



SOIREE AGORA DES DRH
Loi pour la liberté de choisir son avenir
professionnel dite Loi « Avenir » du 5/09/2018
QUELS IMPACTS POUR LES RH ?

Octobre 2018

16

À Paris



DE NOMBREUX DOMAINES DU DROIT DU TRAVAIL SONT IMPACTÉS PAR LA LOI ? :

- Egalité professionnelle H/F**
- Lutte contre le Harcèlement sexuel et agissements sexistes**
- Détachement transnational**
- Travail illégal et pouvoirs de l'inspection du travail**
- La Formation professionnelle**
- Contrat d'apprentissage et de professionnalisation**
- Emploi des travailleurs handicapés*
- Contrats précaires*
- Assurance chômage*



LE HARCELEMENT SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES : DES REFERENTS ET UNE OBLIGATION RENFORCEE D'INFORMATION

- **Obligation pour l'employeur de désigner un référent dans les entreprises d'au moins 250 salariés chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (art. L1153-5-1),**
- **Obligation pour le CSE de désigner aussi un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (art. L. 2314-1),**
- **Obligation de former ce référent (art. 2315-18),**
- **Obligation d'informer par tout moyen les salariés sur les voies de recours civiles et pénales en matière de harcèlement sexuel et les coordonnées des autorités compétentes qui seront listées par décret (art. 1153-5).**

→ **Entrée en vigueur :
01/01/2019**



EGALITE PROFESSIONNELLE H/F : OBLIGATION DE RATTRAPAGE PEINE DE SANCTION

- **Obligation de résultat de rattrapage des salaires avec publication annuelle des indicateurs sur écarts H/F et actions menées pour les supprimer avec sanctions financières en cas d'absence de conformité dans les 3 ans fixées par la Dirrecte pouvant aller à 1% de la MS (L1142-10),**

Entrée en vigueur :
01/01/2019
pour les entreprises de
plus de 250 salariés
et
01/01/2020
pour les autres

- **Obligation de faire figurer les formations sur méthodologie et contenu des indicateurs sur écarts H/f dans la BDES (L2312-18),**

Entrée en vigueur :
01/01/2019

- **Négociation annuelle obligatoire sur égalité H/F pour société de + 50 salariés et obligation de négocier sur un plan de rattrapage et mesures adéquates de correction en cas d'écarts H/F en dessous des indicateurs réglementaires,**
- **Obligation de délibération des organes de direction SA et SCA sur l'égalité et de compléter le rapport sur la politique de diversité appliquée aux membres,**

Entrée en vigueur :
01/01/2019
pour les entreprises de
plus de 250 salariés
et
01/01/2020
pour les autres



DETACHEMENT TRANSNATIONAL : UN ASSOULPISSEMENT DE CERTAINES REGLES

- Suppression de l'obligation d'établir une déclaration de détachement et de désigner un représentant sur place pour les prestations de courte durée ou dans le cadre d'événements ponctuels concernant les activités fixées par arrêté ainsi que pour les employeurs étrangers qui détachent des salariés pour leur propre compte (art. L. 1262-6).
- Ajout d'un critère à la définition du salarié détaché : salarié travaillant habituellement pour le compte de l'employeur « hors territoire national » (pour éviter les fraudes) (art. L. 1262-4-6),



Entrée en
vigueur :
Le lendemain
de la
publication
d'un décret

- Possibilité pour la Direccte d'aménager les formalités exigées en cas de détachement à la demande d'un employeur étranger détachant de manière récurrente des salariés (art. L. 1263-8).

- Suppression définitive de la contribution détachement qui n'est jamais entrée en vigueur, faute de décret (art. L. 1262-4-6).



Entrée en
vigueur :
07/09/2018



DETACHEMENT TRANSNATIONAL : UNE AGGRAVATION DES SANCTIONS

- Relèvement du plafond des amendes à 4 000 euros (8 000 euros en cas de récidive) pour les employeurs n'ayant pas respecté les formalités ou n'ayant pas déclaré un accident du travail ainsi que pour les donneurs d'ordre et maîtres d'ouvrage défaillants (art. L. 1264-3),
- Délai à partir duquel le plafond de l'amende est doublé pour réitération passe de 1 à 2 ans (art. L. 1264-3).

