



RIAc 2018

Rencontre de l'Ingénierie Acoustique

Améliorer l'environnement sonore pour mieux vivre ensemble

Jeudi 29 et Vendredi 30 mars 2018 - PARIS

Projet de réforme de la formation professionnelle : Les principales mesures

Formation professionnelle : le CPF

- Monétisation du CPF
 - 500 € par an dans la limite de 5000 €, 800 € par an pour les salariés non qualifiés dans la limite de 8000 €
 - Droits identiques pour les salariés à temps partiel travaillant au moins à mi-temps
 - Salariés en CDD ou travaillant moins d'un mi-temps : compte crédité prorata temporis
- Suppression des listes de formation éligibles
 - Suppression des listes nationales, régionales et de branche : toutes les formations inscrites au RNCP ou à l'inventaire devraient pouvoir être prises en charge par le CPF

Formation professionnelle : le CPF

- Création d'un CPF de transition

- Pour remplacer le CIF
- Un système d'abondement finançant des formations longues avec maintien de la rémunération serait mis en place après validation d'une commission paritaire
- Objectifs : aboutir à des formations plus courtes, plus pertinentes, moins coûteuses et plus nombreuses

- Création d'une application mobile

- Pour faciliter l'accès à la formation : permettrait au titulaire du compte de le mobiliser, sans intermédiaire et sans validation administrative
- L'organisme de formation serait directement réglé par la caisse des dépôts et consignation, qui gèrera les fonds du CPF
- Salariés en CDD ou travaillant moins d'un mi-temps : compte crédité prorata temporis

Renforcement du droit à l'accompagnement : le CEP

- Accompagnement des salariés

- Objectifs du nouveau Conseil en évolution professionnel : accompagner les salariés, les conseiller notamment sur l'évolution de leurs compétences et dans la définition de leur projet professionnel
→ existence d'un financement dédié
- Dans chaque région, un opérateur de CEP sera sélectionné par appel d'offres selon un cahier des charges coconstruit entre l'Etat, les partenaires sociaux et les régions

- Accompagnement des demandeurs d'emploi

- Dès le premier mois de chômage : identification des besoins et aspirations des chômeurs et accompagnement dans un parcours de formation adapté

Le financement

- Une collecte effectuée par les Urssaf

- Suppression du rôle de collecte des OPCA
- Redistribution de la collecte par les Urssaf aux acteurs concernés (opérateurs de compétences ou Caisse des dépôts et consignation) : les entreprises ne seront donc plus sollicitées par divers organismes pour s'acquitter de leur taxe d'apprentissage et de la cotisation formation et n'auront plus aucune démarche administrative à remplir → absence de précisions à ce stade, notamment sur l'affectation des fonds libres

- Une cotisation unique

- Cotisation unique regroupant à taux constant la contribution formation et la taxe d'apprentissage soit :
 - 1,23% de la masse salariale dans les entreprises de moins de 11 salariés
 - 1,68% dans les entreprises de plus de 11 salariés

Le financement de la collecte

- Mutualisation en faveur des TPE
 - Les TPE bénéficieront d'une solidarité financière des grandes entreprises pour faciliter l'accès de leurs salariés à la formation
 - Environ 0,1% de la masse salariale sera prélevé sur la collecte globale et mutualisé pour financer le plan de formation des entreprises de moins de 50 salariés

Le plan de formation

- La simplification du plan de formation

- Suppression des 3 catégories du plan de formation (actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien de l'emploi dans l'entreprise / actions de développement des compétences / périodes de professionnalisation)
- Maintien de l'obligation de l'employeur d'adapter ses salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur employabilité
- Redéfinition de l'action de formation de manière plus large afin de favoriser la prise en charge des nouveaux modes de formation (Mooc, digital learning etc) et de libérer l'innovation pédagogique

La réforme de la gouvernance

- Les opérateurs de compétences

- Remplacement des OPCA par des Opérateurs de compétence...
- ...bâtis sur des logiques de filières économiques cohérentes
- 10 opérateurs de compétences (contre 20 OPCA actuellement)

