

Matinée d'actualité



# Les nouveautés Formation professionnelle de la loi Travail

2016



Centre Info

Dossier documentaire réalisé par Centre Info

**Matinée d'actualité** Mardi 20 septembre 2016, de 9h à 13h  
ASIEM - 6, rue Albert de Lapparent - 75007 Paris

# Les nouveautés *formation professionnelle* de la « Loi travail »

Dossier documentaire



**Département juridique**  
*Nathalie Blanpain*  
[n.blanpain@centre-info.fr](mailto:n.blanpain@centre-info.fr)

## Sélection d'articles

### A propos de la loi

La formation dans la loi travail, modernisation du dialogue social et sécurisation des parcours professionnels	p. 5
Les dispositions formation de la loi du 8 août 2016	p. 8
Décision du Conseil constitutionnel	p. 11

### Compte personnel d'activité, Compte personnel de formation, Compte d'engagement citoyen

Le CPA, une étape historique dans l'évolution des dispositifs de formation professionnelle (Clotilde Valter)	p. 14
Le compte personnel d'activité (CPA) et le compte d'engagement citoyen (CEC)	p. 16
Compte d'engagement citoyen : un outil pour récompenser la création de valeur Sociale	p. 21
Dispositions relatives au compte personnel de formation (CPF)	p. 23

### Conseil en évolution professionnelle, accompagnement et aide

L'accompagnement vers et dans l'emploi	p. 29
Modalités d'attribution de l'aide à la recherche du premier emploi (ARPE)	p. 32
Les évolutions du conseil en évolution professionnelle (CEP)	p. 35

### Professionalisation et apprentissage

Les dispositions sur l'alternance de la loi travail	p. 36
---	-------

## **Action de formation, FOAD et parcours**

Parcours de formation, action de formation et FOAD p. 40

Parcours d'accompagnement personnalisé en cas de refus de modification du contrat de travail p. 42

## **Validation des acquis de l'expérience et certification**

Les évolutions relatives à la validation des acquis de l'expérience (VAE) p. 44

Socle de connaissances et de compétences et blocs de compétences à l'honneur p. 47

## **Refonte du code du travail et négociation collective**

La Formation des acteurs de la négociation collective p. 48

Le congé de formation économique, sociale et syndicale p. 50

Les congés de participation aux instances d'emploi et de formation professionnelle ou à un jury d'examen p. 54

Les congés de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse p. 56

Le congé mutualiste de formation p. 58

## **Nouveautés concernant les acteurs de la formation**

Dispositions intéressant les Opca p. 60

Nouvelles obligations d'informations des acteurs de la FPC p. 62

Les dispositions formation intéressant les groupements d'employeurs p. 64

Accès à la formation des travailleurs utilisant une plateforme électronique p. 65

**Repères bibliographiques** p. 66

## La formation dans la loi Travail, modernisation du dialogue social et sécurisation des parcours professionnels

Jean-Philippe Cépède, 30 août 2016

Centre Inffo organise le 20 septembre prochain une matinée d'actualité sur les volets sécurisation des parcours professionnels et formation de la loi Travail, publiée au *Journal officiel* du 9 août dernier. Voici d'ores et déjà un panorama des changements induits par la nouvelle réforme.

La loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a pour ambition de refonder notre modèle social en s'appuyant sur plusieurs leviers : l'organisation de la réécriture du Code du travail, le développement du dialogue social, l'encadrement des licenciements pour motif économique et le renforcement de la protection des actifs, en particulier ceux en situation de précarité.

Il est frappant de constater que ce dernier levier s'appuie sur de nombreuses dispositions prises dans le domaine de la formation professionnelle. Sur les sept titres qui la structurent, quatre intéressent la formation. Et sur ses 121 articles, 38 portent sur des dispositions formation [\[1\]](#).

Naturellement c'est dans les titres III et IV de la loi, consacrés à la sécurisation des parcours professionnels et aux mesures pour favoriser l'emploi que se trouvent la plupart de ces dispositions. Cependant, les titres I et II sur la refondation du code du travail et le renforcement de la négociation collective en contiennent également.

### Sécuriser les parcours, favoriser l'emploi

La formation est un des piliers de la sécurisation des parcours professionnels (titre III) caractérisé par l'intégration du compte personnel de formation (CPF) dans le compte personnel d'activité (CPA) annoncé par la loi Rebsamen. Ce titre définit les conditions de mise en œuvre du CPA au 1er janvier 2017 (art. 40, 44, 45,46). Ce nouveau compte individuel est constitué de trois comptes personnels : le CPF, le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) et le nouveau compte d'engagement citoyen (CEC). Il a pour objectifs, par l'utilisation des droits qui y sont inscrits, de renforcer l'autonomie et la liberté d'action de son titulaire et de sécuriser son parcours professionnel en supprimant les obstacles à la mobilité.

Ce titre prévoit également des aménagements au CPF (art. 39, 43, 76), parmi lesquels l'attribution de durées supplémentaires pour les salariés peu qualifiés (inférieur au niveau V ou sans CQP) et les jeunes sortis du système éducatif sans qualification, l'accès au bilan de compétences, la possibilité, à compter du 1er janvier 2017, pour les conseils

d'administration de l'Opca de décider de financer l'abondement du CPF des salariés, avec la contribution relative au CPF, dans des conditions définies par celui-ci. Il prévoit également son élargissement aux travailleurs indépendants, aux membres des professions libérales et aux professions non salariées, leurs conjoints collaborateurs et aux artistes auteurs.

Il crée aussi le compte d'engagement citoyen (CEC, art. 40), l'aide à la recherche du premier emploi (Arpe, art. 47) et le parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (art. 46). La formation est aussi mobilisée pour favoriser l'emploi (titre IV) avec toute une série de dispositions qui s'inscrivent dans la continuité de la réforme de 2014 dans les domaines de l'apprentissage, la professionnalisation et la formation professionnelle continue.

En matière d'apprentissage, il prévoit l'allongement de la liste des établissements auprès desquels les entreprises peuvent se libérer du « hors quota » (art. 71), et la possibilité d'effectuer à distance (en tout ou partie) des apprentissages dispensés par le centre de formation d'apprentis (art. 72). Il promeut le développement de l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial (art. 73), et lance une expérimentation : la possibilité pour le président du Conseil régional de décider de la répartition des fonds non affectés de la fraction "quota" de la taxe d'apprentissage sur proposition d'un Octa (art. 76). Autre expérimentation : une dérogation à la limite d'âge pour le contrat d'apprentissage (art. 77).

En ce qui les dispositions relatives à la formation continue, elles concernent tout d'abord la validation des acquis de l'expérience (VAE). La nouvelle loi autorise la prise en charge par les Opca de la participation des travailleurs non-salariés et des retraités à un jury d'examen ou de VAE (art. 75). La validation des acquis est ouverte aux personnes justifiant d'au moins un an d'activité, la liste des expériences prises en compte pour apprécier la durée de la VAE est allongée. En cas de validation partielle d'une certification, les parties de certification validées sont définitivement acquises par le candidat. Et il devient possible de prolonger le congé VAE au-delà de vingt-quatre heures, dans certaines conditions (art. 78).

D'autres dispositions sont à signaler, comme la publication des critères servant à établir les listes de formation éligibles au CPF (art. 79), l'introduction dans la définition de l'action de formation du positionnement, du parcours, de l'évaluation et de l'accompagnement (art. 82), ou encore l'information au public sur les taux d'insertion professionnelle à la suite des formations dispensées dans les centres de formation d'apprentis, dans les sections d'apprentissage et dans les lycées professionnels. Enfin, les organismes de formation devront informer les organismes financeurs du début, des interruptions et de l'achèvement de la formation, pour chacun de leurs stagiaires, et leur communiquer les données relatives à l'emploi et au parcours de formation professionnelle dont ils disposent sur ces stagiaires (art. 81).

### **Refonder le Code du travail et renforcer la négociation collective**

S'il est encore trop tôt pour affirmer que la commission chargée de proposer d'ici deux ans, une refondation de la partie législative du Code du travail retiendra la formation professionnelle, certains articles des titres I et II la concerne déjà. Dans le titre I (« Refonder le droit du travail et donner plus de poids à la négociation collective »), le chapitre III (« Une nouvelle architecture des règles en matière de durée du travail et de congés ») prévoit

d'ouvrir à la négociation collective d'entreprise ou de branche sur plusieurs congés, en fixant des principes d'ordre public et des dispositions supplétives à défaut d'accord. Sont concernés le congé mutualiste de formation, le congé de participation aux instances d'emploi et de formation professionnelle ou d'un jury d'examen, le congé de formation des cadres et d'animateurs de la jeunesse, le congé et période de temps de travail à temps partiel pour la création ou reprise d'entreprise (art. 9).

Dans les trois chapitres du titre II (« Favoriser une culture du dialogue et de la négociation »), plusieurs articles peuvent être repérés. Son chapitre I (« Des règles de négociation plus souples et le renforcement de la loyauté de la négociation »), prévoit que le gouvernement remette au Parlement, d'ici août 2017, un rapport sur le bilan de la mise en œuvre de la base de données économiques et sociales (art. 20).

Concernant les licenciements économiques, le chapitre II (« Renforcement de la légitimité des accords collectifs »), stipule qu'en cas de refus de la modification du contrat de travail résultant de l'application d'un accord vue de la préservation ou du développement de l'emploi, un « *parcours d'accompagnement personnalisé* » comportant des périodes de formation devra être proposé aux salariés licenciés (art. 22).

Concernant la négociation, les branches ont notamment pour mission de définir, par la négociation, les thèmes sur lesquels les conventions et accords d'entreprise ne peuvent être moins favorables que les conventions et accords conclus au niveau de la branche, à l'exclusion des thèmes pour lesquels la loi prévoit la primauté de la convention ou de l'accord d'entreprise (art. 24). Et au sujet de la restructuration des branches professionnelles, la loi reconnaît au ministre chargé du Travail la possibilité d'engager la nouvelle procédure définie à cette fin (art. 25).

Enfin, le chapitre III (« Des acteurs du dialogue social renforcés ») le financement de la formation des délégués du personnel et délégués syndicaux pourra être assuré par une partie du budget de fonctionnement du comité d'entreprise (art. 33).

## **Calendrier**

La loi du 8 août organise une évolution progressive du Code du travail sur cinq ans jusqu'en 2021. Cette évolution progressive concerne peu la formation, avec une exception notable, le CPA au 1er janvier 2017. La plupart des articles consacrés à la formation sont d'application immédiate. Il est toutefois attendu plusieurs décrets, qui devraient être publiés d'ici la fin de l'année, notamment sur le CPA, le CPF, le parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie, le financement de l'apprentissage et les obligations d'information des organismes de formation vis-à-vis des financeurs.

## **Notes**

[1] Les principales dispositions de la loi Travail ont fait l'objet d'actualités publiées dans la rubrique « actualité juridique ».

## LOI RELATIVE AU TRAVAIL, À LA MODERNISATION DU DIALOGUE SOCIAL ET À LA SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

# LES DISPOSITIONS FORMATION DE LA LOI DU 8 AOÛT 2016

La loi n° 2016-1088 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, définitivement adoptée au Parlement le 20 juillet, a été promulguée le 8 août 2016 et publiée au *Journal officiel* le 9 août. Récapitulatif des dispositifs formation.

Benjamin d'Algerre



### L'IMAGE

Myriam El Khomri, nommée voici un an, le 2 septembre 2015 ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, a conduit cette nouvelle réforme.

**L**a loi Travail, aussi appelée loi El Khomri, a été définitivement adoptée le 20 juillet, à la suite d'un dernier recours à l'article 49-3 de la Constitution. À noter que le 4 août, le Conseil constitutionnel a censuré comme "cavalier législatif"<sup>1</sup> une modification des règles d'utilisation des ressources du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

C'est la fin d'un parcours entamé avec la remise du rapport Combexelle en septembre 2015. Le projet de loi avait été présenté en conseil des ministres le 24 mars 2016 sous son premier intitulé, "Nouvelles libertés et nouvelles protections pour les entreprises et les actifs", par Myriam El Khomri, ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, et Emmanuel Macron, ministre de l'Économie, de l'Industrie et du Numérique.

À l'origine de la loi du 8 août 2016, la remise du rapport "La négociation collective, le travail et l'emploi" de Jean-Denis Combrexelle au Premier ministre Manuel Valls, en présence de Myriam El Khomri, ministre du Travail, le 7 septembre 2015.



### Compte formation, compte pénibilité, compte d'engagement citoyen

Dispositif majeur du texte, le compte personnel d'activité (CPA) constitue un outil nouveau, qui intègre le compte personnel de formation (CPF), destiné à favoriser les transitions professionnelles et à permettre aux individus d'être acteurs de leur parcours de formation et leurs évolutions de carrière.

Il se compose du CPF, du compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) et du compte d'engagement citoyen (CEC), ce dernier visant à transcrire en droits à la formation les activités bénévoles ou de volontariat réalisées dans le secteur associatif ou le service civique, notamment. Les partenaires sociaux sont invités, en octobre 2016, à ouvrir une concertation visant à étudier les possibilités d'extension du CPA à d'autres dispositifs sociaux, comme le compte épargne-temps ou les droits à l'assurance-chômage.



*Les décrets en préparation concerneront le CPA, le financement de l'apprentissage, etc."*

### Salariés, chômeurs et indépendants, premiers bénéficiaires

Ouvert dès l'âge de 16 ans (15 pour les mineurs en contrat d'apprentissage), le CPA sera actif jusqu'au décès de la personne. Dans un premier temps, il ne concerne que les salariés, les demandeurs d'emploi, les travailleurs indépendants, les professionnels libéraux, les professionnels non salariés et leurs conjoints collaborateurs et les

**45**  
ARTICLES  
(SUR LES 121)  
CONCERNENT  
LA FORMATION.  
UNE TRENTAINE  
DE DÉCRETS  
SONT  
ATTENDUS,  
D'ICI FIN  
DÉCEMBRE.

artistes auteurs. À terme, le CPA devrait être étendu à l'ensemble des actifs, y compris les agents de la Fonction publique.