→ Entrée en
vigueur :
07/09/2018

- Obligation pour le donneur d'ordre et maître d'ouvrage de vérifier que le prestataire s'est acquitté, le cas échéant des amendes (art . L. 1262-4-1),
- Possibilité pour l'inspection du travail de contrôler le paiement effectif des amendes et en cas de non-paiement, droit de prononcer l'interdiction d'effectuer la prestation de services pour une durée de 2 mois renouvelable (art. L. 1263-4-2),
- Suppression du caractère suspensif du recours contre la décision fixant l'amende (art. L.1263-6, L. 1264-3 et L. 1264-4).

- Transposition de la directive détachement du 28 juin 2018 par ordonnance prise avant le 7 mars 2018.

→ Entrée en
vigueur :
07/09/2018



TRAVAIL ILLÉGAL ET POUVOIRS DE L'INSPECTION DU TRAVAIL : RENFORCEMENT DES POUVOIRS ET DE L'ARSENAL DES SANCTIONS

- Droit de communication pour l'inspection du travail étendu aux données et supports informatisés et aux informations détenues par des tiers (art. L. 8113-5-1),
- Affichage ou diffusion sur un site internet dédié obligatoire de la condamnation pour travail dissimulé pour une durée d'un an maximum lorsque l'infraction concerne un mineur ou des personnes vulnérables ou en état de dépendance ou commise en bande organisée, sauf décision du juge contraire (art. L. 8224-3 et L. 8224-5).

→ Entrée en
vigueur :
Lendemain
de la
publication
d'un décret

- Uniformisation des modalités de la décision de fermeture temporaire de l'établissement ayant servi à commettre l'infraction prononcée par le Préfet (art. L. 8272-2).

- Création d'un nouveau cas de travail dissimulé par dissimulation d'activité : le fait pour l'employeur de se prévaloir intentionnellement des dispositions applicables au détachement alors qu'il effectue dans l'Etat où il est établi des activités relevant uniquement de la gestion interne ou administrative ou lorsque son activité est réalisée en France de façon habituelle, stable et continue (art. 8221-3),
- Hausse du plafond de l'amende en cas de manquement aux droits fondamentaux (durées maximales de travail, durées minimales de repos, obligation d'établir un décompte de la durée du travail, smic et minima conventionnels, installations sanitaires, restauration, hébergement dans le BTP et génie civil) : 4000 euros (8000 euros en cas de réitération dans un délai de 2 ans et non plus d'un an) (art. L. 8111-3),
- Suppression du caractère suspensif du recours contre le prononcé de l'amende (art. L. 8115-7).

→ Entrée en
vigueur :
07/09/2018



Réforme formation et apprentissage

Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018
pour la liberté de choisir son avenir professionnel (JO 06/09/2018)



Rénovation sociale : La loi « Liberté de choisir son avenir professionnel »

UN DOUBLE OBJECTIF

1

Donner de nouveaux
droits aux individus

Renforcer l'investissement
des entreprises dans
le développement des
compétences de leurs salariés

2





L'investissement dans les compétences





Le schéma de vos futurs versements en 2021

Entreprise

1,68 % maximum
Contribution unique
à la formation
professionnelle
et à l'alternance

1%
contribution
CPF-CDD

Contribution
supplémentaire à
l'apprentissage
(+250)
employant moins de
5% d'alternants

Contributions
conventionnelles

Versements
volontaires

13%

TA 0,68%

Contribution FP *
0,55% / 1%

87%

* Maintien des règles relatives au franchissement du seuil de 11 salariés

OPCO

URSSAF

Transfert du recouvrement des contributions par l'Urssaf organisée par ordonnance (au + tard le 31.12.20) 12

Dépenses
libératoires



Et après...

URSSAF

FRANCE COMPÉTENCES

OPCO

Opérateurs de
Compétences

- Alternance (CP, CA, ProA,...)
- TPE/PME (M50) : plan, abondement CPF, POE,...
- Plan conventionnel (branche)

CDC

Caisse des Dépôts et
Consignations

- CPF
- CPF-CDD
- Abondement CPF (branche)

État

- Dispositifs demandeurs d'emploi

Régions

- CFA

CPIR

Commissions Paritaires
Interprofessionnelles
Régionales

- CPF-transition

Opérateurs de CEP

Conseil en Évolution
Professionnelle

- CEP « salariés »
- CEP « demandeurs d'emploi »



