

LOIS « MACRON » ET « REBSAMEN » : impacts sur les dispositifs emploi-formation

Comme chaque année, la période estivale apporte son lot de nouveautés législatives... Deux lois publiées en août (n°2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, dite « loi Macron » et n°2015-994 du 17 août relative au dialogue social et à l'emploi, portée par M. Rebsamen) comportent plusieurs mesures concernant la formation professionnelle. Revue de détails des principales dispositions impactant, à différents niveaux, votre activité...

► Nouvelles possibilités de financement par les OPCA

Les entreprises de moins de 10 salariés peuvent demander à leur OPCA de prendre en charge, sur les fonds « plan de formation », les rémunérations de leurs salariés en formation. Disparue avec la loi du 5 mars 2014, cette possibilité est réactivée par la « loi Macron ».

Autre nouveauté : les organismes collecteurs doivent affecter une partie de leurs ressources « professionnalisation » et « CPF » au financement du **Contrat de sécurisation professionnelle (CSP)**, dispositif d'accompagnement des salariés licenciés pour motif économique.

Enfin, la formation des « défenseurs syndicaux » peut être prise en charge par les OPCA. Chargés d'assister ou de représenter des salariés devant la justice (conseil de prud'hommes, cour d'appel), les défenseurs syndicaux bénéficient désormais d'un statut ad hoc incluant un droit à la

formation à hauteur de 2 semaines par période de 4 ans. Les OPCA pourront financer les frais correspondant à cette formation : coûts pédagogiques, frais annexes et, dans les entreprises de moins de 10 salariés, rémunérations.

Des décrets (à paraître) devraient préciser prochainement les modalités pratiques de mise en œuvre de toutes ces nouvelles dispositions.

► Aménagement des contrats en alternance et des contrats aidés

Comme annoncé l'hiver dernier par le gouvernement, les demandeurs d'emploi de longue durée (inscrits à Pôle emploi depuis plus d'un an) peuvent bénéficier d'un **contrat de professionnalisation « nouvelle chance »** et ce, quel que soit leur âge. Les avantages ? Une durée plus longue (jusqu'à 24 mois), un volume de formation plus important (pouvant aller au-delà de 25% de la durée du contrat) et un financement majoré de la formation et du tutorat (au moins 15 € / heure de formation au lieu de 9,15 € et un plafond mensuel de 345 € au lieu de 230 € pour la prise en charge de la fonction tutorale).

Par ailleurs, pour tous les publics bénéficiaires, le contrat de professionnalisation peut désormais prévoir des périodes d'acquisition d'un savoir-faire dans plusieurs entreprises : une convention doit dans ce cas être conclue entre l'employeur, les entreprises d'accueil et le salarié. Un décret (à paraître) précisera les modalités d'accueil du salarié par les différentes entreprises ainsi que le contenu de la convention.

Nouveau

Téléchargez la nouvelle version du GUIDE OF

CRÉER ET DÉVELOPPER VOTRE ACTIVITÉ



Du nouveau également du côté du **contrat d'apprentissage** : les contrats conclus depuis le 18 août dernier peuvent être rompus librement, par l'employeur comme par l'apprenti, pendant les 45 premiers jours - consécutifs ou non - de formation pratique en entreprise. Un délai plus court que par le passé (2 mois) mais qui se calcule désormais hors périodes réalisées en CFA (Centre de formation d'apprentis).

Enfin, s'agissant des **contrats uniques d'insertion (CUI)**, les possibilités de prolongation sont élargies pour les seniors :

- toute personne âgée de 50 ans et plus « rencontrant des difficultés particulières qui font obstacle à son insertion durable dans l'emploi » peut bénéficier d'une prolongation du CUI dans la limite d'une durée totale de 5 ans (il n'est plus nécessaire qu'elle soit bénéficiaire d'un minima social) ;
- si le bénéficiaire du CUI est âgé d'au moins 58 ans, le contrat peut être poursuivi jusqu'à la date à laquelle il peut faire valoir ses droits à la retraite.

► Renouvellement des CDD : plus de souplesse...

Depuis le 19 août 2015, y compris pour les contrats en cours, il est possible de renouveler deux fois (au lieu d'une seule) un **contrat à durée déterminée (CDD)** ou un **contrat de mission (intérimaire)**. Attention cependant à ne pas dépasser la durée maximale autorisée, renouvellements inclus, celle-ci n'étant pas modifiée par la « loi Rebsamen ».

LOIS « MACRON » ET « REBSAMEN » : impacts sur les dispositifs emploi-formation (suite)

► Assouplissement des modalités de financement de l'apprentissage

Pour bénéficier de l'aide au recrutement d'un premier apprenti ou d'un apprenti supplémentaire embauché à compter du 1^{er} juillet 2015 (1000 € minimum versés par la Région, s'ajoutant à la prime régionale à l'apprentissage), les entreprises de moins de 250 salariés devaient relever d'un accord de branche comportant des engagements en faveur de l'apprentissage. Cette condition est supprimée par la « loi Rebsamen » : les entreprises peuvent donc percevoir l'aide même si aucun accord n'a été signé dans leur branche.