Tout titulaire d'un compte personnel d'activité pourra bénéficier du conseil en évolution professionnelle pour le guider dans ses choix de formation. Ce conseil, délivré par Pôle emploi, les Missions locales (pour les jeunes), les Fongecif (et Opacif), l'Agefiph (pour les personnes handicapées) et l'Apec s'accompagnera de la possibilité de pouvoir consulter son compte en ligne à partir d'une future plateforme, dont la gestion sera confiée à la Caisse des dépôts et consignations.

Le compte personnel de formation est profondément remanié : nouvelles formations éligibles, crédit d'heures au titre de l'engagement citoyen, modalités d'utilisation par les personnes handicapées travaillant dans les Ésat (établissement et service d'aide par le travail) et, bien sûr, augmentation du crédit d'heures pour les moins qualifiés.

### 400 heures de formation pour les moins qualifiés

Afin d'aider les bas niveaux de qualification souhaitant mobiliser leur compte pour accéder à une qualification inscrite sur la liste du Copanef<sup>2</sup> (y compris l'acquisition du socle de base des compétences et connaissances), le texte final instaure un abondement particulier de 48 heures par an (pour un plafond maximal de 400 heures) pour tout salarié qui ne disposerait pas d'une qualification équivalente au niveau CAP.



1. Article qui introduit des dispositions jugées sans lien direct avec le sujet traité par le projet de loi.
2. Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation.



La ministre du Travail, ici lors de sa visite d'un centre de formation continue à la prévention-sécurité, à Saint-Denis, aux côtés de Patrick Kanner, ministre de la Ville, le 3 juin 2016.

### La Garantie jeunes étendue à l'ensemble du territoire

L'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie permet aux jeunes de 16 à 25 ans de s'engager contractuellement pour leur insertion professionnelle. Une allocation peut éventuellement leur être attribuée. Pour les jeunes sans soutien financier et en décrochage scolaire, cette allocation prend la forme de la Garantie jeunes, généralisée sur tout le territoire à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017.

### De nouvelles mesures pour l'apprentissage

De nouvelles mesures concernant l'apprentissage ont également été entérinées dans la version finale du texte. Notamment, les apprentis pourront bénéficier de l'aide à la recherche du premier emploi. L'apprentissage pourra être effectué à distance (en tout ou partie). Et les CFA devront assurer le suivi et l'accompagnement des apprentis.

Par ailleurs, l'objectif de 10 000 apprentis embauchés par les établissements de la Fonction publique d'ici à 2017 reste maintenu, et la loi du 8 août prévoit désormais que tout établissement public sera susceptible de signer des contrats d'apprentissage dans les mêmes conditions que pour le secteur privé.

De la même manière, la volonté de promouvoir cette voie de formation se traduit par l'obligation désormais faite aux centres de formation d'apprentis de communiquer les taux d'insertion dans l'emploi des ex-apprentis à l'issue de leur cursus.

Une expérimentation sera menée durant deux ans dans deux Régions. Elle visera à leur accorder le



*La plupart des articles consacrés à la formation sont d'application immédiate”*

bénéfice d'une fraction plus importante de la part non affectée de la taxe d'apprentissage pour financer des centres de formation d'apprentis.

De même, à titre expérimental, dans les Régions volontaires, il est dérogé à la limite d'âge de signature d'un contrat d'apprentissage, portée de vingt-cinq à trente ans.

### À la marge

La VAE est transformée : une seule année d'expérience professionnelle (contre trois) est désormais nécessaire. Les demandeurs d'emploi frappés d'inaptitude et les travailleurs handicapés les plus éloignés du marché du travail accèdent au contrat de professionnalisation. Enfin, le financement de la prise en charge du compte personnel de formation des salariés employés par des personnes publiques est fixé, moyennant une contribution pour la Fonction publique territoriale. ●

## Loi travail : décision du Conseil constitutionnel

La Loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, dite « loi travail », a donné lieu à saisine du conseil constitutionnel par des sénateurs et des députés.

Cette saisine portait sur la conformité de la Constitution avec la procédure d'adoption de la loi et sur le texte de loi. **Le conseil constitutionnel censure plusieurs dispositions de cette loi dont la modification des règles d'utilisation des ressources du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels. Certaines réserves sont également apportées à la loi. Le Conseil constitutionnel valide donc le reste la loi travail.**

### **Sur la mise à disposition de locaux au profit d'organisations syndicales par une collectivité territoriale ou leurs groupements (Article 27 de la Loi)**

Le recours considérait que le droit à indemnisation institué au profit des organisations syndicales lorsque la collectivité territoriale ou leurs groupement décide de retirer à l'organisation syndicale la disposition de locaux dont elle avait bénéficié pendant plus de cinq ans sans lui proposer des locaux de substitution portait notamment atteinte à la libre administration des collectivités territoriales, que le législateur a méconnu l'étendue de sa compétence en s'abstenant de préciser les éléments de calcul de cette indemnité.

Le conseil constitutionnel considère qu'en prévoyant que les collectivités territoriales et leurs groupements ont la faculté, de mettre des locaux à la disposition d'organisations syndicales, le législateur ne crée aucune obligation susceptible de porter atteinte au principe de libre administration des collectivités territoriales.

Toutefois le conseil constitutionnel apporte **une réserve et une censure** :

- 1) Sur l'indemnité due à une organisation syndicale à raison de l'interruption de la mise à disposition de locaux qu'elle occupait depuis plus de cinq ans sans que la collectivité territoriale ou le groupement lui propose des locaux de substitution, le conseil constitutionnel apporte une réserve : l'indemnité ne saurait excéder le préjudice subi à raison des conditions dans lesquelles il est mis fin à l'usage de ces locaux.
- 2) Le conseil constitutionnel considère que la rétroactivité de cette disposition n'est ni justifiée par un motif impérieux d'intérêt général ni qu'elle réserve le cas des décisions de justice ayant force de chose jugée, que ces dispositions portent aux conventions légalement conclues une atteinte disproportionnée au regard de l'objectif poursuivi. Par conséquent, les dispositions du paragraphe III de l'article 27 sur la rétroactivité de ce droit sont contraires à la Constitution et ce paragraphe est censuré.

### **Sur la mise en place, dans les réseaux d'exploitants d'au moins trois cents salariés en France, liés par un contrat de franchise, d'une instance de dialogue social commune à l'ensemble du réseau (Article 64 de la Loi)**

Le recours considérait notamment que les dispositions de l'article 64 méconnaissent le principe d'égalité, la liberté d'entreprendre, le droit des salariés à la détermination collective de leurs conditions de travail.

Le conseil constitutionnel considère que les dispositions de l'article 64 ne méconnaissent pas le principe d'égalité : la différence de traitement entre les réseaux d'exploitants liés par un contrat de franchise et les autres formes juridiques de réseaux commerciaux est en rapport avec l'objet de la loi tendant à prendre en compte, par la création d'une instance de dialogue social, l'existence d'une communauté d'intérêt des salariés des réseaux de franchise.

Le conseil constitutionnel considère que les dispositions de l'article 64 ne méconnaissent pas la liberté d'entreprendre. Le législateur a poursuivi un objectif d'intérêt général en permettant aux représentants des salariés des employeurs franchisés d'être informés des décisions du franchiseur de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail ou les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle des salariés des franchisés et de formuler des propositions. La mise en place de cette instance ne s'impose que si trois conditions sont réunies. D'autre part, cette instance peut uniquement recevoir des informations relatives à l'action du franchiseur et formuler des propositions de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés du réseau, sans participer par elle-même à la détermination des conditions de travail des salariés.

Le conseil constitutionnel considère que les dispositions de l'article 64 n'ont ni pour objet ni pour effet de porter atteinte à l'existence et au fonctionnement des instances représentatives du personnel des franchisés et franchiseurs. Le grief tiré de la méconnaissance du principe de participation des travailleurs à la détermination de leurs conditions de travail et à la gestion de leur entreprise doit être écarté.

Toutefois le conseil constitutionnel apporte **deux réserves et une censure** :

1) Les entreprises franchisées doivent pouvoir participer à la négociation de l'accord mettant en place l'instance de dialogue social fixe, outre sa composition, le mode de désignation de ses membres, la durée de leur mandat et la fréquence des réunions, les heures de délégation accordées aux salariés des franchisés pour y participer ainsi que leurs modalités d'utilisation.

2) Le législateur a méconnu la constitution en autorisant le pouvoir réglementaire à prévoir, pour la participation à cette instance, des heures de délégation supplémentaires, s'ajoutant à celles déjà prévues pour les représentants des salariés par les dispositions législatives en vigueur.

3) Porte une atteinte disproportionnée à la liberté d'entreprendre et est donc contraire à la constitution la disposition selon laquelle les dépenses d'organisation des réunions ainsi que les frais de séjour et de déplacement sont mis à la charge du franchiseur sauf si les parties en conviennent différemment. Les mots « ou, à défaut, par le franchiseur » figurant au sixième alinéa de l'article 64 sont donc censurés.

**Trois articles sont également censurés à raison car adoptés selon une procédure contraire à la Constitution (il s'agit de cavalier ou d'entonnoirs législatifs) :**

1) La possibilité pour l'employeur d'assurer par décision unilatérale la couverture

complémentaire santé de certains salariés par le versement d'une somme destinée à couvrir une partie de leurs cotisations à un contrat individuel au-delà du 31 décembre 2016 (Article 62 de la Loi).

2) La possibilité pour certaines entreprises de moins de cinquante salariés de déduire de leurs résultats imposables une somme correspondant aux indemnités susceptibles d'être ultérieurement dues à leurs salariés pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (Article 65 de la Loi).

3) **La modification des règles d'utilisation des ressources du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels** (Paragraphe III de l'Article 39 de la Loi).

Sur la procédure d'adoption de la loi, le recours considérait l'usage du 49-3 comme un non-respect du débat parlementaire. Le conseil constitutionnel considère que les conditions posées par la Constitution à la mise en œuvre, pour l'examen du texte ont été respectées : une seule délibération du conseil des ministres suffit pour engager, lors des lectures successives d'un même texte, la responsabilité du Gouvernement qui en a ainsi délibéré. Aussi le recours considérait que la brièveté des délais d'adoption de la loi n'avait pas permis aux députés d'exercer effectivement le droit d'amendement. Le conseil constitutionnel considère que les délais retenus, à l'Assemblée nationale, pour le dépôt des amendements en commission et en séance publique, n'ont pas fait obstacle à l'exercice effectif par les députés de leur droit d'amendement ni altéré la clarté et la sincérité des débats.

[Décision n° 2016-736 DC du 4 août 2016](#)

**Romain Pigeaud**, *mis en ligne le 8 août 2016*

## **Le CPA, une étape historique dans l'évolution des dispositifs de formation professionnelle (Clotilde Valter)**

Dans un entretien accordé au Quotidien de la formation, Clotilde Valter, secrétaire d'État chargée de la Formation professionnelle et de l'Apprentissage, revient sur les dispositions formation de la loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. Promulguée le 8 août, celle-ci sera mise en œuvre dès la rentrée, explique-t-elle

### **Le Quotidien de la formation - Quel regard portez-vous sur les dispositions introduites par la loi travail qui vient d'être adoptée ?**

**Clotilde Valter** - Tout d'abord, je tiens à préciser que si la nouvelle loi est porteuse d'avancées significatives concernant les dispositifs de formation professionnelle ou d'apprentissage, elle s'inscrit dans la logique engagée par la loi du 5 mars 2014. Cette dernière a défini le cadre institutionnel et installé le quadripartisme. Elle est fondatrice de la philosophie et des outils de la formation professionnelle d'aujourd'hui : la personne est actrice de sa propre formation et bénéficie d'un accompagnement, avec le conseil en évolution professionnelle (CEP). Elle intègre la notion d'orientation et de parcours de formation avec la volonté de permettre aux moins formés et aux moins qualifiés, jusqu'alors trop souvent écartés, d'accéder à ces dispositifs. La loi de 2016 renforce ces acquis et va plus loin. Le compte personnel de formation (CPF) est étendu à de nouveaux bénéficiaires. Les droits des publics les plus fragiles, des jeunes, des moins qualifiés sont renforcés.

### **QDF - Cette loi porte aussi la création du compte personnel d'activité.**

**Clotilde Valter** - En observant l'évolution des dispositifs de la formation professionnelle depuis 1971, le CPA constitue une étape historique. Il s'appuie sur les outils créés en 2014, le CPF et le CEP, instrument d'accompagnement lui-même renforcé. Dans un monde qui connaît des mutations économiques, nous devons protéger les personnes des ruptures, mais aussi leur permettre de rebondir ou de se réorienter. Le CPA remet en perspective cet objectif de sécurité pour les salariés et le conforte à plusieurs titres. Nous avons introduit l'universalisation des droits en touchant les indépendants, les professions libérales et les fonctionnaires. Nous marquons aussi la priorité accordée aux moins formés et aux moins qualifiés en leur accordant des droits supplémentaires (abondement du CPF pour les moins qualifiés de 48 heures par an plafonnés à 400 heures au lieu de 150, NDLR), comme on le fait pour les jeunes avec la garantie jeunes. C'est cette sécurité professionnelle qui va constituer, pour les générations qui viennent, un élément fondateur de notre modèle social. C'est pour garantir cette évolution dans la durée qu'il faut promouvoir et assurer la réussite des outils dont nous disposons dans le cadre du quadripartisme.