La période transitoire des versements

MSB 2018
1,68 %



Février 2019
Versement
à l'OPCO

MSB 2019
1 %

Exonération de la TA



Novembre 2019 ?
+ solde
début 2020
Versement
à l'OPCO

MSB 2020
1,68 %



Avril-Mai 2020 ?
Versement
à l'OPCO



Oct-Nov. 2020 ?
+ solde
début 2021
Versement
à l'OPCO

MSB 2021
1,68 %



Mensuel 2021?
Versement
à l'URSSAF



Les missions de l'OPCO

PROMOTION ALTERNANCE

- Prise en charge des contrats en alternance (CP & CA)
- + frais annexes
- + dépenses de tutorat
- + dépenses d'investissements de financement des équipements nécessaires
- Prise en charge de Pro A

APPUI AUX BRANCHES

- Promotion de la FOAD & FEST
- Appui technique à :
 - l'élaboration de la GPEC de branche
 - la détermination des niveaux de prise en charge des contrats en alternance
 - la certification de branche

SERVICE DE PROXIMITÉ AUPRÈS DES TPME (M50)

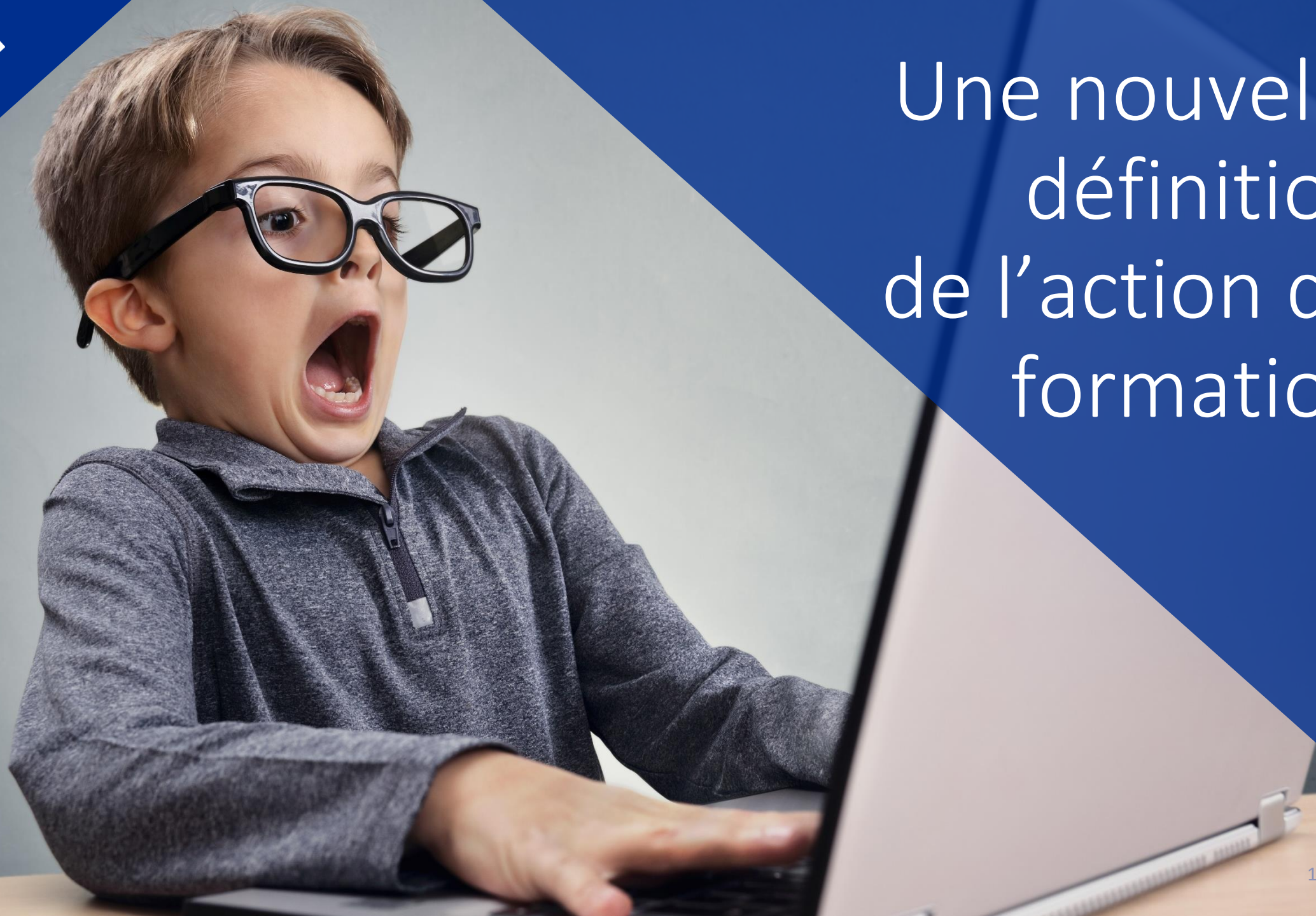
- Développement de la formation dans les TPME
- Financement des plans développement des compétences
- Abondement du CPF des salariés dans les entreprises M50
- Financement des dépenses de participation salarié/bénévole à un jury examen ou VAE
- Financement de la formation des demandeurs d'emploi (POE)