Rôle

- Appuyer les entreprises pour : anticiper la transformation des métiers, bâtir la GPEC, construire leur plan de formation
- Financer les CFA : des fonds leur seront reversés par les Urssaf pour financer le plan de formation des TPE et l'alternance (financement des CFA en fonction du coût au contrat défini par la branche).
- Appuyer les branches qui le souhaitent dans la construction des diplômes
- Financer les plans de formation TPE - PME

La réforme de la gouvernance

- France compétences

- Création d'une nouvelle agence nationale : France Compétences
- Composition : Etat, partenaires sociaux et régions
- Rôle : assurer la qualité de la formation, définir le cahier des charges de l'accréditation et de la certification des organismes de formation (cette certification sera nécessaire pour bénéficier de fonds publics ou paritaires), encadrer le mécanisme de certification des CFA, réguler le coût au contrat des formations en alternance et assurer la péréquation des fonds de l'alternance et du plan des TPE/PME.

Les questions soulevées

- Comment l'Urssaf redistribuera-t-elle la collecte aux opérateurs de compétence ?
- Les entreprises pourront-elles toujours choisir d'affecter tout ou partie des fonds libres à certaines écoles ?
- Quel sera le rôle de l'Etat dans l'agence nationale France Compétence ?
- Le salarié, n'ayant plus d'intermédiaire pour le conseiller, sera-t-il suffisamment informé sur la qualité de la formation qu'il souhaite suivre en utilisant son CPF ?
- La monétisation du CPF n'entraînera-t-elle pas une surenchère des coûts des organismes de formation ?

Réforme du code du travail : Quels impacts pour les TPE / PME ?

- ✓ Articulation des accords de branche et des accords d'entreprise
- ✓ Négociation dans les TPE / PME (sans DS)
- ✓ Négociation d'un accord collectif (avec DS)
- ✓ Dispositions conventionnelles propres aux TPE / PME
- ✓ Institutions représentatives du personnel
- ✓ Prévisibilité et sécurisation des relations de travail

Articulation des accords de branche et des accords d'entreprise - entrée en vigueur : 24 septembre 2017

L'ordonnance 2017-1385 du 22/09/2017 créé 3 blocs thématiques :

- Bloc 1 : 13 sujets pour lesquels la branche a une compétence exclusive :
 - Les salaires minimaux hiérarchiques
 - Les classifications
 - La mutualisation des fonds de financement du paritarisme
 - La mutualisation des fonds de la formation professionnelle
 - Les garanties collectives complémentaires
 - Diverses mesures relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires : le nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit sur une période de référence, la période de référence pour l'aménagement du temps de travail lorsqu'elle est définie entre 1 et 3 ans, règles relative au travail à temps partiel

Articulation des accords de branche et des accords d'entreprise - entrée en vigueur : 24 septembre 2017

L'ordonnance 2017-1385 du 22/09/2017 créé 3 blocs thematiques :

Bloc 1 : 13 sujets pour lesquels la branche a une compétence exclusive :

- Les mesures relatives aux CDD et aux contrats de travail temporaires [...]
- Les mesures relatives au CDI de chantier
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai [...]
- Les modalités de transfert conventionnel des contrats de travail entre deux entreprises lorsque les conditions légales ne sont pas réunies
- Les cas de mise à disposition d'un salarié en intérim auprès d'une entreprise utilisatrice
- La rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire

Articulation des accords de branche et des accords d'entreprise - entrée en vigueur : 24 septembre 2017

Bloc 2 : 4 sujets pour lesquels la branche peut rendre ses dispositions impératives en créant des clauses de verrouillage :

- La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels
 - L'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés
 - L'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical
 - Les primes pour travaux dangereux et insalubres
-
- La convention de branche peut comporter des clauses de verrouillage, empêchant à l'accord d'entreprise conclu postérieurement de lui être moins favorable.
 - Attention : les clauses de verrouillage présentes dans les accords de branche dans ces 4 matières continuent de produire leurs effets à condition que les parties les confirment avant le 1^{er} janvier 2019.