### **QDF - Comment envisagez-vous la mise en œuvre du CPA ?**

**Clotilde Valter** - Le CPA sera opérationnel au 1er janvier 2017, date à laquelle chacun pourra le créer sur un site dédié. On pourra connaître et gérer ses droits au titre du CPF, du compte

personnel de prévention de la pénibilité (C3P) et du compte d'engagement citoyen (CEC) grâce à des liens, transparents pour l'utilisateur, qui le renverront sur les systèmes d'information de chacun de ces comptes. Pour autant, notre challenge consiste à valoriser le CPF, qui reste l'outil majeur du CPA. Le succès du CPA s'appuiera en effet sur la dynamique et la logique du CPF, car ce compte existe déjà, les salariés et les demandeurs d'emploi se le sont approprié et il est porté dans les territoires par l'ensemble des acteurs depuis dix-huit mois. S'agissant du CEP, il faudra poursuivre avec tous les acteurs au plus près du terrain, car s'il est important d'avoir des droits, encore faut-il les connaître. Le CEP est l'élément le moins connu de la réforme, pourtant il est essentiel pour construire un projet de formation et un parcours professionnel. Le CEP est actuellement inégalement mis en œuvre suivant les opérateurs. Sa professionnalisation, aux trois niveaux qui le constituent, est une condition de réussite de tous les dispositifs d'accompagnement des personnes dans leurs transitions professionnelles.

**QDF - L'élargissement du CPA, dont la négociation doit commencer à la rentrée, ne semble pas aller de soi.**

**Clotilde Valter** - Dans sa version actuelle, le CPA combine trois comptes de natures différentes, dont le CEC qui valorise une expérience liée à un engagement extra-professionnel. Au-delà, l'extension du CPA doit s'opérer de manière concertée, afin de ne pas déstabiliser le dispositif en cours de mise en place, tout en lui permettant au CPA de porter son message de sécurisation des parcours professionnels grâce à la formation.

**Le succès du quadripartisme** Pour Clotilde Valter, il faut conforter, installer et faire vivre le quadripartisme qui « *fonctionne plutôt bien, y-compris dans les territoires* ». Grâce à la pratique, de plus en plus déclinée jusqu'aux bassins d'emploi, le diagnostic des besoins en formation pour le plan 500 000 formations supplémentaires a pu être établi au plus près des entreprises. Mais aussi parce que, selon elle, les partenaires sociaux portent avec l'État et les Conseils régionaux les mêmes exigences quant à la qualité des formations, la notion de parcours de formation et le choix des publics prioritaires. Une cohérence qui garantit, tant au niveau national que régional au sein des Crefop, la réussite du plan.

**Béatrice Delamer**, mis en ligne le 29 août 2016

## Le compte personnel d'activité (CPA) et le compte d'engagement citoyen (CEC)

### Objectifs du CPA

Le CPA a pour objectifs, par l'utilisation des droits qui y sont inscrits, de :

- renforcer l'autonomie et la liberté d'action de son titulaire ;
- sécuriser son parcours professionnel en supprimant les obstacles à la mobilité.

Il contribue au droit à la qualification professionnelle (tel que mentionné à l'article L. 6314-1 du Code du travail) et permet la reconnaissance de l'engagement citoyen.

[Art. L. 5151-1 du Code du travail nouveau](#)  
[LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 art. 39, I](#)

### Droits du titulaire

Le titulaire du CPA :

- décide de l'utilisation de ses droits. Le compte ne peut être mobilisé qu'avec son accord exprès. Le refus du titulaire de mobiliser son compte ne constitue pas une faute ;
- a droit à un accompagnement global et personnalisé destiné à l'aider à exercer ses droits pour la mise en œuvre de son projet professionnel. Cet accompagnement est fourni notamment dans le cadre du conseil en évolution professionnelle ;
- conserve les droits inscrits sur son compte, y compris en cas de départ à l'étranger, jusqu'à leur utilisation ou à la fermeture du compte.

[Art. L. 5151-1 du Code du travail nouveau](#)  
[Art. L. 5151-3 du Code du travail nouveau](#)  
[Art. L. 5151-4 du Code du travail nouveau](#)  
[LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 art. 39, I](#)

### Ouverture du compte

**1° Condition d'âge** : un CPA est ouvert pour toute personne âgée d'au moins seize ans. Un compte personnel d'activité est ouvert dès l'âge de quinze ans pour le jeune qui signe un contrat d'apprentissage.

**2° Condition d'activité** : un CPA est ouvert pour toute personne se trouvant dans l'une des situations suivantes :

- Personne occupant un emploi, y compris lorsqu'elle est titulaire d'un contrat de travail de droit français et qu'elle exerce son activité à l'étranger ;

- Personne à la recherche d'un emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelles ;
- Personne accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail ;
- Personne ayant fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite. A compter de la date à laquelle son titulaire a fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite, le compte personnel de formation cesse d'être alimenté, sauf en cas d'exercice d'activité associative ou de volontariat ouvrant droit au Compte d'engagement citoyen (CEC). Les heures inscrites sur le CPF au titre du CEC, à l'exclusion des autres heures inscrites sur ce compte, peuvent être utilisées pour financer les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions.

Les personnes âgées d'au moins seize ans qui n'occupent pas un emploi, ne sont pas à la recherche d'un emploi ou ne sont pas accueillies en ESAT peuvent ouvrir un CPA afin de bénéficier du compte d'engagement citoyen et d'accéder aux services en ligne du CPA.

[Art. L. 5151-2 du Code du travail nouveau](#)  
[LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 art. 39, I](#)

#### **Fermeture du compte**

Le compte est fermé à la date du décès de la personne.

[Art. L. 5151-2 du Code du travail nouveau](#)  
[LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 art. 39, I](#)

#### **CPA des agents publics et agents des chambres consulaires**

Le Gouvernement est autorisé à prendre par ordonnances toute mesure relevant du domaine de la loi afin de :

- Mettre en œuvre, pour chaque agent public et chaque agent des chambre consulaires, un compte personnel d'activité ayant pour objet d'informer son titulaire de ses droits à formation et ses droits sociaux liés à sa carrière professionnelle, ainsi que de permettre l'utilisation des droits qui y sont inscrits ;
- Définir les conditions d'utilisation et les modalités de gestion de ce compte ;
- Définir les règles de portabilité des droits mentionnés à formation et ses droits sociaux liés à sa carrière professionnelle lorsqu'un agent public ou un agent des chambres consulaires change d'employeur, y compris lorsqu'il change de statut, et des droits inscrits sur le compte personnel d'activité lorsque le titulaire du compte acquiert la qualité d'agent des chambres consulaires ou la qualité d'agent public ;
- Adapter aux agents publics et aux agents des chambres consulaires, la plateforme de services en ligne à laquelle a accès chaque titulaire d'un compte personnel d'activité.

L'ordonnance est prise dans un délai de neuf mois à compter de la promulgation de la loi. Un projet de loi de ratification est déposé devant le Parlement dans un délai de six mois à compter de la publication de l'ordonnance.

LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, [article 44](#) et [45](#)

### **Comptes associés**

Le compte personnel d'activité est constitué de trois comptes personnels :

- le compte personnel de formation ;
- le compte personnel de prévention de la pénibilité ;
- le compte d'engagement citoyen.

Le CPA organise la conversion des droits selon les modalités prévues par chacun de ces comptes.

[Art. L. 5151-5 du Code du travail nouveau](#)  
[LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 art. 39, I](#)

Une concertation sur les dispositifs pouvant être intégrés dans le compte personnel d'activité est engagée avant le 1er octobre 2016 avec les organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, qui, si elles le souhaitent, ouvrent une négociation à ce sujet.

[LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 art. 42](#)

### **Services en ligne associés**

**1° Service en ligne gratuit** : chaque titulaire d'un compte personnel d'activité peut consulter les droits inscrits sur celui-ci et peut les utiliser en accédant à un service en ligne gratuit. Ce service en ligne est géré par la Caisse des dépôts et consignations, sans préjudice des règles relatives à la gestion par la CNAV du compte personnel de prévention de la pénibilité.

La Caisse des dépôts et consignations et la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés concluent une convention définissant les modalités d'articulation des différents comptes et de mobilisation par leur titulaire.

**2° Plateforme de services en ligne** : chaque titulaire d'un compte a également accès à une plateforme de services en ligne qui :

- Lui fournit une information sur ses droits sociaux et la possibilité de les simuler ;
- Lui donne accès à un service de consultation de ses bulletins de paie, lorsqu'ils ont été transmis par l'employeur sous forme électronique ;
- Lui donne accès à des services utiles à la sécurisation des parcours professionnels et à la mobilité géographique et professionnelle.

Le gestionnaire de la plateforme met en place des interfaces de programmation permettant à des tiers de développer et de mettre à disposition ces services.

Un décret en Conseil d'Etat, pris après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés, détermine les conditions dans lesquelles les données à caractère personnel afférentes au compte personnel de formation et au compte personnel de prévention de la pénibilité, ainsi que

celles issues de la déclaration sociale nominative, peuvent être utilisées pour fournir ces services en ligne.

[Art. L. 5151-6 I à III du Code du travail nouveau](#)  
[LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 art. 39, I](#)

### **Compte d'engagement citoyen**

**Objet** : le compte d'engagement citoyen (CEC) recense les activités bénévoles ou de volontariat de son titulaire.

Le CEC permet d'acquérir :

1° Des heures inscrites sur le compte personnel de formation à raison de l'exercice de ces activités dans la limite d'un plafond de 60 heures ;

2° Des jours de congés destinés à l'exercice de ces activités. L'employeur a la faculté d'accorder des jours de congés payés consacrés à l'exercice d'activités bénévoles ou de volontariat. Ces jours de congés peuvent être retracés sur le compte d'engagement citoyen.

[Art. L. 5151-7 du Code du travail nouveau](#)

[Art. L. 5151-12 du Code du travail nouveau](#)

[Art. L. 5151-10 du Code du travail nouveau](#)

[LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 art. 39, I](#)

### **Activités bénévoles ou de volontariat permettant d'acquérir des heures inscrites sur le compte personnel de formation**

Les activités recensées sur le CEC sont les suivantes :

1° Le **service civique** (article L120-1 du code du service national) ;

2° La **réserve militaire** (article L4211-1 du code de la défense) ;

3° La **réserve communale de sécurité civile** (article L724-3 du code de la sécurité intérieure) ;

4° La **réserve sanitaire** (article L3132-1 du code de la santé publique) ;

5° L'**activité de maître d'apprentissage** (article L. 6223-5 du code du travail) ;

6° Les **activités de bénévolat associatif**, lorsque les deux conditions suivantes sont remplies :

- 1 °L'association fait partie des associations déclarées depuis trois ans au moins et dont l'ensemble des activités est mentionné au b du 1 de l'article 200 du code général des impôts (cinquième alinéa de l'article 6 de la loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association) ;
- 2 ° Le bénévole siège dans l'organe d'administration ou de direction de l'association ou participe à l'encadrement d'autres bénévoles, dans des conditions, notamment de durée, fixées par décret.

7° Le **volontariat dans les armées** (articles L4132-11 et L4132-12 du Code de la défense et aux articles 22 et 23 de la loi n° 2015-917 du 28 juillet 2015 actualisant la programmation militaire pour les années 2015 à 2019 et portant diverses dispositions concernant la défense).

Toutefois, ces différentes activités ne permettent pas d'acquérir des heures inscrites sur le CPF lorsqu'elles sont effectuées dans le cadre des formations secondaires mentionnées au code de l'éducation.

[Art. L. 5151-9 du Code du travail nouveau](#)  
[LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 art. 39, I](#)

Les activités bénévoles ou de volontariat sont recensées dans le cadre du traitement de données à caractère personnel du CPF. Le titulaire du compte décide des activités qu'il souhaite y recenser.

[Art. L. 5151-8 du Code du travail nouveau](#)  
[LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 art. 39, I](#)

### **Activités de bénévolat associatif des sauveteurs en mer embarqués et des nageurs sauveteurs**

Le Gouvernement remet au Parlement, dans un délai de six mois à compter de la promulgation de la loi, un rapport relatif à l'intégration au compte personnel de formation des activités de bénévolat associatif des sauveteurs en mer embarqués et des nageurs sauveteurs.

[LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 art. 39, VII in fine](#)

### **Sapeurs pompiers volontaires :**

L'Etat peut autoriser une expérimentation, sur une période de trois ans, de l'éligibilité au compte d'engagement citoyen des sapeurs-pompiers volontaires mentionnés à l'article L723-3 du Code de la sécurité intérieure. L'expérimentation se déroule dans les départements ayant informé le représentant de l'Etat de leur volonté d'y participer avant le 31 octobre 2016. Elle est financée par ces départements. La généralisation de l'expérimentation est subordonnée à la remise au Parlement, au plus tard six mois avant son terme, d'un rapport établi par les ministres chargés de la sécurité civile et de l'emploi.

[LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 art. 39, VI in fine](#)

### **Durée nécessaire à l'acquisition de vingt heures inscrites sur le compte personnel de formation**

Un décret définit, pour chacune des activités bénévoles ou de volontariat la durée nécessaire à l'acquisition de 20 heures inscrites sur le CPF.

[Art. L. 5151-10 du Code du travail nouveau](#)  
[LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 art. 39, I](#)

### **Financement des heures mobilisées**

La mobilisation des heures du CEC dans le cadre du CPF est financée :

- Par **l'Etat**, pour les activités suivantes :
  - le service civique (article L120-1 du code du service national) ;
  - la réserve militaire
  - l'activité de maître d'apprentissage ;
  - les activités de bénévolat associatif ;
  - le volontariat dans les armées
- Par **la commune**, pour l'activité de réserve communale de sécurité civile ;
- Par **l'établissement public chargé de la gestion** de la réserve sanitaire.

[Art. L. 5151-11 du Code du travail nouveau](#)  
[LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 art. 39, I](#)

**Valérie Michelet**, *mis en ligne le 16 août 2016*

## COMPTE D'ENGAGEMENT CITOYEN

# UN OUTIL POUR RÉCOMPENSER LA CRÉATION DE VALEUR SOCIALE

Le compte d'engagement citoyen, ce nouveau dispositif destiné à valoriser les compétences acquises au titre des activités bénévoles, commence à prendre forme après l'examen en commission du projet de loi El Khomri à l'Assemblée nationale.