GESTION DES CONTRIBUTIONS SUPPLÉMENTAIRES

- Contributions conventionnelles de branche : financement des priorités conventionnelles des branches
- Versements volontaires entreprises (VV) : financement des plans de formation des entreprises



Une nouvelle définition de l'action de formation





Une nouvelle définition de l'action de formation souple pour favoriser l'émergence de nouvelles modalités de transmission des compétences

4 actions concourant au développement des compétences entrent dans le Champ de la formation professionnelle et intégrant l'apprentissage (L 6313-1 du code du travail)

Bilan de compétences lié au CEP avec document de synthèse pouvant être transmis au conseil en évolution du salarié

Les actions de formation

VAE centrée sur le RNCP donc suppression du diplôme, titre ou certificat figurant sur liste de la CNPE

Les actions en apprentissage relèvent à la fois de la formation initiale mais également de la formation continue

UNE NOUVELLE DÉFINITION DE L'ACTION DE FORMATION (L6313-2 du code du travail)

1. Est un **parcours pédagogique** permettant d'atteindre un objectif professionnel
2. Peut être réalisé **en présentiel**, en **tout ou partie à distance (FOAD)** ou **en situation de travail (FEST)** selon des modalités fixées par décret à paraître 15/11/2018
3. Permet l'acquisition :
 - d'une **certification** professionnelle RNCP, ou enregistrée au répertoire spécifique (= formations certifiantes),
 - ou d'un **bloc de compétences** (= formations certifiantes).
5. Les autres formations peuvent faire l'objet d'une **attestation** dont le titulaire peut se prévaloir.



Un Parcours pédagogiques permettant d'atteindre un des quatre objectifs assignés par la loi à une action de formation :

Les quatre objets de l'action de formation (art L6313-3)

1. Permettre à une personne sans qualification professionnelle ou sans contrat de travail d'accéder dans de meilleures conditions à l'emploi ;
2. Réduire pour les travailleurs, dont l'emploi est menacé, les risques résultant d'une qualification inadaptée à l'évolution des techniques et structures de l'entreprise en les préparant à une mutation d'activité, soit dans ou en dehors de l'entreprise; Les actions de formation peuvent également permettre à des salariés dont le contrat est rompu d'accéder à des emplois exigeant des qualifications différentes ou à des non-salariés d'accéder à de nouvelles activités professionnelles ;
3. Favoriser l'adaptation des travailleurs à leur poste de travail, à l'évolution des emplois ainsi qu'à leur maintien dans l'emploi et participer au développement des compétences en lien ou non avec le poste de travail et ainsi permettre également d'acquérir une qualification plus élevée ;
4. Favoriser les mobilités professionnelles

La définition de l'action de formation se veut souple, celle de leur objet l'est moins. Ainsi une action ne pourra prétendre être financée sur des fonds publics ou mutualisés si son objet ne correspond pas à l'un des quatre présentés ci-dessus.



Quels changements pour l'entreprise ?





Du plan de formation au plan de développement des compétences

L'employeur reste tenu :

- d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail
- et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences

**Plan de développement
des compétences**



Du plan de formation au plan de développement des compétences



Plan de développement des compétences

- Traduire la volonté d'investir dans les compétences en remplissant obligation d'adaptation au poste de travail
- Mais suppression de la catégorisation du plan : (adaptation/de développement des compétences) et donc fin des engagements de l'employeur en cas de développement des compétences (prise en compte de la formation avec priorité accès au poste sur les connaissances ainsi acquises)

Information/consultation des IRP

Renforcement des règles en vigueur via la consultation annuelle du CSE sur les orientations stratégiques portant aussi sur le plan de développement des compétences

Entretien professionnel bisannuel assoupli avec un bilan tous les 6 ans avec un abondement de CPF financé par la pénalité



Plan de développement des compétences, quelles actions de formation ?



