



## **Ordonnance « coquilles » du 21 août 2019 : les contours de la réforme se précisent**

*Consolider l'articulation juridique des mesures de la réforme de la formation professionnelle, harmoniser les dispositions légales et renforcer leur cohérence, réparer les erreurs matérielles, supprimer les dispositions obsolètes... : 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 » (dite également ordonnance « coquilles ») poursuit différents objectifs de rationalisation juridique.*

*Ce texte apporte également des éléments d'assouplissement et de sécurisation pour les employeurs et les salariés concernant certains dispositifs jusqu'ici sujets à questionnements.*

### **Etat des lieux récapitulatif, Pro-A, CPF : trois mesures à retenir !**

*Parmi les nombreuses mesures de l'ordonnance du 21 août 2019, trois retiennent particulièrement l'attention, en raison de leur impact sur la mise en œuvre de la formation des salariés et la gestion de leur parcours professionnel :*

- la possibilité, à l'occasion des états des lieux récapitulatifs dressés lors des entretiens professionnels organisés jusqu'au 31 décembre 2020, de retenir les critères qui avaient été fixés par la loi du 5 mars 2014 (vérifier que le salarié a bénéficié, sur la période de 6 ans écoulée, des entretiens professionnels et d'au moins 2 des 3 mesures suivantes : bénéfice de formation / acquisition d'éléments de certification par la formation ou la VAE / progression salariale ou professionnelle), en lieu et place des nouveaux critères de la loi de 2018 (vérifier que le salarié a bénéficié, sur la période de 6 ans écoulée, des entretiens professionnels et d'au moins une formation « non-obligatoire »), afin d'éviter le versement d'une sanction financière ;*
- la mise en œuvre du nouveau dispositif Pro-A nécessite de retenir comme objectif l'acquisition d'une certification listée dans un accord de branche étendu et répondant à des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences ;*
- l'utilisation possible par les salariés de leurs heures de DIF (droit individuel à la formation) pour suivre une action dans le cadre du CPF, sans limitation de durée et sous réserve d'avoir déclaré ces heures de DIF dans le système d'information dédié avant le 31 décembre 2020.*

**OPCO Santé**

Siège • 31 rue Anatole France • 92309 Levallois-Perret Cedex  
Tél : 01 49 68 10 10 / Fax : 01 49 68 10 39 • [unifaf@unifaf.fr](mailto:unifaf@unifaf.fr) • [www.opco-sante.fr](http://www.opco-sante.fr)  
Siren : en cours d'immatriculation



## **Entretien professionnel et état des lieux récapitulatif : des conditions assouplies jusqu'à fin 2020**

Dans une optique d'assouplissement, il est désormais prévu que, jusqu'au 31 décembre 2020, les employeurs puissent justifier de l'accomplissement de leurs obligations concernant l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel (réalisé lors de l'entretien professionnel à l'issue d'une période de 6 ans) sur la base des règles de la loi du 5 mars 2014, initialement applicables au 31 décembre 2018 et abrogées par la loi du 5 septembre 2018.

### **Pro-A : des objectifs qualifiants déterminés par accord collectif étendu**

En lieu et place des périodes de professionnalisation, la loi du 5 septembre 2018 crée le dispositif « Pro-A » (reconversion ou promotion par alternance).

Destiné aux salariés (en CDI ou CUI-CDI) n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et correspondant au grade de la licence, Pro-A vise à faciliter un changement de métier ou de profession ou à favoriser la promotion sociale ou professionnelle, par le bénéfice d'une formation certifiante organisée en alternance.

Les règles de durée du parcours Pro-A sont calées sur celles du contrat de professionnalisation : de 6 à 12 mois (avec possibilité de porter cette durée jusqu'à 24 mois par accord collectif de branche), dont 15 % à 25 % de cette durée (et, au minimum, 150 heures) consacrés à la formation théorique (avec possibilité de porter cette proportion au-delà de 25 % par accord collectif de branche).