Des dispositions nouvelles facilitent par ailleurs le **financement de l'apprentissage** :

- les entreprises peuvent ainsi déduire de leur taxe d'apprentissage (sur la partie correspondant au « barème ») les dons de matériels pédagogiques aux CFA,
- les OPCA sont désormais autorisés à financer sur les fonds de la professionnalisation les dépenses de fonctionnement des écoles d'enseignement technologique et professionnel (écoles adossées à des entreprises), les conditions de ce financement devant être déterminées par un accord collectif, conclu au niveau de la branche ou d'un OPCA interprofessionnel.

BRÈVES

Aide de l'État au recrutement d'apprentis de moins de 18 ans dans les TPE

Une aide « TPE jeunes apprentis » a par ailleurs été créée par un [décret du 29 juin 2015](#). D'un montant de 4 400 €, cette aide est versée au titre de la 1^{ère} année du contrat (1 100 € par trimestre) aux **TPE de moins de 11 salariés embauchant à compter du 1^{er} juin 2015 un apprenti âgé de moins de 18 ans**. Cumulable avec les autres dispositifs de primes et aides existantes, l'aide « TPE jeunes apprentis » devrait, selon le gouvernement, faciliter le recrutement d'apprentis préparant un CAP, un baccalauréat ou un brevet professionnel. [La demande d'aide](#) s'effectue en principe de manière dématérialisée. À défaut, l'employeur transmet à l'ASP (Agence de services et de paiement) une demande de prise en charge dans des conditions définies par un [arrêté du 7 août 2015](#).

► ERP : formation obligatoire des personnels à l'accueil et à l'accompagnement de publics handicapés

Une [loi du 5 août 2015](#) prévoit que, dans les Établissements recevant du public (ERP) dont la capacité d'accueil est supérieure à 200 personnes, l'employeur doit mettre en œuvre une formation à l'accueil et à l'accompagnement des personnes handicapées pour les professionnels en contact avec les usagers et les clients ([article L.4142-3-1 nouveau du Code du travail](#)). Sont notamment concernés par cette obligation les **établissements d'enseignement et de formation**, ainsi que les **organismes gestionnaires de salles de réunion ou de conférence**, dès lors que leur capacité d'accueil dépasse le seuil de 200 personnes. Cette formation doit permettre de sensibiliser les personnels des ERP aux différentes situations de handicap.

► Et pour les formations relevant de la sécurité privée

Si votre organisme propose des **formations dans le domaine de la sécurité privée** (surveillance, gardiennage, protection des biens ou des personnes...), vous serez soumis au contrôle du CNAPS (Conseil national des activités privées de sécurité). Un décret (à paraître) précisera les conditions dans lesquelles cet établissement public, sous tutelle du Ministère de l'Intérieur, vous délivrera une autorisation spécifique.

À noter par ailleurs que le renouvellement de la carte professionnelle des agents de sécurité privée sera subordonné au respect d'une formation continue, également définie par décret (à paraître).

► Une nouvelle catégorie d'actions de FPC

Les actions de formation relatives au développement durable et à la transition énergétique sont ajoutées à la liste des actions entrant dans le champ de la formation professionnelle continue ([Loi n°2015-992 du 17 août 2015](#) relative à la transition énergétique pour la croissance verte). Les entreprises peuvent ainsi financer sur leur contribution formation les actions de formation permettant « l'acquisition des compétences nécessaires à la connaissance des techniques de mise en œuvre et de maintenance des énergies renouvelables, ainsi que des dispositifs d'efficacité énergétique et de recyclage ».

Création d'une aide temporaire à l'embauche d'un 1^{er} salarié dans les TPE

Vous venez de recruter un premier salarié ou vous envisagez de le faire ? Vous pouvez bénéficier d'une aide de l'État instituée par un [décret du 3 juillet 2015](#) si vous **embauchez, entre le 9 juin 2015 et le 8 juin 2016, en CDI ou en CDD de plus de 12 mois**. D'un montant maximum de 4 000 € sur 2 ans, cette aide est versée par l'ASP à toute entreprise - société, association, micro-entreprise... - qui n'a pas eu de salarié depuis au moins 12 mois.

À noter : l'aide peut être attribuée si un gérant minoritaire de SARL devient salarié de la société ou pour l'embauche d'un associé ou d'un co-gérant. En revanche, elle n'est pas accordée pour une embauche en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, ou encore si l'entreprise emploie déjà un alternant. De manière plus générale, comme l'indique le ministre du travail sur le [site internet dédié à cette aide](#), celle-ci n'est pas cumulable avec une autre aide de l'État à l'insertion, l'accès ou le retour à l'emploi versée au titre du même salarié.

1^{er} septembre 2016 : généralisation du dépôt dématérialisé du contrat de professionnalisation

À compter de la rentrée prochaine (1^{er} septembre 2016), les entreprises devront transmettre les contrats de professionnalisation à l'OPCA par le biais du « [portail de l'alternance](#) ». Un [décret du 28 août 2015](#) précise que les décisions d'accord ou de refus de prise en charge du contrat par l'OPCA seront également notifiées à l'employeur et transmises à la DIRECCTE au moyen de ce service dématérialisé.

Pour en savoir plus
sur l'actualité AGEFOS PME Centre-Val de Loire :
www.agefos-pme-centrevaldeloire.com