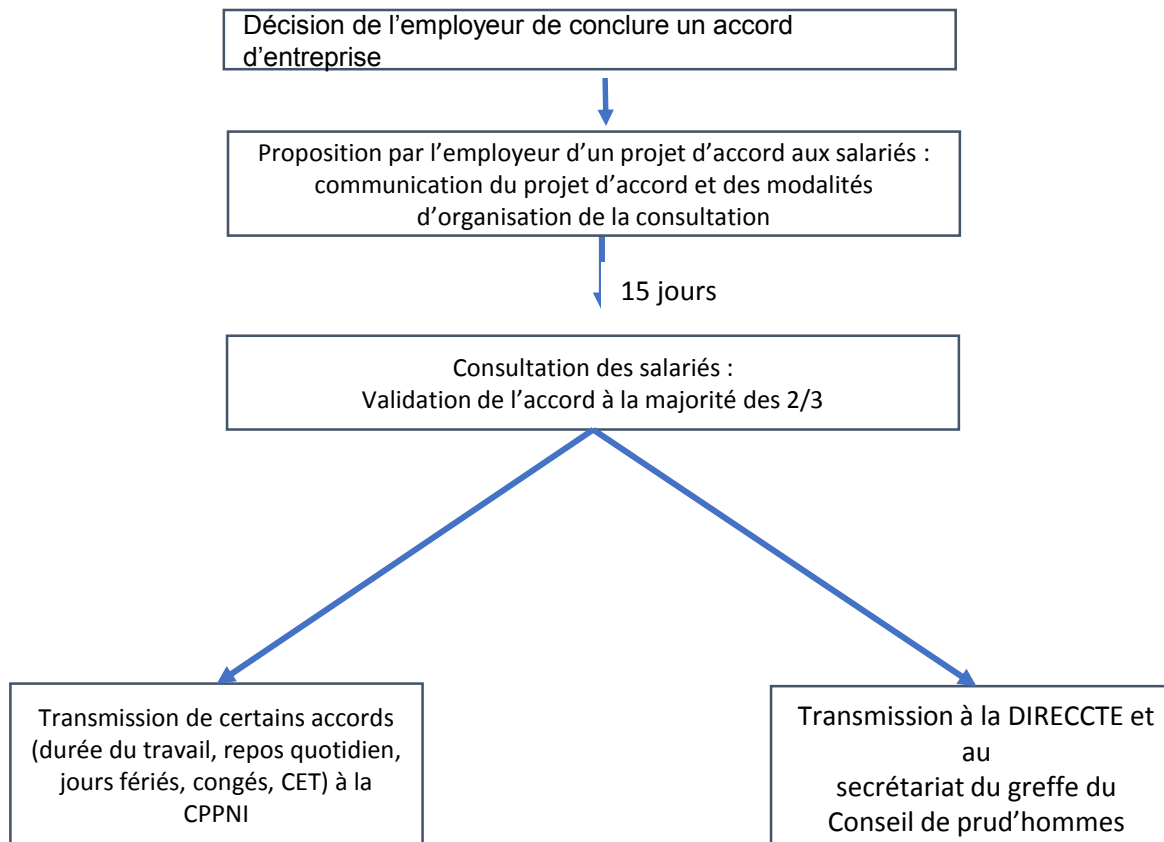
Articulation des accords de branche et des accords d'entreprise - entrée en vigueur : 24 septembre 2017

Bloc 3 : les sujets non listés dans les deux autres blocs sur lesquels l'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche

- Contenu : matières non citées dans les blocs 1 et 2
- Principes :
 - l'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche, quelle que soit sa date de conclusion.
 - Si l'accord de branche comporte des clauses de verrouillage portant sur un thème du bloc 3, celles-ci ont cessé de produire effet depuis le 1^{er} janvier 2018.

