

# Réforme de la formation : les derniers ajustements

Tour d'horizon des principales modifications apportées par l'ordonnance « balai ».

La loi Avenir professionnel publiée à l'automne 2018 est venue modifier profondément le système de formation professionnelle (voir *Le Jurisculture*, octobre 2018). L'ordonnance publiée le 21 août 2019 propose un certain nombre de corrections, de précisions et d'ajustements.

## Le compte personnel de formation

Depuis le début de l'année 2019, le compte personnel de formation (CPF) est abondé annuellement en euros (non plus en heures) d'un montant allant de 500 à 800 € par salarié, en fonction de sa qualification. Les heures de droit individuel à la formation (DIF) acquises jusqu'en décembre 2014 par le salarié sont valorisées à 15 € de l'heure. Alors qu'en principe ces heures ne pouvaient être utilisées que jusqu'au 31 décembre 2020, l'ordonnance a supprimé cette date butoir et acté l'inscription de ces heures au CPF par le salarié (dans le service dématérialisé dédié, et ce, jusqu'au 31 décembre 2020). De plus, ces heures de DIF seront désormais prises en compte dans le calcul du plafond du CPF à ne pas dépasser (5 000 ou 8 000 €). Notons également

**Source :** l'ordonnance n°2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

que l'ordonnance prévoit qu'un décret aménagera le CPF de transition (projets de transition professionnelle) pour les populations spécifiques comme les intermittents du spectacle.

## Le dispositif Pro-A

Depuis la réforme, la Pro-A a remplacé la période de professionnalisation et parmi les actions de formation proposées, elle ne permettait plus de passer par la validation des acquis de l'expérience (VAE). L'ordonnance rétablit donc cette possibilité. Elle précise également le bénéfice de ce dispositif aux salariés en activité partielle, quelle que soit la nature de leur contrat de travail et la possibilité d'acquérir par ce biais le socle de connaissances et de compétences professionnelles.

Par ailleurs, le rôle des branches professionnelles est renforcé : la liste de certifications professionnelles éligibles à la Pro-A devra être définie par accord de branche étendu.

## Le contrat d'apprentissage

Alors que la durée d'un contrat d'apprentissage est par principe égale à celle d'un cycle de formation et par dérogation, inférieure, l'ordonnance introduit la possibilité d'une durée du contrat supérieure au cycle de formation.

Par ailleurs, l'ordonnance prévoit qu'un apprenti qui rompt son contrat mais poursuit sa formation, se voit accorder le statut de

stagiaire de la formation professionnelle, et ce, pendant les 6 mois après la rupture. Ceci lui permettra, notamment, de conserver sa couverture sociale.

Enfin, la procédure de dépôt du contrat d'apprentissage qui remplace la procédure d'enregistrement est précisée : l'employeur se contentera de transmettre le contrat à l'opérateur de compétences (OPCO) qui procédera au dépôt sur le service informatique dédié.

## L'entretien professionnel

Pour mémoire, c'est la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale qui a instauré une obligation pour tous les employeurs de droit privé d'organiser la tenue d'entretiens professionnels destinés à aborder les perspectives d'évolution professionnelle des salariés (article L. 6315-1 du Code du travail). Cet entretien doit avoir lieu tous les 2 ans et un bilan doit être organisé tous les 6 ans.

Les entreprises d'au moins 50 salariés qui ne respecteraient pas ces dispositions sont susceptibles de sanctions financières. Initialement, les entreprises bénéficiaient d'une période de transition pour se mettre en conformité qui devait prendre fin au 6 mars 2020. L'ordonnance a prolongé ce délai jusqu'au 31 décembre 2020. ■

PIERRE RENAULT,  
DIRECTEUR JURIDIQUE PRODISS