Une précision d'importance introduite par l'ordonnance du 21 août 2019 : un accord collectif de branche étendu doit définir la liste des certifications professionnelles éligibles à Pro-A. L'extension de l'accord par le ministère du Travail est subordonnée au respect, dans le choix des certifications retenues, des critères de forte mutation d'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

Les objectifs ? Cibler le dispositif sur les métiers en tension et éviter que le dispositif devienne un substitut du plan de développement des compétences. Les partenaires sociaux se voient donc confier un rôle de recensement de ces métiers en tension au niveau de chaque branche. Les qualifications correspondantes seront à inscrire dans un accord collectif, à charge pour le ministère de procéder à son extension. Dès lors, les formations permettant l'acquisition de ces certifications seront accessibles via Pro-A et susceptibles d'être financées par l'OPCO.

**OPCO Santé**

Siège • 31 rue Anatole France • 92309 Levallois-Perret Cedex  
Tél : 01 49 68 10 10 / Fax : 01 49 68 10 39 • [unifaf@unifaf.fr](mailto:unifaf@unifaf.fr) • [www.opco-sante.fr](http://www.opco-sante.fr)  
Siren : en cours d'immatriculation



Parmi les autres dispositions relatives à Pro-A précisées par l'ordonnance :

- les salariés placés en position d'activité partielle (« chômage partiel ») sont désormais éligibles au dispositif,
- Pro-A peut être mobilisé pour l'acquisition du socle de connaissance et de compétences (certification CléA),
- le périmètre des actions éligibles est également élargi aux actions de validation des acquis de l'expérience (VAE) (dans ce cas, le modèle pédagogique de l'alternance ne s'applique pas),
- l'accord de branche qui recense les certifications accessibles peut également prévoir la prise en charge de la rémunération des salariés bénéficiaires du dispositif par l'OPCO (les conditions de cette prise en charge seront néanmoins encadrées par décret : voir ci-après),
- l'avenant au contrat de travail du salarié bénéficiaire de Pro-A (conclu pour préciser la durée et l'objet du parcours) est à déposer auprès de l'OPCO, dans les mêmes conditions que pour le contrat de professionnalisation.

#### **A suivre : un décret sur la mise en œuvre de Pro-A**

*Les dispositions de mise en œuvre de Pro-A feront prochainement l'objet d'un décret d'application. Disponible à l'état de projet, ce décret :*

- *préciserait que les durées minimales de formation ne s'appliqueraient pas lorsque Pro-A vise l'acquisition du socle de connaissances et de compétences (certification CléA) ou une action de validation des acquis de l'expérience (VAE) ;*
- *supprimerait les dispositions prévoyant que Pro-A vise obligatoirement d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui détenu avant le démarrage de la formation ;*
- *encadrerait la possibilité de prise en charge de la rémunération du bénéficiaire de Pro-A, en la limitant au taux horaire du SMIC.*

#### **CPF : possibilité élargie d'utilisation des heures de DIF et mesures diverses**

Les droits acquis au titre du droit individuel à la formation (DIF) jusqu'au 31 décembre 2014 et non consommés sont désormais pris en compte pour le calcul des plafonds du compte personnel de formation (CPF), pour tous les publics (salariés, travailleurs non-salariés et personnes handicapées accueillies en ESAT).

Afin de permettre la mobilisation des droits acquis au titre du DIF, le titulaire du CPF doit inscrire ces droits sur le système d'information avant le 31 décembre 2020.

Par ailleurs, les dispositions de la loi du 5 mars 2014 qui prévoyaient une utilisation de

**OPCO Santé**

Siège • 31 rue Anatole France • 92309 Levallois-Perret Cedex  
Tél : 01 49 68 10 10 / Fax : 01 49 68 10 39 • [unifaf@unifaf.fr](mailto:unifaf@unifaf.fr) • [www.opco-sante.fr](http://www.opco-sante.fr)  
Siren : en cours d'immatriculation



ces droits jusqu'au 31 décembre 2020 sont abrogées : dès lors que les droits au DIF ont été inscrits sur le CPF, ils seront utilisables sans limitation de durée, mais dans la limite des plafonds prévus pour le compte.