Négociation dans les tpe / pme

Conclusion d'accords d'entreprise – entreprises de moins de 20 salariés sans représentant du personnel



=> Applicable depuis le 29 décembre 2017

Négociation dans les tpe / pme

Entreprises sans délégué syndical ni représentant du personnel: moins de 20 salariés

Modalités du referendum - décret n°2017-1767 du 26/12/2017 (J.O. du 28/12)

- L'organisation de la consultation incombe à l'employeur. Il doit rédiger un document précisant :
 - ✓ Les modalités de transmission aux salariés du texte de l'accord
 - ✓ Le lieu, la date, l'heure de la consultation,
 - ✓ L'organisation et le déroulement de la consultation
 - ✓ Le texte de la question relative à l'approbation de l'accord soumise à la consultation des salariés
- 15 jours au moins avant la consultation : communiquer aux salariés le projet d'accord et les modalités d'organisation de la consultation

Négociation dans les tpe / pme

Entreprises sans délégué syndical ni représentant du personnel: moins de 20 salariés

Modalités du referendum - décret n°2017-1767 du 26/12/2017 (J.O. du 28/12)

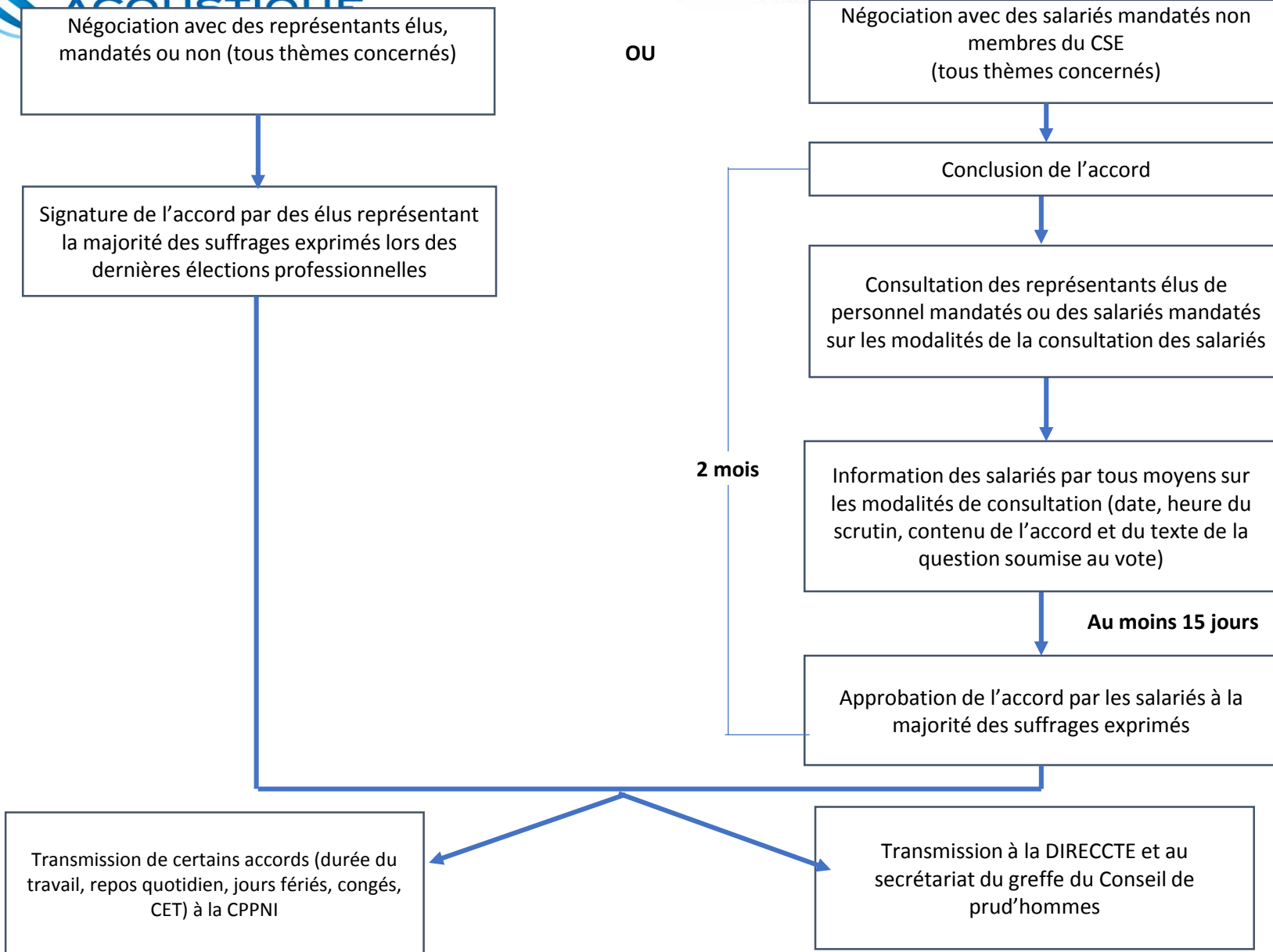
- L'organisation de la consultation incombe à l'employeur. Il doit rédiger un document précisant :
 - ✓ Les modalités de transmission aux salariés du texte de l'accord
 - ✓ Le lieu, la date, l'heure de la consultation,
 - ✓ L'organisation et le déroulement de la consultation
 - ✓ Le texte de la question relative à l'approbation de l'accord soumise à la consultation des salariés
- 15 jours au moins avant la consultation : communiquer aux salariés le projet d'accord et les modalités d'organisation de la consultation