Benjamin d'Algerre



### L'IMAGE

Myriam El Khomri, ministre du Travail, à l'École 42 le 8 avril dernier avec Axelle Lemaire, secrétaire d'État chargée du Numérique, pour le "Hackathon" dédié au compte personnel d'activité.

**P**our les organisations qui ont soutenu la création du compte d'engagement citoyen (CEC), le futur dispositif représente plus qu'un simple moyen de capitaliser des heures de formation supplémentaires au titre du compte personnel d'activité : elles y voient l'amorce d'une nouvelle définition de la valeur sociale, dépassant le seul monde du travail. Pour l'heure, ce CEC demeure à l'état d'esquisse. Les députés, à l'occasion de l'examen du projet de loi Travail, en ont dessiné les contours au travers d'une dizaine de propositions d'amendements. Ouvert à toutes les activités militantes ou limité aux associations reconnues d'utilité publique ? Valable pour tout type d'engagement

ou restreint à une liste qui tournerait autour des seules activités "civiques" ? "Nous verrons ce que les parlementaires en feront, ce sera à eux de définir quel type de bénévolat pourra être éligible au CEC. Le débat ne fait que commencer", rappelait Myriam El Khomri en marge de sa visite à l'École 42 à l'occasion du "Hackathon"<sup>1</sup> des 8 et 9 avril derniers. Un engagement concret, cependant : l'enveloppe de 30 millions que le gouvernement mettra sur la table pour financer son lancement au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

### Valoriser le "service à la cité"

Reste que du côté des promoteurs de l'outil, c'est une satisfaction. "Nous militons depuis dix ans pour la création d'un dispositif qui reconnaisse

*l'engagement social des citoyens en dehors des seules activités liées au travail*", rappelle Joseph Thouvenel, le vice-président confédéral de la CFTC. Lors de la négociation sur le compte personnel d'activité, en janvier et février derniers, la confédération chrétienne avait insisté sur la nécessité d'ouvrir le CPA au-delà de la retraite. *"Bien sûr que c'est symbolique, poursuit le syndicaliste. Ce que nous voulons, c'est montrer que toutes les activités au service de la cité, rémunérées ou non, sont importantes parce qu'elles contribuent à créer de la richesse sociale. Elles doivent être valorisées."* Le sujet pourrait dépasser le terrain associatif puisque, selon les vœux de la CFTC, cette valorisation des activités non salariées s'étendrait aux parents qui choisissent de renoncer au travail pour élever leurs enfants.



*Engager des discussions avec nos entreprises adhérentes afin de déterminer des contributions conventionnelles dédiées"*

**Sébastien Darrigrand**

délégué général de l'Udes.

Une prise en charge des bénévoles par les Opca ? L'Udes, l'Union patronale de l'économie sociale et solidaire (ESS) qui rassemble les employeurs associatifs, coopératifs et mutualistes, réclamait elle aussi une reconnaissance des compétences acquises au titre du bénévolat, particulièrement pour les dirigeants associatifs. *"Dans le texte législatif qui est actuellement entre les mains du Parlement, nous observons avec intérêt les amendements qui pourraient permettre aux militants associatifs d'accéder, par le biais de leur compte personnel de formation, à des formations jusqu'alors réservées aux seuls salariés"*, note Sébastien Darrigrand, le délégué général de l'Udes. Jusqu'ici, dans le monde de l'ESS, l'Opca Uniformation ouvrait une partie de son catalogue "salariés" aux associatifs. Mais avec un CEC inscrit dans la loi, ce pourrait être le signe, pour d'autres Opca liés à l'économie sociale et solidaire (Unifaf



1. Un Hacktahn, "marathon d'idées", était organisé les 8 et 9 avril au sein de l'École 42 à l'initiative du ministère du Travail. Il rassemblait des "geeks" (fêrus d'informatique et de réseaux sociaux) et des professionnels de l'emploi pour réfléchir ensemble sur les futures applications de la plateforme du compte personnel d'activité.

pour le médico-social ou l'Afdas pour la culture) d'étendre leurs prises en charge financières au-delà du seul monde du salariat. *"Le cas échéant, nous serions prêts à engager des discussions avec nos entreprises adhérentes afin de déterminer des contributions conventionnelles dédiées"*, ajoute Sébastien Darrigrand. Mais parmi les représentants d'employeurs, l'Udes semble aujourd'hui isolée sur ce plan. L'approche du Medef et de la CGPME dans le débat sur le compte personnel d'activité est marquée par leur opposition au compte de prévention de la pénibilité. Le compte d'engagement citoyen, sous-tendu par la question du bénévolat, n'est logiquement pas une priorité pour ces organisations.

### Un référentiel des "compétences hors travail"

Le dispositif pourrait cependant les concerner plus directement, puisqu'un amendement prévoit d'appeler les employeurs à accorder des jours de congé aux salariés qui souhaitent s'engager dans l'associatif. Un tel CEC qui *"récompense la création de valeur sociale"*, c'est une avancée que la Fédération des associations générales étudiantes (Fage) applaudit. *"La création du compte est un bon début"*, affirme Alexandre Leroy, son président.

*"Le CEC montre qu'il est possible de valoriser l'activité au sens large, même en la détachant du travail"*, affirme le responsable étudiant dont la Fédération aimerait voir, à terme, la création d'un référentiel des compétences "hors travail" qui figurerait dans le "coffre-fort numérique" des droits attachés au CPA. Un moyen, aussi, de revaloriser la VAE qui constitue, à ses yeux, le meilleur outil pour transformer une compétence acquise au titre du bénévolat "en briques" de certification. ●

## Les dispositions relatives au compte personnel de formation (CPF)

### Bénéficiaires du CPF

#### 1° - Travailleurs handicapés accueillis en ESAT

L'article 43 de la loi fixe les conditions d'alimentation, de financement et de mise en œuvre du CPF de ces travailleurs.

La loi du 5 mars 2014 avait prévu que pour les travailleurs handicapés accueillis dans un établissement et service d'aide par le travail, un décret préciserait les conditions dans lesquelles le CPF ferait l'objet d'abondements en heures complémentaires (article L6323-4 III du Code du travail dans sa rédaction issue de la loi du 5 mars 2014).

Ce texte n'a jamais été pris. La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels pallie cette carence.

Ces dispositions entrent en application le 10 août 2016.

[Articles L6323-33 et s. du Code du travail nouveaux](#)  
[LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 art. 43](#)

#### 2° Travailleurs indépendants, membres des professions libérales et professions non salariées, leurs conjoints collaborateurs et artistes auteurs

L'article 39 de la loi fixe les conditions d'alimentation, d'abondement, de financement et de mise en œuvre du CPF de ces actifs.

Ces dispositions entrent en application le 1er janvier 2018.

[Articles L6323-25 et s. du Code du travail nouveaux](#)  
[LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 art. 39, II](#)

### Ouverture et fermeture du compte

A compter du 1er janvier 2017, le compte personnel de formation est ouvert et fermé dans les mêmes conditions que le Compte personnel d'activité (CPA).

[Article L6323-1 du Code du travail nouveau](#)  
[LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 art. 39, I](#)

#### 1° Ouverture

**Conditions d'âge** : au moins seize ans. Par dérogation, un compte est ouvert dès l'âge de quinze ans pour le jeune qui signe un contrat d'apprentissage.

**Condition d'activité** : sont titulaires d'un CPF, les personnes se trouvant dans l'une des situations suivantes :

1° occupant un emploi, y compris pour celle titulaire d'un contrat de travail de droit français exerçant leur activité à l'étranger ;

2° à la recherche d'un emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelles ;

3° accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail ;

4° ayant fait valoir l'ensemble de leurs droits à la retraite. À compter de la date à laquelle le titulaire du CPF a fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite, son compte cesse d'être alimenté, sauf en application de l'exercice d'activités bénévoles ou de volontariat relevant du compte d'engagement citoyen (CEC). Les heures inscrites sur le CPF au titre du CEC peuvent être utilisées pour financer les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions.

Les personnes âgées d'au moins seize ans qui n'occupent pas un emploi, ne sont pas à la recherche d'un emploi ou qui ne sont pas accueillies en ESAT peuvent ouvrir un CPF afin de bénéficier du compte d'engagement citoyen et accéder aux services en ligne du Compte personnel d'activité (article L. 5151-6 du code du travail nouveau).

**2 ° Fermeture** : à la date du décès de la personne.

[Art. L. 5151-2 du Code du travail nouveau](#)

[LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 art. 39, I](#)

### **Financement des heures complémentaires en cas de nombre d'heures insuffisant pour financer une formation**

Pour tenir compte de la mise en place dès le 1er janvier 2017, du compte d'engagement citoyen (CEC), et au 1er janvier 2018, du CPF pour les travailleurs indépendants, les membres des professions libérales et des professions non salariées, leurs conjoints collaborateurs et les artistes auteurs, la liste des organismes et institutions pouvant financer des heures complémentaires s'élargie :

- à un fonds d'assurance-formation de non-salariés (article L. 6332-9 du code du travail et article L. 718-2-1 du code rural et de la pêche maritime) ;
- à la chambre régionale de métiers et de l'artisanat ou chambre de métiers et de l'artisanat de région ;
- à une commune ;
- à l'établissement public chargé de la gestion de la réserve sanitaire.

[Article L6323-4 du Code du travail nouveau](#)

[LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 art. 39, V](#)

### **Formations « hors liste » éligibles au CPF**

A compter du 1er janvier 2017, sont éligibles, non seulement les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret mais aussi les actions permettant d'évaluer les compétences d'une personne préalablement ou postérieurement à ces formations.

[Article L6323-6 I du code du travail modifié](#)

[LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 art. 39, V](#)

Sont à cette date également éligibles, dans des conditions qui sont définies par décret, aux côtés des actions d'accompagnement à la VAE, les actions de formation :

- permettant de réaliser un bilan de compétences ;
- dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ;
- destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. Seules les heures acquises au titre du CEC peuvent financer ces actions.

[Article L6323-6 III du code du travail modifié](#)  
[LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 art. 39, V](#)

**Formations hors liste** : pour rappel, ces actions sont accessibles directement. Elles n'ont pas à être reprises dans une des listes prévues aux articles L.6323-16 et L6323-21 du Code du travail.

### **Élaboration et actualisation des listes de formations éligibles au CPF des salariés**

Pour l'établissement des listes des formations qualifiantes éligibles au CPF des salariés, les instances concernées :

- déterminent les critères selon lesquels les formations sont inscrites ;
- publient ces listes ;
- les actualisent de façon régulière.

Ces dispositions entrent en application le 10 août 2016.

**Pour rappel** : sont éligibles au CPF les formations qualifiantes qui figurent sur au moins une des trois listes suivantes :

- 1° La liste élaborée par la CPNE de la branche professionnelle dont dépend l'entreprise ou, à défaut de la CPNAA (niveau interprofessionnel) ;
- 2° Une liste élaborée par le Copanef ;
- 3° Une liste élaborée par le Coparef de la région où travaille le salarié.

[Article L6323-16 du code du travail modifié](#)  
[LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 art. 79](#)

### **Prise en charge d'une formation suivie à l'étranger**

#### **1° Principe commun à tous les titulaires**

A compter du 1er janvier 2017, le compte peut être mobilisé par son titulaire pour la prise en charge d'une formation se déroulant à l'étranger.

[Article L6323-6-1 du Code du travail nouveau](#)  
[LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 art. 39, V](#)

#### **2° Personne à la recherche d'un emploi dans un État membre de l'UE non inscrite à Pôle emploi**

A partir du 1er janvier 2017, le CPF peut être mobilisé par son titulaire lorsqu'il est à la recherche d'emploi dans un Etat membre de l'Union européenne autre que la France même s'il n'est pas inscrit auprès de Pôle Emploi.

Cette mobilisation nécessite la conclusion d'une convention entre Pole emploi et l'organisme chargé du service public de l'emploi dans le pays de la recherche d'emploi.

Cette convention détermine les conditions de prise en charge des formations mobilisées par le demandeur d'emploi dans le cadre de son compte.

[Article L6323-24 du Code du travail nouveau](#)

[LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 art. 39, V](#)

### **Durée complémentaire de formation qualifiante sous statut de stagiaire de la formation professionnelle pour les jeunes sortis du système éducatif sans qualification**

**Abondement du CPF** : le droit à une durée complémentaire de formation qualifiante se traduit par l'abondement du CPF à hauteur du nombre d'heures nécessaires au suivi de cette formation.

L'abondement :

- vient le cas échéant, en complément des droits déjà inscrits sur le CPF pour atteindre le nombre d'heures nécessaire à la réalisation de la formation qualifiante ;
- n'entre pas en compte dans les modes de calcul des heures créditées chaque année sur le compte et du plafond de cent cinquante heures du compte personnel de formation (article L. 6323-11).

**Financement** : ces heures sont financées par la Région au titre du droit d'accès à un premier niveau de qualification (deuxième alinéa du I de l'article L. 6121-2 du code du travail).

**Formations éligibles à l'abondement** : exclusivement les formations inscrites au programme régional de formation professionnelle.

Ces dispositions entrent en application le 1er janvier 2017.

[Article L6323-7 du Code du travail modifié](#)

[LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 art. 39, V](#)

**Droit à une durée complémentaire de formation sous statut de stagiaire de la FPC** : tout jeune sortant du système éducatif sans diplôme bénéficie d'une durée complémentaire de formation qualifiante qu'il peut utiliser dans des conditions fixées par décret. Cette durée complémentaire de formation qualifiante peut consister en un droit au retour en formation initiale sous statut scolaire ou sous statut de la FPC (article L.122-2 Code de l'Éducation).

