professionnalisation repensé comme un outil de reconversion des salariés déjà en poste** (suspension du CDI d'un salarié en poste pour conclure un contrat pro)

- Possible actuellement pour le contrat d'apprentissage mais pas le contrat de professionnalisation :

Lorsqu'un salarié est titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, ce contrat peut, par accord entre le salarié et l'employeur, être suspendu pendant la durée d'un contrat d'apprentissage conclu avec le même employeur.

La durée de la suspension du contrat de travail est égale à la durée de la formation nécessaire à l'obtention de la qualification professionnelle recherchée, prévue à l'article L. 6233-8.

Article L. 6222-13 du code du travail

- Plutôt que d'écarter la limite d'âge de l'apprentissage dans ce cas spécifique, le ministère du travail envisage de prévoir la même possibilité dans le cadre du contrat de professionnalisation dans une logique de reconversion professionnelle

= en remplacement de la Pro A ?

Merci de votre attention !

Avez-vous des questions ?



Les prochains événements

Prévention de l'usure professionnelle : quels enjeux et quels leviers d'action ?

🔒 Réservé aux adhérents



WEBINAR

📅 Mer. 08 Novembre 2023

🕒 12:00 - 13:00

M'inscrire



🔒 Transition écologique : quel impact sur les métiers des cadres ?

Découvrez les résultats de l'étude de l'Apec "Transition écologique : la dynamique de verdissement des métiers cadres est engagée" !

📅 Ven. 03 Novembre 2023

🕒 12:00 - 13:00

M'inscrire



🔒 Classification des postes : mode d'emploi

📅 Mar. 14 Novembre 2023

🕒 12:00 - 13:00

M'inscrire



🔒 Actualité sociale de la fin d'année 2023

Participez à ce webinar, en partenariat avec Lefebvre Dalloz, et découvrez l'actualité sociale du moment.

📅 Jeu. 30 Novembre 2023

🕒 12:00 - 13:00

M'inscrire