Négociation dans les tpe / pme

Entreprises sans délégué syndical ni représentant du personnel: moins de 20 salariés

Modalités du referendum - décret n°2017-1767 du 26/12/2017 (J.O. du 28/12)

- Déroulement de la consultation:
 - ✓ La consultation a lieu par tout moyen pendant le temps de travail
 - ✓ Le caractère personnel et secret de la consultation est garanti
 - ✓ La consultation a lieu en l'absence de l'employeur
 - ✓ Le résultat de la consultation est porté à la connaissance de l'employeur à l'issue de la consultation
 - ✓ Le résultat de la consultation fait l'objet d'un PV dont la publicité est assurée dans l'entreprise par tout moyen. Ce PV est annexé à l'accord lors de son dépôt.



=> Applicable depuis le 12 novembre 2017

Négociation dans les tpe / pme

Entreprises sans délégué syndical : de 11 à 49 salariés

Modalités du referendum - décret n°2017-1551 du 10/11/2017 (J.O. du 11/11)

- La consultation des salariés a lieu pendant le temps de travail, au scrutin secret sous enveloppe ou par voie électronique.
- Son organisation matérielle incombe à l'employeur.
- Le résultat du vote fait l'objet d'un PV dont la publicité est assurée dans l'entreprise par tout moyen.

Ce PV est annexé à l'accord approuvé lors de son dépôt. Il doit également être adressé à l'organisation mandante.

Entreprises sans délégué syndical : 50 salariés et plus

- Négociation par les membres du CSE expressément mandatés à cet effet : validité subordonnée à l'approbation des salariés à la majorité des suffrages exprimés
- Négociation par les membres du CSE non mandatés ne peut porter que sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif (sauf accord portant sur un licenciement de 10 salariés ou plus sur une période de 30 jours) : validité subordonnée à la signature par des membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.
- Priorité aux RP mandatés voire à défaut non mandatés,
 - et à défaut de RP : salariés mandatés

=> Applicable depuis le 12 novembre 2017

Négociation d'un accord collectif – entreprises dotées de délégués syndicaux

- Principe de l'accord majoritaire dans les entreprises dotées de délégués syndicaux
 - Pour être valides, les accords collectifs doivent être signés par des organisations syndicales ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés au 1^{er} tour des élections professionnelles
 - Application à compter du 1^{er} mai 2018 (et non plus du 1^{er} septembre 2019)

A noter : certains accords sont déjà soumis au principe majoritaire, (ex. sur la durée du travail, les repos et les congés).

Négociation d'un accord collectif – entreprises dotées de délégués syndicaux

- Accord minoritaire : possibilité de référendum étendue à l'employeur
 - Conditions:
 - un accord est signé par des OSR minoritaires (représentant entre 30 et 49 %)
 - ces OS ne demandent pas l'organisation d'un référendum visant à valider l'accord dans un délai d'un mois à compter de sa signature
- => l'employeur peut demander l'organisation d'un référendum à l'issue de ce délai, sauf opposition des OSR signataires.