### **Alimentation du compte : travailleurs à temps partiel, travailleurs saisonnier et travailleurs peu qualifiés**

#### **1° Temps partiel et travailleurs saisonniers**

A compter du 1er janvier 2017, un accord collectif ou une décision unilatérale de l'employeur peut :

- porter l'alimentation du CPF des salariés à temps partiel jusqu'au niveau de celui des salariés à temps plein ;
- prévoir une majoration des droits au CPF des travailleurs saisonniers.

[Article L6323-11 du Code du travail modifié](#)  
[LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 art. 39, V](#)

## **2° Salariés peu ou pas qualifiés**

**Salariés concernés** : il s'agit de ceux n'ayant pas atteint un niveau de formation sanctionné :

- par un diplôme classé au niveau V,
- un titre professionnel enregistré et classé au niveau V du Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP),
- ou une certification reconnue par une convention collective nationale de branche.

**Alimentation du compte** : quarante-huit heures par an dans la limite de quatre cents heures.

Ces dispositions entrent en application le 1er janvier 2017.

[Article L6323-11-1 du code du travail nouveau](#)  
[LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 art. 39, V](#)

## **Heures acquises au titre du compte d'engagement citoyen (CEC) et plafond d'alimentation du CPF**

Les activités bénévoles ou de volontariat recensées sur le CEC et qui permettent d'acquérir des heures inscrites sur le compte personnel de formation n'entrent pas en compte dans les modes de calcul des heures qui sont créditées sur le compte du salarié chaque année et du plafond.

[Article L6323-15 du code du travail modifié](#)  
[LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 art. 39, V](#)

Ces dispositions entrent en application le 1er janvier 2017.

## **Niveau de prise en charge des frais de formation par l'OPCA des heures en cas de nombre d'heure insuffisant sur le compte**

En l'absence d'accord collectif de gestion en interne du CPF par l'entreprise, c'est l'Opca dont relève l'employeur qui prend en charge les frais de formation du salarié qui mobilise son compte.

Jusqu'au 31 décembre 2016, la prise en charge s'effectue dans la limite du nombre d'heures inscrites sur le CPF du salarié. A compter du 1er janvier 2017, afin de favoriser la mise en œuvre du CPF, le conseil d'administration de l'Opca peut décider de financer l'abondement du CPF des salariés, avec la contribution relative au compte personnel de formation, dans des conditions définies par celui-ci.

[Article L6323-20 du code du travail nouveau III](#)  
[LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 art. 39, V](#)

## **Titulaire d'un CPF employé par une personne publique**

A compter du 1er janvier 2017, lorsque le salarié qui mobilise son CPF est employé par une personne publique qui ne verse pas de contribution à un Opca, cette personne publique prend en charge les frais de formation relatifs au CPF.

**Salariés concernés** : salariés titulaires d'un contrat de droit privé (apprentis du secteur public, titulaires d'un contrat aidé (contrat d'avenir, CAE, CUI), etc.).

**Fonction publique territoriale (FPT)** : les personnes publiques relevant de la FPT peuvent choisir une prise en charge de ces frais par le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT).

Sont concernés les :

- communes,
- départements,
- régions,
- ou établissements publics en relevant, à l'exception des agents comptables des caisses de crédit municipal.

La cotisation versée au CNFPT est assise sur les rémunérations des bénéficiaires des contrats de droit privé que les personnes publiques listées ci-dessus emploient. Son taux, qui ne peut excéder 0,2 %, est fixé par décret.

**Fonction publique hospitalière** : les personnes publiques relevant de la FPH peuvent choisir une prise en charge des frais de formation par l'ANFH.

Sont concernés les établissements suivants :

- Établissements publics de santé,
- Hospices publics,
- Maisons de retraite publiques, à l'exclusion de celles qui sont rattachées au bureau d'aide sociale de Paris,
- Établissements publics ou à caractère public relevant des services départementaux de l'aide sociale à l'enfance et maisons d'enfants à caractère social,
- Établissements publics ou à caractère public pour mineurs ou adultes handicapés ou inadaptés, à l'exception des établissements nationaux et des établissements d'enseignement ou d'éducation surveillée,
- Centres d'hébergement et de réadaptation sociale, publics ou à caractère public,
- Centre d'accueil et de soins hospitaliers de Nanterre.

[Article L6323-20-1 du Code du travail nouveau](#)  
[LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 art. 39, V](#)

**Valérie Michelet**, *mis en ligne le 16 août 2016*

## Accompagnement vers et dans l'emploi

### Accompagnement dans l'emploi dans le cadre du compte personnel d'activité (CPA)

La loi instaure le droit, pour le titulaire du CPA, à un **accompagnement global et personnalisé** destiné à l'aider à exercer ses droits pour la mise en œuvre de son projet professionnel.

Cet accompagnement est fourni notamment dans le cadre du conseil en évolution professionnelle.

[Article L5151-1 du code du travail nouveau](#)

[LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 art. 39, I](#)

Le titulaire du CPA dispose aussi d'une plateforme de services en ligne qui lui :

- fournit une information sur ses droits sociaux et la possibilité de les simuler ;
- donne accès à un service de consultation de ses bulletins de paie, lorsqu'ils ont été transmis par l'employeur sous forme électronique ;
- donne accès à des services utiles à la sécurisation des parcours professionnels et à la mobilité géographique et professionnelle.

[Article L.5151-6-1 du Code du travail nouveau](#)

[LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 art. 39, I](#)

### Accompagnement vers l'emploi en faveur de personnes rencontrant des difficultés particulières d'insertion professionnelle

L'accompagnement personnalisé pour l'accès à l'emploi a pour objet de faciliter l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes qui, rencontrant des difficultés particulières d'insertion professionnelle, ont besoin d'un accompagnement social.

[Article L5131-1 du Code du travail](#)

En application de ce texte, la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 (JO du 9 août 2016) prévoit des dispositions concernant deux publics spécifiques :

- les jeunes de seize à vingt-cinq ans révolus en difficulté et confronté à un risque d'exclusion professionnelle ;
- les personnes ayant la reconnaissance de travailleurs handicapés.

#### 1 ° Accompagnement vers l'emploi et l'autonomie pour les jeunes de seize à vingt-cinq ans révolus en difficulté et confronté à un risque d'exclusion professionnelle

**Forme de l'accompagnement, le parcours contractualisé** : l'accompagnement peut prendre la forme d'un parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie conclu avec l'Etat, élaboré avec le jeune et adapté à ses besoins identifiés lors d'un diagnostic.

**Mise en œuvre du parcours contractualisé** : ce parcours est mis en œuvre par les missions locales. Toutefois, par dérogation, un autre organisme peut être désigné par le représentant de l'Etat dans le département, lorsque cela est justifié par les besoins de la politique d'insertion sociale et professionnelle des jeunes.

[Article L5131-4 du Code du travail modifié](#)  
[LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 art. 46, V](#)

**La « garantie jeunes », modalité spécifique du parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie** : la garantie jeunes comprend notamment un accompagnement intensif du jeune.

Les Missions locales sont chargées de la mise en œuvre de la garantie jeunes. Par dérogation, un autre organisme peut être désigné par le représentant de l'Etat dans le département, lorsque cela est justifié par les besoins de la politique d'insertion sociale et professionnelle des jeunes.

[Art. L. 5131-6 du Code du travail nouveau](#)  
[LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 art. 46, V](#)

Les dispositions relatives à l'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie sont applicables à compter du 1er janvier 2017. Les contrats d'insertion dans la vie sociale conclus antérieurement continuent à produire leurs effets dans les conditions applicables avant cette date, jusqu'à leur terme.

[LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 art. 46, IV, in fine](#)

## **2° Dispositif de l'emploi accompagné pour les travailleurs handicapés**

Les travailleurs handicapés peuvent bénéficier d'un dispositif d'emploi accompagné comportant :

- un accompagnement médico-social,
- et un soutien à l'insertion professionnelle.

Les dispositions relatives à l'emploi accompagné entrent en application le 10 août 2016.

**Bénéficiaires** : Le dispositif propose un soutien et un accompagnement du salarié, ainsi que de l'employeur.

**Finalité du dispositif d'emploi accompagné** : permettre aux travailleurs handicapés d'accéder et de se maintenir dans l'emploi rémunéré sur le marché du travail.

### **Mobilisation du dispositif d'emploi accompagné :**

Le dispositif d'accompagnement peut être sollicité tout au long du parcours professionnel par le travailleur handicapé et, lorsque celui-ci occupe un emploi, par l'employeur. Il est mobilisé en complément des services, aides et prestations existants.

### **Mise en œuvre du dispositif d'emploi accompagné**

Une personne morale gestionnaire qui respecte les conditions d'un cahier des charges prévu par décret met en œuvre le dispositif.

Ce décret précise également les modalités :

- les modalités de mise en œuvre du dispositif d'emploi accompagné,
- les modalités de contractualisation entre le salarié, l'employeur et la personne morale gestionnaire du dispositif,
- les financements pouvant être mobilisés,
- les conditions dans lesquelles la personne morale gestionnaire du dispositif d'emploi accompagné ou, le cas échéant, la personne morale gestionnaire d'un établissement ou service conclut avec le directeur de l'agence régionale de santé (ARS) une convention de financement. Le modèle de ces conventions est fixé par arrêté des ministres chargés des affaires sociales et de l'emploi.

Pour la mise en œuvre du dispositif, la personne morale gestionnaire du dispositif d'emploi accompagné conclut une convention de gestion :

- D'une part, avec l'un des organismes suivants : Cap emploi Pole emploi et Mission locale
- Et, d'autre part, lorsqu'il ne s'agit pas d'un ESAT, avec au moins une personne morale gestionnaire d'un de ces établissements ou service. Cette convention précise les engagements de chacune des parties.

**Rôle de la CDAPH :**

1° décider de la mise en œuvre du dispositif d'emploi accompagné en complément d'une décision d'orientation, le cas échéant sur proposition du Cap Emploi, de Pôle emploi et des Missions locales.  
2° désigner après accord de l'intéressé ou de ses représentants légaux, un dispositif d'emploi accompagné.

**Convention individuelle d'accompagnement :** conclue entre la personne morale gestionnaire du dispositif d'emploi accompagné, la personne accompagnée ou son représentant légal et son employeur, cette convention précise notamment les modalités d'accompagnement et de soutien du travailleur handicapé et de l'employeur, notamment sur le lieu de travail.

[Art. L. 5213-2-1 I à IV du Code du travail nouveau](#)  
[LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 art. 52](#)

**Travailleurs handicapés accueillis en ESAT :** les personnes handicapées nécessitant un accompagnement médico-social pour s'insérer durablement dans le marché du travail, en particulier les travailleurs handicapés accueillis dans un établissement ou service d'aide par le travail et ayant un projet d'insertion en milieu ordinaire de travail, peuvent bénéficier de ce dispositif d'emploi accompagné.

**Valérie Michelet**, *mis en ligne le 16 août 2016*

## Modalités d'attribution de l'aide à la recherche du premier emploi (ARPE)

Suite à la publication de la loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, dite « Loi travail », de nombreux textes réglementaires sont attendus. Ceux relatifs à [l'Aide à la recherche du premier emploi \(ARPE\)](#) viennent aujourd'hui d'être publiés au journal officiel.

Ils déterminent les conditions et les modalités d'attribution de l'aide et fixe la liste des diplômes à finalité professionnelle y ouvrant droit.

L'aide est soumise au respect de plusieurs conditions :

Le demandeur doit avoir **obtenu l'un des diplômes suivants** : Certificat d'aptitude professionnelle ou certificat d'aptitude professionnelle agricole, Baccalauréat professionnel, Baccalauréat technologique, Brevet des métiers d'art, Brevet professionnel ou le brevet professionnel agricole obtenu par la voie de l'apprentissage sans que son titulaire ait occupé un emploi avant cette formation, Brevet de technicien, diplôme de l'enseignement supérieur à finalité professionnelle figurant sur une liste annexée au décret.

La demande d'aide doit être présentée **avant l'expiration d'un délai de quatre mois** à compter de la date à laquelle les résultats de l'examen conduisant à la délivrance du diplôme ont été rendus publics.

Le demandeur ayant obtenu un diplôme de l'enseignement scolaire à finalité professionnelle par la voie de la formation initiale sous statut scolaire doit avoir perçu une **bourse d'études** du second degré de lycée au cours de la dernière année de préparation du diplôme.

Le demandeur ayant obtenu un diplôme de l'enseignement supérieur à finalité professionnelle par la voie de la formation initiale sous statut d'étudiant doit avoir perçu une bourse d'enseignement supérieur sur critères sociaux ou une allocation annuelle accordée dans le cadre du dispositif des aides spécifiques au cours de la dernière année de préparation du diplôme.

Un montant **maximal annuel des ressources** dont le demandeur doit justifier a été déterminé :

- Diplôme de l'enseignement scolaire à finalité professionnelle par la voie de l'apprentissage : revenu fiscal de référence inférieur ou égal aux plafonds de ressources définis pour bénéficier d'une bourse de lycée. Les revenus pris en compte sont ceux du foyer fiscal de rattachement du demandeur ou ses revenus personnels s'il a fait sa propre déclaration fiscale. L'année de référence est celle servant pour l'attribution de la bourse d'études du second degré de lycée à la rentrée de l'année en cours. Ces montants sont publiés dans [l'arrêté du 22 mars 2016](#).

- diplôme de l'enseignement supérieur à finalité professionnelle par la voie de l'apprentissage : montant publiés dans l'[arrêté du 8 août 2016](#), en fonction du nombre d'enfants à charge du foyer fiscal concerné à l'exclusion du demandeur.

La demande est effectuée à l'aide d'un formulaire mis en ligne par l'Agence de services et de paiement. La demande d'aide est présentée au directeur général du centre régional des œuvres universitaires et scolaires (CROUS) dont relève l'établissement de formation ou le centre de formation d'apprentis dans lequel le demandeur a suivi la dernière année de préparation de son diplôme ou, lorsque le dernier établissement ou centre de formation d'apprentis est situé à Mayotte, au vice-recteur de Mayotte.