Parmi les autres précisions de l'ordonnance :

- les actions éligibles au CPF pour les demandeurs d'emploi et les personnes handicapées accueillies en ESAT (établissement ou service d'aide par le travail) sont identiques à celles prévues pour les salariés, la référence aux « formations concourant à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi financées par les régions, par Pôle emploi et par AGEFIPH » qui figurait jusqu'ici dans la loi est supprimée ;
- le CPF est désormais alimenté non pas « à la fin » mais « au titre » de chaque année ;
- une erreur matérielle est rectifiée, confirmant que les droits des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés font l'objet d'un plafond spécifique et non du plafond de droit commun. Pour mémoire, ce plafond est fixé à 8 000 €. Ce même plafond est également applicable aux salariés « non qualifiés », c'est-à-dire ceux n'ayant pas atteint un niveau de certification sanctionné par une certification de niveau 3 (en référence à la nouvelle nomenclature des niveaux de certification, comme rectifié par l'ordonnance du 21 août) ou une certification reconnue par une convention collective de branche.

### **Projet de transition professionnelle : mesures de cohérence et droits spécifiques pour certains salariés**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, le dispositif du projet de transition professionnelle remplace le CIF (congé individuel de formation). L'ordonnance supprime un certain nombre de dispositions devenues obsolètes avec l'abrogation du dispositif.

Ainsi, pour le calcul des effectifs simultanément absent pour l'accès au CIF (qui permettaient à l'employeur de différer le départ en CIF), les dispositions qui prévoyaient la non prise en compte des salariés en congé parental d'éducation et des salariés démissionnaires à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption sont supprimées.

Parmi les nouvelles dispositions adoptées par l'ordonnance, le projet de transition professionnelle est pris en compte pour l'accès au congé sabbatique : le salarié ne doit pas avoir bénéficié, depuis une certaine durée (fixée par accord collectif ou, à défaut d'accord, 6 ans), dans la même entreprise, d'un congé sabbatique, d'un congé pour création d'entreprise ou d'un projet de transition professionnelle d'une durée d'au moins 6 mois.

**OPCO Santé**

Siège • 31 rue Anatole France • 92309 Levallois-Perret Cedex  
Tél : 01 49 68 10 10 / Fax : 01 49 68 10 39 • [unifaf@unifaf.fr](mailto:unifaf@unifaf.fr) • [www.opco-sante.fr](http://www.opco-sante.fr)  
Siren : en cours d'immatriculation



Autre mesure : pour les salariés auxquels l'employeur refuserait successivement 2 fois la mobilité dans le cadre d'une période de mobilité volontaire sécurisée (sont concernés par ce dispositif les salariés des entreprises d'au moins 300 salariés, souhaitant exercer une activité dans une autre entreprise), l'accès au projet de transition est désormais de droit. Dès lors, ne sont opposables à ces salariés ni les conditions d'ancienneté requises pour accéder au projet de transition professionnelle, ni les dispositions relatives à la demande de congé, au positionnement préalable et à la demande de prise en charge, aux critères et modalités de prise en charge du projet de transition et au refus de prise en charge.

Une confirmation, enfin : dans les entreprises de 50 salariés et plus, l'employeur maintient la rémunération du salarié en projet de transition professionnelle et se fait rembourser par la CPIR (commission paritaire interprofessionnelle régionale ou « Transitions pro »), chargée de la prise en charge financière des projets de transition professionnelle.

### **Contrat de professionnalisation : élargissement des possibilités de réalisation en mobilité internationale**

Les dispositions relatives à la couverture sociale pendant une mobilité internationale dans le cadre d'un contrat en alternance sont complétées. La référence aux règlements européens est ajoutée à celle relative aux conventions internationales de sécurité sociale.

Cet ajout ouvre la possibilité aux titulaires d'un contrat en alternance d'effectuer une mobilité dans un des trois États membres de l'Espace économique européen n'ayant pas intégré l'Union européenne (Liechtenstein, Norvège et Islande) et en Suisse. En effet, les règlements de coordination des systèmes de sécurité sociale s'appliquant dans ces pays, une personne qui s'y rendrait peut bénéficier du même dispositif que lors d'une mobilité dans un État membre de l'Union européenne.