Dispositions conventionnelles propres aux TPE / PME

- **Condition d'extension d'un accord de branche**
 - Comporter des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés
 - OU
 - justifier des motifs pour lesquels l'accords de branche ne comporte pas de telles stipulations
- Assouplissement des conditions d'entrée en vigueur des accords-types
 - Suppression de l'exigence d'un accord de branche étendu pour la conclusion d'accords de branche type à destination des TPE

Institutions représentatives du personnel

- Entreprises de 11 à 49 salariés
 - Le CSE (Conseil social et économique) remplace les DP : mêmes attributions que les DP
- Entreprises de 50 salariés au moins
 - Le CSE (Conseil social et économique) remplace les DP, le CE et le CHSCT : mêmes attributions
 - Suppression du CHSCT dans les entreprises de plus de 50 salariés : il est remplacé par une Commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT) obligatoire dans les entreprises d'au moins 300 salariés

Institutions représentatives du personnel

- **Crédits d'heures**

- Minimum d'heures de délégation par membre du CSE : 10 h dans les entreprises < 50 salariés, 16 h dans les entreprises > 50
 - Le décret n°2017-1819 du 29 décembre 2017 (JO du 30/12) prévoit notamment :
 - ✓ Entreprise de 11 à 24 salariés : 10h de délégation et 1 titulaire
 - ✓ Entreprise de 25 à 49 salariés : 10h de délégation par titulaire (2 titulaires)
 - ✓ Entreprise de 50 à 74 salariés : 18h de délégation par titulaire (4 titulaires)
- la logique est celle d'une baisse du nombre de titulaires en contrepartie d'une hausse des heures de délégation par titulaire : le nombre total d'heures de délégation est donc plus ou moins conservé
- Applicable depuis le 31 décembre 2017, ou lors du renouvellement des IRP – mise en œuvre généralisée au 1^{er} janvier 2020.

Prévisibilité et sécurisation des relations de travail

- **Réparation du licenciement sans cause réelle et sérieuse**
 - Principe : barémisation obligatoire des indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse, avec une différenciation en fonction de la taille de l'entreprise (plus ou moins de 11 salariés) :
 - Entreprise de moins de 11 salariés : existence d'une indemnité minimale dont le montant varie en fonction de l'ancienneté du salarié et dont le montant est inférieur à celui fixé pour les entreprises de plus de 11 salariés ;
 - Entreprise < 11 : indemnité minimale comprise entre 0,5 mois de salaire (pour une à deux années d'ancienneté) à 2,5 mois de salaire (10 ans d'ancienneté)
 - Entreprise \geq 11 : indemnité minimale comprise entre 1 (un an d'ancienneté) et 3 mois de salaire (à partir de 2 ans d'ancienneté)

Prévisibilité et sécurisation des relations de travail

- Réparation du licenciement sans cause réelle et sérieuse
- Indemnité maximale : comprise entre 1 mois (moins d'un an d'ancienneté) et 20 mois de salaire (à partir de 29 ans d'ancienneté) quel que soit l'effectif de l'entreprise
- Barémisation applicable en cas de prise d'acte et de résiliation judiciaire (requalification en licenciement sans cause réelle et sérieuse ; non applicable en cas de requalification en licenciement nul)
- Exceptions : barémisation non applicable en cas de licenciement nul (violation d'une liberté fondamentale, faits de harcèlement sexuel ou moral, licenciement discriminatoire) : indemnité \geq 6 mois de salaire

Prévisibilité et sécurisation des relations de travail

- Assouplissements des obligations et démarches de l'employeur
 - Mise à disposition de 6 modèles de lettres de licenciement : Ces modèles rappellent les droits et obligations de chaque partie. L'employeur qui choisit d'utiliser l'un de ces modèles doit l'adapter à la situation du salarié. [Modèles de lettres de licenciement](#)
 - Motif personnel disciplinaire (faute sérieuse, grave ou lourde)
 - Inaptitude d'origine non professionnelle ou professionnelle
 - Motif personnel non disciplinaire
 - Motif économique individuel
 - Motif économique pour les petits licenciements collectifs
 - Motif économique pour les grands licenciements collectifs avec PSE