Des **pièces justificatives** doivent accompagner la demande :

- une attestation sur l'honneur indiquant que le demandeur n'est plus en formation et qu'il est toujours à la recherche d'un premier emploi et qu'il s'engage à ne pas s'inscrire dans une nouvelle formation au cours de l'année universitaire qui suit l'obtention de son diplôme. Cette dernière attestation est incluse dans le formulaire de demande.
- Une attestation de réussite délivrée par l'établissement ou le centre de formation d'apprentis qui a assuré la formation ayant abouti à l'obtention du diplôme.

Aussi, pour les demandeurs ayant obtenu leur diplôme par la voie scolaire :

- Une attestation de la qualité de boursier au titre de la dernière année scolaire ;
- Toutes autres pièces qui permettent à l'administration d'identifier le demandeur.

Aussi, pour les demandeurs ayant obtenu leur diplôme par la voie de l'apprentissage :

- une copie de l'avis d'imposition de l'année de référence, du foyer fiscal auquel ils sont rattachés ou de leur avis d'imposition s'ils ont fait leur propre déclaration fiscale ;
- Toutes autres pièces qui permettent à l'administration d'identifier le demandeur.

L'exactitude des informations fournies peut être vérifiée.

L'aide **ne peut pas se cumuler** avec le revenu de solidarité active ou avec la Garantie jeunes.

Le demandeur ne peut pas bénéficier d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation au moment de la demande.

Le **montant mensuel de l'aide** est précisé. Il est en fonction du niveau de diplôme et de la voie suivie pour obtenir ce diplôme.

- Diplôme de l'enseignement scolaire à finalité professionnelle : 200 euros.
- Diplôme de l'enseignement supérieur à finalité professionnelle par la voie de la formation initiale sous statut d'étudiant : montant mensuel de la bourse d'enseignement supérieur sur critères sociaux ou de l'allocation annuelle accordée dans le cadre du dispositif des aides spécifiques qu'elles ont perçue au cours de la dernière année de préparation du diplôme.
- Diplôme de l'enseignement supérieur à finalité professionnelle par la voie de l'apprentissage : 300 euros.

L'aide à la recherche du premier emploi est **versée mensuellement** à son bénéficiaire pendant une durée maximale de quatre mois. L'aide est versée dès le mois au cours duquel la décision d'attribution de l'aide a été notifiée au demandeur. Si cette décision est notifiée avant le 20 du mois. Sinon elle est versée à partir du mois suivant, dans un délai maximum de trente jours après la décision d'attribution.

Lorsque le bénéficiaire de l'aide **trouve un emploi** dont la rémunération mensuelle excède 78 % du salaire minimum interprofessionnel de croissance net, il est tenu d'en informer l'organisme assurant le versement de l'aide ou, le cas échéant, le vice-recteur de Mayotte, qui met alors fin à son paiement.

[Décret n° 2016-1089 du 8 août 2016 relatif à l'aide à la recherche du premier emploi](#)

[Arrêté du 8 août 2016 fixant les montants mensuels de l'aide à la recherche du premier emploi et les montants maximaux des ressources permettant aux personnes ayant obtenu leur diplôme par l'apprentissage de bénéficier de l'aide](#)

**Romain Pigeaud**, mis en ligne le 9 août 2016

## Les évolutions du conseil en évolution professionnelle (CEP)

### CEP et accompagnement global dans le cadre du compte personnel d'activité (CPA)

Le titulaire du CPA a droit à un accompagnement global et personnalisé destiné à l'aider à exercer ses droits pour la mise en œuvre de son projet professionnel. Cet accompagnement est fourni notamment dans le cadre du CEP.

[Article L. L. 5151-1 du code du travail nouveau](#)

[LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 art. 39, I](#)

### Délivrance du CEP à distance

La loi prévoit que le CEP peut, dès le 1er janvier 2017, être proposé à distance dans des conditions qui doivent être prévues par le cahier des charges définissant l'offre de service du CEP. Le cahier des charges qui a été défini par l'[arrêté du 16 juillet 2014](#) doit donc être revu en conséquence.

[Article L6111-6 du Code du travail modifié](#)

[LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 art. 39, IV](#)

### Obligation d'information pesant sur les opérateurs du CEP

Les opérateurs en charge du CEP doivent **assurer l'information directe des personnes sur les modalités d'accès à ce conseil et sur son contenu**, selon des modalités définies par voie réglementaire.

[Article L6111-6 du Code du travail modifié](#)

[LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 art. 39, IV](#)

Par ailleurs, les opérateurs chargés du CEP partagent avec les organismes financeurs et la Caisse des dépôts et consignation en sa qualité d'organisme gestionnaire du système d'information du compte personnel de formation, les données relatives :

- à l'emploi et au parcours de formation professionnelle dont les organismes de formation disposent sur leurs stagiaires et qu'ils communiquent aux financeurs ;
- aux coûts des actions de formation, sous forme dématérialisée et dans des conditions définies par décret en Conseil d'Etat pris après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés.

[Art. L. 6353-10 du code du travail nouveau](#)

[LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 art. 80](#)

Pour rappel, sont concernés les opérateurs désignés :

- par le législateur en 2014 : Opacif, Pôle Emploi, APEC, Missions locales et réseau Cap Emploi ;
- par la Région, après concertation au sein du bureau du Crefop

**Valérie Michelet**, *mis en ligne le 16 août 2016*

## Les dispositions sur l'alternance de la loi travail

La Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, dite « Loi travail », [vient d'être publiée au journal officiel.](#)

La loi a donné lieu à [une décision du Conseil Constitutionnel.](#)

Au sein de cette loi est particulièrement à signaler le Chapitre II : Développer l'apprentissage comme voie de réussite et renforcer la formation professionnelle.

Voici les principales dispositions relatives à l'apprentissage et au contrat de professionnalisation. Cette présentation suit le même sommaire que la Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, dite « Loi travail ».

### **CPA pour les apprentis**

Un compte personnel d'activité est ouvert dès l'âge de quinze ans pour le jeune qui signe un contrat d'apprentissage.

[Article 39 de la LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 créant L'article 5151-2 du Code du travail](#)

### **CPF et maître d'apprentissage : acquisition d'heures**

L'activité de maître d'apprentissage fait partie des activités bénévoles ou de volontariat permettant d'acquérir des heures inscrites sur le compte personnel de formation.

[Article 39 de la LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 créant L'article 5151-9 du Code du travail](#)

### **Aide à la recherche du premier emploi pour les apprentis**

Une aide à la recherche du premier emploi, non imposable et exonérée de charges sociales, est accordée pour une durée de quatre mois, sur leur demande, aux jeunes de moins de vingt-huit ans qui ont obtenu, depuis moins de quatre mois à la date de leur demande, un diplôme à finalité professionnelle et qui sont à la recherche d'un emploi. Cette aide est réservée aux jeunes qui, ayant obtenu leur diplôme par les voies scolaire et universitaire ou par l'apprentissage

Pour en savoir plus sur cette aide, [voir notre précédente actualité.](#)

[Article 50 de la LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016](#)

### **Suppression des COM pour les OCTA**

Sont abrogées les conventions triennales d'objectifs et de moyens conclues entre chacun des organismes collecteurs de taxe d'apprentissage et l'Etat. En pratique, le contenu de ces précédents COM est présent dans les habilitations des OCTA.

#### [Article 71 de la LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 abrogeant l'article L. 6242-6 du Code du travail](#)

##### **Liste des établissements pouvant bénéficier du hors-quota : ajout**

Peuvent être habilités à bénéficier de financement au titre du hors-quota les établissements d'enseignement privés du second degré gérés par des organismes à but non lucratif et qui remplissent l'une des conditions suivantes :

- Être lié à l'État par l'un des contrats d'association mentionnés à l'article L. 442-5 du code de l'éducation ou à l'article L. 813-1 du code rural et de la pêche maritime ;
- Être habilité à recevoir des boursiers nationaux conformément aux procédures prévues à l'article L. 531-4 du code de l'éducation ;
- Être reconnu conformément à la procédure prévue à l'article L. 44-2 du même code.

Cette modification permet d'ajouter ces établissements à la liste des établissements pouvant bénéficier d'affectation du hors-quota. Cette liste est établie à l'article L6241-9 du Code du travail.

#### [Article 71 de la LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 modifiant l'article L. 6241-9 du Code du travail](#)

##### **Affectation de la taxe d'apprentissage dans le secteur des banques et assurances : la condition relative à l'âge de la formation est relevée**

Les employeurs relevant du secteur des banques et des assurances où existaient, avant le 1er janvier 1977, des centres de formation qui leur étaient propres, peuvent apporter des concours financiers à ces centres, par l'intermédiaire d'un seul des organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage, et s'engagent à assurer à leurs salariés entrant dans la vie professionnelle une formation générale théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un des diplômes de l'enseignement technologique. La loi travail porte à 26 ans la limite d'âge des salariés visés par cette condition. Avant la loi, cette limite d'âge était de 20 ans.

#### [Article 71 de la LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 modifiant l'article L. 6241-6 du Code du travail](#)

##### **Ouverture de la formation à distance à l'apprentissage**

Les enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un CFA ou une section d'apprentissage pourront être effectués en tout ou partie à distance.

Les CFA devront assurer le suivi et l'accompagnement des apprentis quand la formation est dispensée en tout ou partie à distance. Cette disposition intègre les missions des CFA.

#### [Article 72 de la LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 modifiant l'article L. 6211-2 et L6231-1 du Code du travail](#)

##### **Développement de l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial**

Afin de consolider le régime juridique applicable en matière d'apprentissage, la loi intègre les spécificités prévues par la loi n° 92-675 du 17 juillet 1992 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage, à la formation professionnelle et modifiant le code du travail, pour le secteur public non industriel et commercial, directement dans le code du travail. Ainsi, le droit commun de l'apprentissage, fixé par le code du travail, s'applique aux contrats conclus dans la fonction publique, à l'exception des dispositions clairement définies dans ce nouveau chapitre 7 inséré dans le titre II du livre deuxième de la sixième partie du code du travail.

[Article 73 de la LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 complétant le titre II du livre II de la sixième partie du même code par un chapitre VII](#)

**Contrat de professionnalisation : expérimentation pour les travailleurs déclarés inaptes et travailleurs ayant la qualité de travailleurs handicapés, extension des qualifications visées**

A titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2017, le contrat de professionnalisation peut être conclu par les demandeurs d'emploi, y compris ceux écartés pour inaptitude et ceux qui disposent d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, notamment les moins qualifiés et les plus éloignés du marché du travail, en vue d'acquérir des qualifications autres que celles visées par le contrat de professionnalisation.

[Article 74 de la LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016](#)

**Répartition des fonds libres de la taxe d'apprentissage : expérimentation régionales**

A titre expérimental, dans deux régions volontaires, il est dérogé aux règles de répartition des fonds non affectés par les entreprises de la fraction « quota » de la taxe d'apprentissage et de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA). Par conséquent, la fraction « hors-quota » n'est pas visée par cette expérimentation.

Les organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage (OCTA) transmettent à chaque région volontaire une proposition de répartition sur son territoire des fonds non affectés par les entreprises, dits « fonds libres ». Cette proposition fait l'objet, au sein du Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP), d'une concertation au terme de laquelle le président du conseil régional notifie aux organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage sa décision de répartition.

Les OCTA procèdent au versement des sommes aux CFA et aux sections d'apprentissage conformément à la décision de répartition notifiée par la région, dans les délais identiques aux autres versements de la taxe d'apprentissage.

L'expérimentation est mise en place du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2019.

Chaque région volontaire adresse au représentant de l'Etat dans la région le bilan de l'expérimentation qui lui a été confiée, établi au 31 décembre 2019.

Le Gouvernement remet au Parlement, avant le 1er juillet 2020, un rapport portant sur les expérimentations mises en œuvre en application du présent article afin de préciser les conditions de leur éventuelle généralisation.

[Article 76 de la LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016](#)

**Expérimentation régionale : dérogation à l'âge limite de signature d'un contrat d'apprentissage**

A titre expérimental, dans les régions volontaires, il est dérogé à la limite d'âge de signature d'un contrat d'apprentissage de vingt-cinq ans. Cette limite d'âge est portée à trente ans.

Cette expérimentation est mise en place du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2019.

La région ou la collectivité territoriale de Corse adresse au représentant de l'Etat dans la région le bilan au 31 décembre 2019 de l'expérimentation qui lui a été, le cas échéant, confiée.

Le Gouvernement remet au Parlement, au cours du premier semestre 2020, un rapport portant sur les expérimentations mises en œuvre au titre du présent article afin de préciser les conditions éventuelles de leur généralisation.

[Article 77 de la LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016](#)

### **Publication d'une enquête d'insertion, connaissance par les apprentis**

Chaque année, les résultats d'une enquête nationale qualitative et quantitative relative au taux d'insertion professionnelle à la suite des formations dispensées dans les CFA, dans les sections d'apprentissage et dans les lycées professionnels sont rendus publics. Le contenu des informations publiées et leurs modalités de diffusion sont déterminés par arrêté conjoint des ministres chargés de la formation professionnelle et de l'éducation nationale.

Les CFA doivent rendre public le taux d'insertion professionnelle des élèves, par diplôme, dans les douze mois suivant l'obtention des diplômes auxquels ils les préparent. Les CFA doivent rendre public des statistiques comportant des indicateurs de réussite de leurs apprentis aux examens, concours et diplômes qu'ils préparent. Ces établissements diffusent également une information générale sur les taux de poursuite d'études et d'insertion professionnelle dans chacun des domaines qui les concernent. Un élève ou apprenti ne peut s'inscrire dans un cycle ou une formation sans avoir préalablement pris connaissance des taux de réussite et d'insertion professionnelle correspondants.