### **Apprentissage : des précisions utiles**

Dans le cadre d'une libéralisation de l'offre de formation en apprentissage, la réforme ouvre la possibilité de créer des CFA (centres de formations d'apprentis) d'entreprise. A titre d'assouplissement, l'ordonnance dispense ces CFA d'entreprise de l'obligation de faire expressément figurer cette activité dans leurs statuts (objet social), obligation faite aux autres CFA.

Ces mêmes entreprises ont la possibilité de déduire du montant de leur taxe d'apprentissage les dépenses d'équipement de leur CFA, lequel ne peut être, comme prévu initialement par la loi du 5 septembre 2018, un « service de formation dûment identifié ». Un décret est attendu, afin de préciser les modalités et le plafonnement de ces déductions.

**OPCO Santé**

Siège • 31 rue Anatole France • 92309 Levallois-Perret Cedex  
Tél : 01 49 68 10 10 / Fax : 01 49 68 10 39 • [unifaf@unifaf.fr](mailto:unifaf@unifaf.fr) • [www.opco-sante.fr](http://www.opco-sante.fr)  
Siren : en cours d'immatriculation



Des précisions sont apportées sur les procédures de dépôt du contrat d'apprentissage par l'employeur. Jusqu'ici adressés pour enregistrement aux chambres consulaires, les contrats d'apprentissage sont à déposer, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, auprès des OPCO, chargés d'en assurer le financement. Les règles en matière de délai de dépôt, procédure et effets de ce dépôt sont renvoyées à l'adoption d'un décret, à paraître au cours des prochaines semaines.

Afin de tenir compte du niveau et des compétences de l'apprenti, la durée du contrat d'apprentissage peut être réduite, à charge de déterminer une durée adaptée par convention tripartite conclue entre l'apprenti, l'employeur et le CFA. A cette possibilité de réduction de la durée s'ajoute à présent une possibilité d'allongement de la durée du contrat, pour les mêmes motifs.

L'encadrement par un maître d'apprentissage est obligatoire dans le cadre du contrat. Parmi les options envisageables, figure désormais celle d'une désignation du conjoint collaborateur de l'employeur.

Parmi les innovations de la réforme, figure la possibilité pour un apprenti dont le contrat de travail a été rompu de poursuivre sa formation en CFA. La loi ne précisait pas sous quel statut effectuer cette poursuite, la question est à présent réglée : l'apprenti bénéficie durant cette période du statut de stagiaire de la formation professionnelle.

Pour rappel, le CFA doit organiser la poursuite de la formation théorique pendant 6 mois et permettre à l'apprenti de trouver un nouvel employeur pour terminer sa formation.

Enfin, dans les mêmes conditions que pour un salarié en contrat de professionnalisation (voir ci-avant, « *Contrat de professionnalisation : élargissement des possibilités de réalisation en mobilité internationale* »), les possibilités de réalisation de l'apprentissage dans le cadre d'une mobilité internationale sont élargies.

### **Financement de la formation : les ressources de la Caisse des dépôts et consignations explicitées**

En charge du financement du compte personnel de formation (CPF) à compter de cette fin d'année 2019, la Caisse des dépôts et consignations gère notamment les ressources issues de la nouvelle contribution « 1 % CPF-CDD ». Il est précisé par l'ordonnance du 21 août 2019 que cette contribution transite par France Compétences. Pour rappel, le recouvrement des contributions est actuellement effectué par les OPCO, avant transfert de la collecte à l'URSSAF au 1<sup>er</sup> janvier 2021. Dans le circuit financier, France Compétences assure une mission de répartition des ressources entre les financeurs (OPCO, Caisse des dépôts et consignations, CPIR...). Autre apport du nouveau texte : la possibilité pour la Caisse des dépôts et consignations de recevoir des ressources supplémentaires pour le financement du CPF, en plus des contributions obligatoires.

**OPCO Santé**

Siège • 31 rue Anatole France • 92309 Levallois-Perret Cedex

Tél : 01 49 68 10 10 / Fax : 01 49 68 10 39 • [unifaf@unifaf.fr](mailto:unifaf@unifaf.fr) • [www.opco-sante.fr](http://www.opco-sante.fr)

Siren : en cours d'immatriculation