Disparition
de l'allocation
formation

ACTIONS OBLIGATOIRES SUR LE TEMPS DE TRAVAIL :

Ce sont toutes les actions de formation qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires.

Systematiquement du temps de travail effectif / maintien par l'entreprise de la rémunération

ACTIONS POSSIBLES (en tout ou partie) HORS TEMPS DE TRAVAIL avec accord du salarié (décret à venir) :

- les autres actions de formation dites « non obligatoires » qui ne conditionnent pas l'exercice d'une activité constitueront du temps de travail avec maintien de rémunération
sauf deux exceptions (décret à venir) :
- soit en application d'un accord d'entreprise (ou à défaut de branche) pouvant se dérouler en tout ou partie hors du temps de travail dans limite horaire fixée par l'accord ou % du forfait en jours ou en heures et qui peut prévoir des contreparties compensant les charges induites par la garde d'enfants pour formation en dehors du temps de travail
- soit en l'absence d'un tel accord, après accord du salarié dans la limite de 30h/an (ou 2% du forfait), l'accord du salarié est formalisé et peut être dénoncé



Le contrat de professionnalisation (CP)

OUVERTURE POSSIBLE À LA MOBILITÉ DANS L'UE ET À L'ÉTRANGER

- Exécution partielle du contrat durant 1 an maxi
- La durée du contrat peut alors être portée à 24 mois avec minimum 6 mois en France
- Règles relatives à la mise en œuvre de la formation ne s'appliquent pas à l'étranger
- Entreprise d'accueil et OF étranger sont responsables des conditions d'exécution du travail selon les règles du pays d'accueil (rémunération, durée travail,...)
- Sécurité sociale du pays d'accueil lorsqu'il travaille
- Possible convention entre les différentes parties sur la mise en œuvre de la mobilité

EXPERIMENTATION NATIONALE

Durant 3 ans, possibilité de conclure un contrat de professionnalisation pour acquérir des **compétences définies par l'entreprise et l'opérateur de compétences**, en accord avec le salarié

*Modalités fixées par décret
(publication envisagée le 31/10/18)*

DURÉE DE POURSUITE DE FINANCEMENT PAR L'OPCO

de 3 à 6 mois

POUR LES PUBLICS PRIORITAIRES

Action de professionnalisation peut passer de 24 à 36 mois



Le contrat d'apprentissage (CA)

ASSOUPLISSEMENT DES RÈGLES DE CONCLUSION, EXÉCUTION, RUPTURE

- Âge limite repoussé à 29 ans révolus (expérimentations régionales perdurent jusqu'au 31/12/18)
- Durée du contrat : entre six mois (auparavant 1 an) et trois ans
- Démarrage possible de l'apprentissage sans employeur (3 mois maxi)
- Durée du travail assouplie pour les mineurs
- Mobilité hors UE possible

Compétences professionnelles du maître d'apprentissage précisées (par la branche ou par décret)

Dépôt auprès de l'OPCO (01/01/2020)

Une aide unique attribuée à l'employeur de -250 salariés

UN RÉGIME JURIDIQUE QUI TEND VERS CELUI DU CONTRAT DE PRO



- Les CFA doivent se déclarer OF à la Direccte et respecter la réglementation « qualité »
- Les OF peuvent proposer des actions de formation par apprentissage
- Financement au contrat (branche)