[Article 81 de la LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 modifiant L'article L. 6111-8 du Code du travail et L'article L. 401-2-1 du code de l'éducation](#)

### **Maître d'apprentissage des groupements d'employeurs : précision**

Lorsque l'apprenti est recruté par un groupement d'employeurs, les dispositions relatives au maître d'apprentissage sont appréciées au niveau de l'entreprise utilisatrice membre de ce groupement.

[Article 91 de la LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 modifiant L'article L. 6223-5 du Code du travail](#)

**Romain Pigeaud**, *mis en ligne le 9 août 2016*

## Parcours de formation, action de formation et FOAD

La loi du 8 août 2016 reconnaît les actions de positionnement dans le cadre du contrat de professionnalisation. Elle modifie la base de prise en charge par les Opca de parcours comprenant des actions de positionnement, d'évaluation, d'accompagnement et de formation et spécifie l'organisation du parcours. Elle prévoit la possibilité de dispenser à distance la formation en CFA et de proposer l'offre de services du CEP à distance également.

### Reconnaissance des actions de positionnement dans le cadre du contrat de professionnalisation

Dans le cadre du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou d'actions de professionnalisation engagées dans le cadre de contrats à durée indéterminée, sont désormais reconnues les actions de positionnement.

[Art. L6325-13 du Code du travail modifié](#)

Les organismes collecteurs paritaires agréés (Opca) prennent en charge les parcours comprenant ces actions de positionnement.

[Art. L6332-14 du Code du travail modifié](#)

[Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 art. 82](#)

### Passage d'une prise en charge de forfait horaire à une prise en charge de "parcours"

Les Opca prennent en charge les parcours comprenant des actions de positionnement, d'évaluation, d'accompagnement et de formation sur la base de forfaits déterminés par :

- convention ou accord collectif de branche,
- ou, à défaut, par un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un organisme paritaire interprofessionnel collecteur des fonds de la formation professionnelle continue.

Auparavant, cette prise en charge s'effectuait sur la base de **forfaits horaires**. Désormais, ce n'est qu'à défaut d'un tel accord, qu'un montant forfaitaire horaire est déterminé par décret.

[Art. L6332-14 du Code du travail modifié](#)

[Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 art. 82](#)

### Organisation de parcours de formation

Les actions de formation peuvent désormais être organisées sous la forme d'un parcours comprenant, outre les séquences de formation :

- le positionnement pédagogique,
- l'évaluation,
- et l'accompagnement de la personne qui suit la formation.

Ce parcours doit permettre d'adapter le programme et les modalités de déroulement de la formation.

[Art. L6353-1 du Code du travail modifié](#)  
[Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 art. 82](#)

### **Actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques**

La négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail s'enrichit, à compter du 1er janvier 2017, d'un nouveau thème : les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale.

A défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Cette charte prévoit notamment la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.

[Art. L2242-8 du Code du travail modifié](#)  
[Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 art. 55](#)

### **Développement de la FOAD**

#### **Apprentissage**

Les enseignements dispensés dans le cadre de l'apprentissage, dans un centre de formation d'apprentis ou une section d'apprentissage, peuvent en tout ou partie être effectués à distance.

[Art. L6211-2 du Code du travail modifié](#)

Lorsque c'est le cas, les centres de formation d'apprentis assurent le suivi et l'accompagnement des apprentis.

[Art. L6231-1 du Code du travail modifié](#)  
[Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 art. 72](#)

#### **Conseil en évolution professionnelle (CEP)**

L'offre de services du conseil en évolution professionnelle peut être proposée à distance, à partir du 1er janvier, dans des conditions définies par le cahier des charges.

[Art. L6111-6 du Code du travail modifié](#)  
[Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 art. 39](#)

**Valérie Michelet**, *mis en ligne le 26 août 2016*

## **Parcours d'accompagnement personnalisé en cas de refus de modification du contrat de travail**

La loi du 8 août 2016 prévoit que lorsqu'un accord d'entreprise est conclu en vue de la préservation ou du développement de l'emploi, ses stipulations se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail. Si le salarié refuse cette modification de son contrat de travail, l'employeur peut le licencier et doit lui proposer d'adhérer au parcours d'accompagnement personnalisé.

### **Conditions d'ouverture du droit au parcours d'accompagnement personnalisé**

Lorsque l'employeur engage une procédure de licenciement à l'encontre du salarié ayant refusé l'application d'un accord d'entreprise conclu en vue de la préservation ou du développement de l'emploi, il est tenu de proposer, lors de l'entretien préalable, le bénéfice du dispositif d'accompagnement personnalisé à chaque salarié dont il envisage le licenciement.

**Bon à savoir :** le licenciement est dans ce cas prononcé pour "motif spécifique" et suit la procédure d'un licenciement individuel pour motif économique. Les dispositions du Code du travail relatives aux mesures de reclassement pesant sur l'employeur ne sont pas applicables.

Un décret définit les délais de réponse du salarié à la proposition de l'employeur ainsi que les conditions dans lesquelles le salarié adhère au parcours d'accompagnement personnalisé.

[Art. L2254-2 II du Code du travail nouveau](#)

### **Effets de l'adhésion au parcours d'accompagnement personnalisé**

L'adhésion du salarié emporte rupture du contrat de travail.

Cette rupture du contrat de travail :

- ne comporte ni préavis ni indemnité compensatrice de préavis,
- ouvre notamment droit à l'indemnité de licenciement et à toute indemnité conventionnelle qui aurait été due en cas de licenciement au terme du préavis.

[Art. L2254-2 II du Code du travail nouveau](#)

### **Contenu du parcours d'accompagnement personnalisé**

Ce parcours, débute par une phase de pré-bilan, d'évaluation des compétences et d'orientation professionnelle en vue de l'élaboration d'un projet professionnel.

Il comprend notamment :

- des mesures d'accompagnement et d'appui au projet professionnel,
- des périodes de formation et de travail.

Les modalités du parcours sont précisées par décret.

L'accompagnement personnalisé est assuré par Pôle emploi, dans des conditions prévues par décret.

[Art. L2254-3 du Code du travail nouveau](#)

### **Statut du bénéficiaire du parcours d'accompagnement personnalisé**

Le bénéficiaire est placé sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle.

Il peut bénéficier d'une allocation supérieure à celle à laquelle le salarié aurait pu prétendre au titre de l'allocation d'assurance chômage pendant la même période :

- s'il justifie d'une ancienneté d'au moins 12 mois à la date de rupture du contrat de travail ;
- perçue pendant une durée maximale de 12 mois.

Le montant de cette allocation ainsi que les conditions dans lesquelles les règles de l'assurance chômage s'appliquent aux bénéficiaires du dispositif, en particulier les conditions d'imputation de la durée d'exécution de l'accompagnement personnalisé sur la durée de versement de l'allocation d'assurance, sont définis par décret.

[Art. L2254-4 du Code du travail nouveau](#)

### **Financement du parcours d'accompagnement personnalisé**

Deux situations sont à distinguer :

#### *1° L'employeur a proposé au salarié l'adhésion au parcours d'accompagnement personnalisé*

L'employeur contribue au financement du dispositif d'accompagnement par un versement représentatif de l'indemnité compensatrice de préavis, dans la limite de trois mois de salaire majoré de l'ensemble des cotisations et contributions obligatoires afférentes.

Ce versement est fait auprès de Pôle emploi, qui recouvre cette contribution pour le compte de l'Etat.

La détermination du montant de ce versement et son recouvrement sont assurés par Pôle emploi.

Les conditions d'exigibilité de ce versement sont précisées par décret.

[Art. L2254-5 du Code du travail nouveau](#)

#### *2° L'employeur n'a pas proposé l'adhésion au parcours d'accompagnement personnalisé*

Pôle emploi propose ledit dispositif d'accompagnement au salarié.

Dans ce cas, l'employeur verse à Pôle emploi, qui la recouvre pour le compte de l'Etat, une contribution égale à deux mois de salaire brut, portée à trois mois lorsque son ancien salarié adhère au dispositif d'accompagnement sur proposition de Pôle emploi.

La détermination du montant de cette contribution et son recouvrement sont assurés par Pôle emploi. Les conditions d'exigibilité de cette contribution sont précisées par décret.

[Art. L2254-6 du Code du travail nouveau](#)

[Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 art. 22](#)

**Valérie Michelet**, mis en ligne le 25 août 2016

## Les évolutions relatives à la validation des acquis de l'expérience (VAE)

### Droit à la VAE des travailleurs utilisant une plateforme de mise en relation par voie électronique

Le travailleur bénéficie, dès le 10 août 2016, à sa demande, de la validation des acquis de l'expérience.

La plateforme prend alors en charge les frais d'accompagnement et lui verse une indemnité dans des conditions définies par décret.

[Art. L. 7342-3 du code du travail nouveau](#)  
[LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 art. 60](#)

### Participation au jury de VAE d'un salarié, d'un travailleur non salarié ou d'un retraité

Entre dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue la participation à un jury de VAE.

La loi précise désormais que les personnes pouvant être jury sont :

- les salariés,
- les travailleurs non-salariés,
- les retraités.

[Article L6313-1 du code du travail modifié](#)  
[LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 art.75](#)

Lorsque le membre du jury de VAE est un retraité, le remboursement des frais de transport, d'hébergement et de restauration lié à sa participation peut être pris en charge par un OPCA selon les modalités fixées par accord de branche.

[Article L 6313-12 du code du travail modifié](#)  
[LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 art.75](#)

### Durée minimale d'activité requise

La durée minimale d'activité requise pour que la demande de validation soit recevable passe de trois ans à un an, que l'activité ait été exercée de façon continue ou non.

[Article L335-5 du Code de l'éducation modifié](#)  
[LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 art. 78](#)

## **Prise en compte des périodes de formation initiale ou continue en milieu professionnel**

Pour apprécier la durée d'un an, l'autorité ou l'organisme qui se prononce sur la recevabilité de la demande peut désormais prendre en compte les périodes de formation initiale ou continue en milieu professionnel.

[Article L335-5 du Code de l'éducation modifié](#)  
[LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 art.78](#)

La loi du 5 mars 2014 avait prévu que les périodes de formation initiale ou continue en milieu professionnel, suivie de façon continue ou non par les personnes n'ayant pas atteint le niveau V de qualification pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre, sont prises en compte dans le calcul de la durée minimale d'activité requise. La loi du 8 août 2016, supprime cette disposition.

## **Parties de certification obtenues acquises définitivement**

Désormais, les parties de certification obtenues sont acquises définitivement. Ces parties de certifications permettent des dispenses d'épreuve si le règlement fixé par l'autorité administrative, l'établissement ou l'organisme qui délivre la certification prévoit des équivalences totales ou partielles.

[Article L335-5 du Code de l'éducation modifié](#)  
[LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 art. 78](#)

## **VAE dans l'enseignement supérieur**

La loi apporte les mêmes modifications en ce qui concerne la VAE dans l'enseignement supérieur.

[Articles L613-3 et s. modifiés du Code de l'éducation](#)  
[LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 art. 78](#)

## **Obligation d'information sur la VAE lors de l'entretien professionnel**

L'entretien professionnel mis en place par la loi du 5 mars 2014 comporte des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience.

[Article L. 6315-1 du code du travail](#)  
[LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 art. 78](#)

## **Promotion de la VAE via la négociation collective**

Dans les entreprises dont l'effectif dépasse cinquante salariés, un accord d'entreprise peut déterminer des modalités de promotion de la validation des acquis de l'expérience au bénéfice des employés.

[Article L. 6411-1 du Code du travail](#)  
[LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 art. 78](#)

## **Congé de VAE**

### **1° Condition d'ouverture du droit à congé de VAE pour les titulaires d'un CDD et conditions de rémunération**

Une personne qui a été titulaire de CDD a droit au congé pour validation des acquis de l'expérience. La loi supprime les conditions minimales d'ancienneté et aligne les conditions de rémunération sur

celles du salarié titulaire d'un CDI.

[Article L. 6422-2 du code du travail](#)

[LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 art. 78](#)

Pour rappel, le salarié dont l'action de VAE est prise en charge par l'Opacif a droit à une rémunération égale à la rémunération qu'il aurait reçue s'il était resté à son poste de travail, dans la limite de 24 heures. La rémunération due au bénéficiaire d'un congé pour VAE est versée par l'employeur. Celui-ci est remboursé par l'Opacif.

[Article L. 6422-8 du Code du travail](#)

## **2° Durée du congé de VAE**

La durée de 24 heures du congé de VAE peut être augmentée par convention ou accord collectif de travail pour les salariés :

- n'ayant pas atteint un niveau IV de qualification, au sens du répertoire national des certifications professionnelles,
- ou dont l'emploi est menacé par les évolutions économiques ou technologiques.

[Article L. 6422-3 du code du travail](#)

[LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 art. 78](#)

## **Accompagnement renforcé pour certains publics**

Toute personne dont la candidature a été déclarée recevable peut bénéficier d'un accompagnement dans la préparation de son dossier et de son entretien avec le jury en vue de la validation des acquis de son expérience.

Un **accompagnement renforcé pour certains publics** peut être prévu et financé par un accord de branche.

[Article L. 6423-1 du Code du travail](#)

[LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 art. 78](#)

**Valérie Michelet**, *mis en ligne le 16 août 2016*

## Le socle de connaissances et de compétences et blocs de compétences à l'honneur

La loi du 8 août 2016 développe l'accès au socle de connaissances et de compétences ainsi que l'acquisition de blocs de compétences.

### Le socle de connaissances et de compétences

#### Élargissement des actions prises en charge aux actions d'évaluation préalable

Les actions permettant d'évaluer les compétences d'une personne préalablement ou postérieurement aux formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences sont éligibles au compte personnel de formation (CPF).