Prévisibilité et sécurisation des relations de travail

- Assouplissements des obligations et démarches de l'employeur
 - Assouplissement de l'obligation de motivation du licenciement : l'employeur peut préciser les motifs du licenciement après la notification de la lettre de licenciement. C'est alors la lettre de licenciement précisée qui fixe les limites du litige. (décret n°2017-1702 du 15 décembre – JO du 17/12)
 - Le salarié dispose d'un délai de 15 jours à compter de la notification du licenciement pour effectuer une demande de précisions à l'employeur, par LRAR ou remise contre récépissé. L'employeur dispose alors de 15 jours pour lui répondre (dans les mêmes formes)
 - L'employeur peut également, à son initiative, préciser les motifs du licenciement dans les 15 jours à compter de sa notification (dans les mêmes formes)
 - Si le salarié ne demande pas à l'employeur de préciser les motifs de son licenciement, l'insuffisance de motivation ne prive pas, à elle seule, le licenciement de cause réelle et sérieuse et ouvre droit à une indemnité qui ne peut excéder un mois de salaire
 - En l'absence de cause réelle et sérieuse : indemnité fixée dans le cadre du nouveau barème

=> Applicable depuis le 18 décembre 2017

Prévisibilité et sécurisation des relations de travail

- Assouplissements des obligations et démarches de l'employeur
 - Licenciement économique : les offres de reclassement peuvent être collectives
Le nouvel article L.1233-4 du code du travail :
 - Limite l'obligation de reclassement aux emplois disponibles en France (applicable depuis le 24 septembre 2017)
 - Précise le périmètre de reclassement aux emplois disponibles en France (applicable depuis le 24 septembre 2017)
 - Créé une option au bénéfice de l'employeur s'agissant des modalités de proposition des offres de reclassement disponibles : soit les adresser de manière personnalisée à chaque salarié, soit diffuser, par tout moyen, une liste de ces offres à l'ensemble des salariés concernés. (applicable depuis le 23 décembre 2017) – Lorsque l'employeur choisit la liste, celle-ci doit comprendre:
 - L'ensemble des postes disponibles au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe
 - Les critères de départage entre salariés en cas de candidatures multiples
 - Le délai dont dispose le salarié pour présenter sa candidature écrite (délai supérieur à 15 jours francs voire à 4 jours francs en cas de redressement / liquidation judiciaire)

Prévisibilité et sécurisation des relations de travail

- Licenciement – Uniformisation des délais de recours
 - Toute action portant sur la rupture du contrat de travail se prescrit par 12 mois à compter de la notification de la rupture (sauf cas prévus par la loi : action en réparation de dommages corporels résultants de l'exécution du contrat de travail, actions en paiement ou en répétition de salaire...)
 - Applicable aux prescriptions en cours au 23 septembre 2017, sans que la durée totale de la prescription ne puisse excéder la durée prévue par la loi antérieure (donc 12 mois à compter du 23/09/2017, sans pouvoir dépasser 24 mois).
- Licenciement – Ouverture du droit à l'indemnité de licenciement :
 - A partir de 8 mois d'ancienneté
 - Applicable aux licenciements prononcés après le 23 septembre 2017

Prévisibilité et sécurisation des relations de travail

- **Autres mesures**
- Contrat à durée déterminée :
 - le non-respect du délai de transmission du CDD (2 jours) n'entraîne pas, à lui seul, la requalification du CDD en CDI
 - La convention de branche pourra fixer la durée du CDD, le nombre maximal de renouvellements possibles, les dispositions applicables pour le calcul du délai de carence. A défaut, les dispositions légales actuelles s'appliqueront (elles deviennent supplétives)

Prévisibilité et sécurisation des relations de travail

- **Autres mesures**

- **Télétravail :**

- Mise en place : le télétravail peut être mis en place par un accord collectif, ou, à défaut une charte élaborée par l'employeur après avis du CSE, s'il existe. La loi de ratification dispose qu'en l'absence d'accord ou de charte, la formalisation du télétravail, même non occasionnel, peut se faire par tout moyen.
- L'accord collectif ou la charte doit définir les conditions de passage en télétravail en cas d'épisode de pollution (loi de ratification)
- Obligation pour l'employeur de motiver son refus d'accorder le télétravail : pour faire face à des contraintes personnelles, tout salarié qui occupe un poste éligible au télétravail dans les conditions prévues par accord collectif ou par la charte, peut demander à en bénéficier. L'employeur qui refuse, doit motiver sa réponse