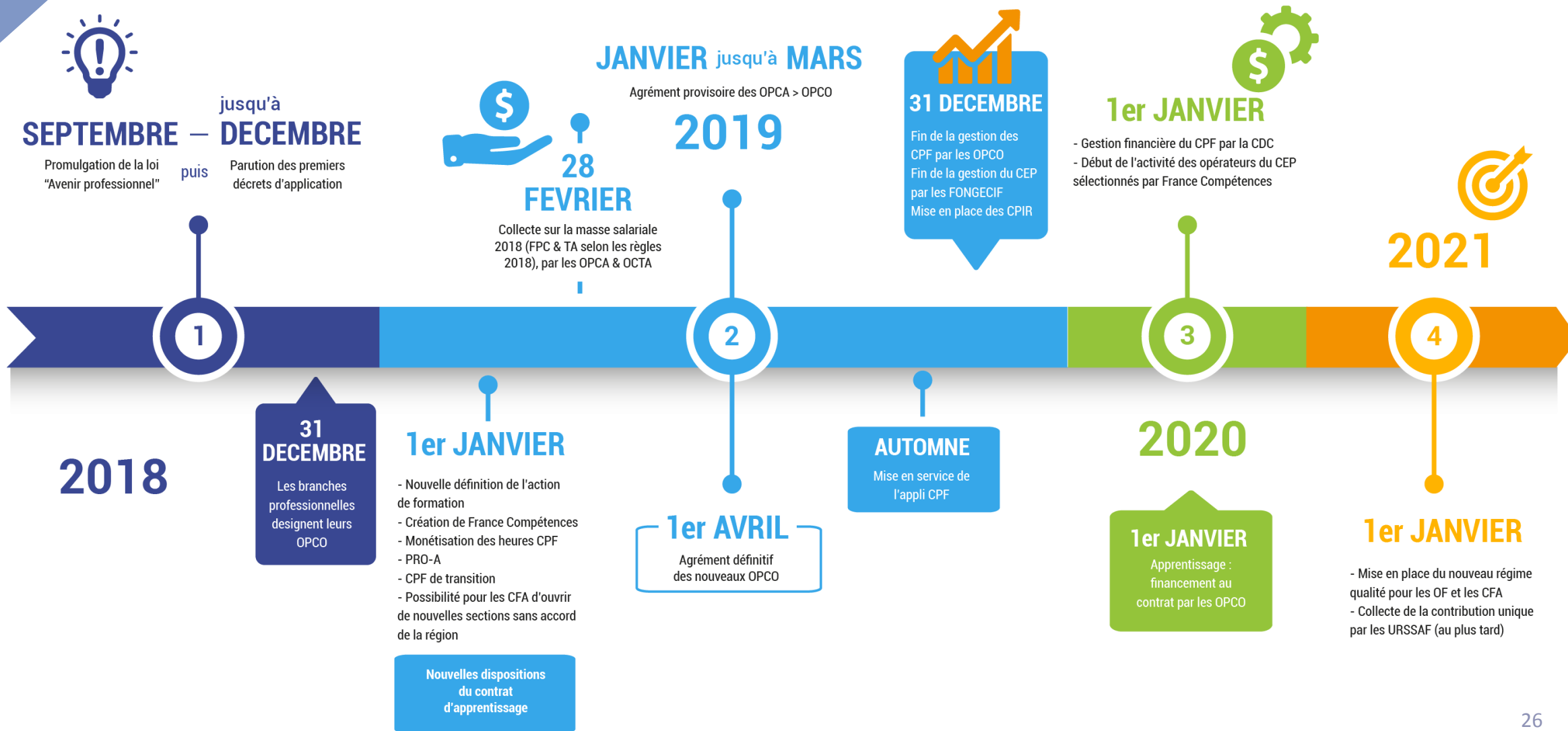


Reconversion ou promotion par l'alternance de l'individu (Pro-A)

	DE LA PÉRIODE DE PRO (supprimée au 01/01/19)	AU PRO-A
Bénéficiaires	<ul style="list-style-type: none">• CDI• CDD insertion• CUI en CDD ou CDI• CDD « sport »	<ul style="list-style-type: none">• CDI• CUI en CDI• CDD « sport » Si qualification ≤ à un niveau (décret : BTS?)
Qualifications	<ul style="list-style-type: none">• enregistrée dans le RNCP dont bloc de compétences• reconnue dans les classifications d'une CCN• CQP/CQPI• CléA• Inventaire CNC	<ul style="list-style-type: none">• enregistrée dans le RNCP• reconnue dans les classifications d'une CCN• CQP/CQPI• actions de formation par apprentissage
Mise en œuvre	<ul style="list-style-type: none">• Formation en alternance interne ou externe• Durée minimale• STT ou HTT (80h) selon règles plan formation et CPF• Allocation de formation (plan)• Engagement de l'employeur	<ul style="list-style-type: none">• Formation en alternance interne ou externe• Pas durée minimale• STT - maintien rémunération• HTT (30h) - pas d'allocation de formation• Avenant au contrat déposé auprès de l'Opco
Financement	Opca (forfait couvrant tout ou partie des frais pédagogiques + rémunérations et charges sociales + frais de transport et d'hébergement)	Opco « selon les modalités de prise en charge prévues pour CA et CP »



Le calendrier de la réforme





PROMOTEUR DE COMPÉTENCES

Merci de votre attention !