[Art. L6323-6 du Code du travail modifié](#)

[Article 39 V](#)

De la même manière, les actions de formation éligibles à la période de professionnalisation sont notamment les actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret.

[Art. L6324-1 du Code du travail nouveau](#)

[Article 40 de la loi](#)

Ces dispositions entrent en application le 1er janvier 2017.

#### Élargissement du socle de connaissances et de compétences au plan de formation

L'employeur peut proposer des formations qui participent à la lutte contre l'illettrisme, notamment des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret.

[Art. L6321-1 du Code du travail modifié](#)

[Article 40 de la loi](#)

### Blocs de compétences

#### Dans le cadre du plan de formation

Les actions de formation mises en œuvre par l'employeur peuvent permettre d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et visant à l'acquisition d'un bloc de compétences.

[Art. L6321-1 du Code du travail modifié](#)

[Article 40 de la loi](#)

#### Dans le cadre de la période de professionnalisation

Les actions de formation éligibles à la période de professionnalisation sont notamment les formations permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et visant à l'acquisition d'un bloc de compétences.

[Art. L6324-1 du Code du travail nouveau](#)

[Article 40 de la loi](#)

**Valérie Michelet**, *mis en ligne le 26 août 2016*

## La formation des acteurs de la négociation collective

La loi du 8 août 2016 vise à renforcer les acteurs du dialogue social. C'est dans cet objectif qu'est mise en place le principe d'une formation des acteurs de la négociation collective.

### Bénéficiaire et contenu de la formation

#### Bénéficiaires

Les salariés et les employeurs ou leurs représentants peuvent bénéficier de formations communes. Ces formations peuvent être suivies par :

- des magistrats judiciaires ou administratifs ;
- d'autres agents de la fonction publique.

[Art. L2212-1 du Code du travail nouveau](#)

#### Contenu

Ces formations visent à améliorer les pratiques du dialogue social dans les entreprises.

[Art. L2212-1 du Code du travail nouveau](#)

Des conventions ou des accords collectifs d'entreprise ou de branche peuvent définir le contenu des formations communes.

[Art. L2212-2 du Code du travail nouveau](#)

#### Organisme pouvant délivrer cette formation

Ces formations sont dispensées par des centres, instituts ou organismes de formation.

L'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle apporte son concours à la création et à la mise en œuvre de ces formations.

[Art. L2212-1 du Code du travail nouveau](#)

Des conventions ou des accords collectifs d'entreprise ou de branche peuvent définir les conditions dans lesquelles elles sont dispensées.

[Art. L2212-2 du Code du travail nouveau](#)

#### Financement

Ces formations peuvent être en tout ou partie financées par les crédits du fonds paritaire chargé d'une mission de service public, apportant une contribution au financement des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs (art. L2135-9 Code du travail).

[Article L2135-11 du Code du travail modifié](#)

[Art. L2212-1 du Code du travail nouveau](#)

Des conventions ou des accords collectifs d'entreprise ou de branche peuvent définir les modalités de leur financement, pour couvrir :

- les frais pédagogiques,
- les dépenses d'indemnisation,
- et les frais de déplacement et d'hébergement des stagiaires et animateurs.

[Art. L2212-2 du Code du travail nouveau](#)

### **Financement de la formation des DP et délégués syndicaux par le CE**

Le comité d'entreprise peut décider, par une délibération, de consacrer une partie de son budget de fonctionnement au financement de la formation des délégués du personnel et des délégués syndicaux de l'entreprise.

Cette somme et ses modalités d'utilisation sont inscrites :

- d'une part :
  - dans les comptes annuels du comité d'entreprise
  - ou le cas échéant, dans le livre retraçant chronologiquement les montants et l'origine des dépenses qu'il réalise et des recettes qu'il perçoit et dans l'état de synthèse annuel simplifié portant sur des informations complémentaires relatives à son patrimoine et à ses engagements en cours (article L. 2325-46 du code du travail) ;
- d'autre part, dans le rapport présentant des informations qualitatives sur ses activités et sur sa gestion financière, de nature à éclairer l'analyse des comptes par les membres élus du comité et les salariés de l'entreprise (article L. 2325-50 du code du travail).

[Article L. 2325-43 d code du travail modifié](#)  
[Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 art. 33](#)

**Valérie Michelet**, *mis en ligne le 25 août 2016*

## Le congé de formation économique, sociale et syndicale

La loi du 8 août 2016 transfère les dispositions relatives au congé de formation économique, sociale et syndicale au titre IV, relatif à l'exercice du droit syndical, du livre 1er sur les syndicats professionnels (deuxième partie du Code du travail consacrée aux relations collectives de travail).

### Congés de formation économique, sociale et syndicale

#### 1. Personnes bénéficiaires du congé

1° **Tout salarié** qui souhaite participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale a droit, sur sa demande, à un ou plusieurs congés.

Ces stages ou sessions de formation sont organisés :

- soit par des centres rattachés aux organisations syndicales (article L. 2135-12 du Code du travail, 3°),
- soit par des instituts spécialisés.

Art. L2145-5 du Code du travail nouveau

2° **Les demandeurs d'emploi** peuvent participer aux stages de formation économique et sociale et de formation syndicale dans la limite des durées en jours par période annuelle prévues pour les salariés (*voir ci-dessous 2.*)

Ils continuent de bénéficier du revenu de remplacement auquel ils ont droit pendant la durée des stages considérés.

Art. L2145-9 du Code du travail nouveau

#### 2. Durée minimale et maximale

##### a) Durée totale des congés pris dans l'année

La durée totale des congés pris dans l'année ne peut excéder :

- pour les bénéficiaires du congé, douze jours ;
- pour les animateurs des stages et sessions, dix-huit jours.

Art. L2145-7 du Code du travail nouveau

##### b) Durée minimale de chaque congé

La durée de chaque congé ne peut être inférieure à une demi-journée.

Art. L2145-7 du Code du travail nouveau

#### 3. Droit pour le salarié en congé au maintien total ou partiel par l'employeur de la rémunération

##### a) Conditions

Prise en charge sur demande d'une organisation syndicale satisfaisant aux conditions suivantes :

- respect des valeurs républicaines et d'indépendance,
- constitution depuis au moins deux ans

- champ professionnel et géographique couvrant celui de l'entreprise ou de l'établissement concerné.

[Art. L2145-6 du Code du travail nouveau](#)

**b) Entreprise couverte par un accord prévoyant la prise en charge par l'employeur de tout ou partie du salaire**

La demande de l'organisation syndicale porte sur la différence entre le montant dont la prise en charge est prévue par l'accord et le montant total de la rémunération du salarié.

[Art. L2145-6 du Code du travail nouveau](#)

**c) Forme et contenu de la demande de l'organisation syndicale**

Elle doit :

- être expresse et écrite ;
- préciser le niveau demandé du maintien de rémunération ;
- contenir en annexe, l'accord écrit du salarié pour bénéficier du maintien de son salaire dans les conditions énoncées ci-dessous.

[Art. L2145-6 du Code du travail nouveau](#)

**d) Montant que l'organisation syndicale rembourse à l'employeur :**

1° Soit une convention a été conclue entre l'organisation syndicale et l'employeur qui fixe :

- le montant que l'organisation syndicale rembourse à l'employeur
- le délai dans lequel ce remboursement est effectué.

2° Soit, aucune convention n'a été conclue.

Dans ce cas, la demande de l'organisation syndicale l'engage à rembourser la totalité du montant maintenu au titre de sa demande ou d'un accord collectif prévoyant un maintien de la rémunération par l'employeur, sauf si l'accord en dispose autrement, y compris le montant des cotisations et contributions sociales afférentes à la rémunération, dans un délai défini par décret en Conseil d'Etat. En cas de non-remboursement, l'employeur peut procéder à une retenue sur le salaire du bénéficiaire, dans les conditions et limites prévues par décret en Conseil d'Etat.

[Art. L2145-6 du Code du travail nouveau](#)

[Sur les modalités de mise en oeuvre de ces dispositions voir notre actualité du 4 janvier 2016](#)

**4. Effectif simultanément absent au titre du congé de formation économique, sociale et syndicale**

Le nombre total de jours de congés susceptibles d'être pris chaque année par l'ensemble des salariés de l'établissement ne peut dépasser un maximum fixé par voie réglementaire compte tenu de l'effectif de l'établissement.

Cette limite s'applique au titre des formations suivantes :

- du congé de formation, économique sociale et syndicale
- du stage de formation économique d'une durée maximale de cinq jours auquel ont droit membres titulaires du comité d'entreprise élus pour la première fois (article L. 2325-44 du Code du travail) ;
- de la formation dont bénéficient les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail nécessaire à l'exercice de leurs missions (article L. 4614-14 du Code du travail).

Un arrêté fixe, compte tenu de l'effectif de l'établissement :

- le nombre maximum de jours de congés pouvant être utilisés par les animateurs et par les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales,
- le pourcentage maximum de salariés pouvant être simultanément absents au titre des congés mentionnés ci-dessus.

Art. L2145-8 du Code du travail nouveau

## 5. Période de congé de formation économique, sociale et syndicale et droits du salarié

Deux grandes règles :

1° La durée du ou des congés de formation économique et sociale et de formation syndicale ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel ([sur ce point, voir notre actualité du 5 février 2016](#)) ;

2° Cette durée est assimilée à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, du droit aux prestations d'assurances sociales et aux prestations familiales ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat de travail.

Art. L2145-10 du Code du travail nouveau

## 6. Refus de l'employeur

**a) Principe** : le congé de formation économique et sociale et de formation syndicale est de droit.

**b) Exceptions** : cas où l'employeur estime, après avis conforme du comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, des délégués du personnel, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise.

Le refus du congé par l'employeur est motivé.

En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

Art. L2145-11 du Code du travail nouveau

## 7. Dispositions ouvertes au champ de la négociation

Les conventions ou accords collectifs de travail peuvent :

- Contenir des dispositions plus favorables que celles prévues ci-dessus, notamment en matière de rémunération ;
- Préciser les périodes de congé les mieux adaptées aux nécessités de chaque profession ;
- Fixer les modalités du financement de la formation, destiné à couvrir les frais pédagogiques ainsi que les dépenses d'indemnisation des frais de déplacement et d'hébergement des stagiaires et animateurs ;
- Définir les procédures amiables permettant de régler les difficultés qui peuvent survenir pour l'application des dispositions qui précèdent ;
- Prévoir la création de fonds mutualisés en vue d'assurer la rémunération des congés et le financement de la formation.

Des accords d'établissement peuvent fixer la répartition des congés par service ou par catégorie professionnelle.

Art. L2145-12 du Code du travail nouveau

## 8. Conditions d'application des dispositions relatives au congé de formation économique et sociale et de formation syndicale et au personnel des entreprises publiques

Ces conditions sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Art. L2145-13 du Code du travail nouveau

## **Formation économique, sociale et syndicale**

### **1. Droit au congé de formation économique, sociale et syndicale**

Les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales bénéficient du congé de formation économique, sociale et syndicale.

[Art. L2145-1 du Code du travail modifié](#)

### **2. Durée des congés pris à ce titre dans l'année**

Cette durée ne peut excéder dix-huit jours.

Art. L2145-1 du Code du travail modifié

### **3. Centres et organismes assurant cette formation**

Est concernée la formation des :

- salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales, notamment au sein d'organismes de caractère économique et social,
- des adhérents à une organisation syndicale amenés à intervenir en faveur des salariés.

Cette formation peut être assurée :

- soit par des centres spécialisés, directement rattachés aux organisations syndicales représentatives ;
- soit par des instituts internes aux universités ;
- soit par des organismes dont la spécialisation totale ou partielle serait assurée en accord avec des organisations syndicales.

Ces organismes doivent avoir reçu l'agrément du ministre chargé du Travail.

[Art. L2145-2 du Code du travail](#)

### **4. Aide financière de L'Etat**

L'Etat apporte une aide financière à la formation :

- des salariés appelés à exercer des fonctions syndicales,
- des adhérents à une organisation syndicale amenés à intervenir en faveur des salariés.

Cette aide prend la forme de la subvention mentionnée au 3° du I de l'article L2135-10 et par une subvention aux instituts mentionnés au 2° de l'article L2145-2.

[Art. L2145-3 du Code du travail](#)

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application de l'ensemble des dispositions ci-dessus.

[Art. L2145-4 du Code du travail](#)

[Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 art. 33](#)

**Valérie Michelet**, *mis en ligne le 29 août 2016*

## Les congés de participation aux instances d'emploi et de formation professionnelle ou à un jury d'examen

La loi du 8 août 2016 pose une nouvelle architecture des principaux congés dits "spéciaux". Voici les nouvelles règles relatives aux congés de participation aux instances d'emploi et de formation professionnelle ou à un jury d'examen.

### Dispositions d'ordre public

**Temps nécessaire pour participer aux réunions de certaines instances** : lorsqu'un salarié est désigné pour siéger dans des instances appelées à traiter des problèmes d'emploi et de formation, l'employeur lui accorde le temps nécessaire pour participer aux réunions de ces instances.

### Liste des instances concernées :

Il peut s'agir :

- d'une commission,
- d'un conseil,
- d'un comité administratif,
- d'un comité paritaire, La liste de ces instances est fixée par arrêté interministériel.

**Autorisation d'absence pour participation à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience** : lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience, l'employeur lui accorde une autorisation d'absence pour participer à ce jury.

[Art. L 3142-42 du Code du travail nouveau](#)

**Rémunération du salarié** : la participation du salarié aux réunions et jurys n'entraîne aucune réduction de la rémunération.

[Art. L3142-43 du Code du travail nouveau](#)

**Articulation avec les congés payés** : la durée des congés correspondants ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel.

[Art. L3142-43 du Code du travail nouveau](#)

### Prise en charge financière

Un décret détermine les conditions dans lesquelles instances et jurys ou l'entreprise supportent les dépenses afférentes :

- au maintien du salaire

- au remboursement des frais de déplacement

Lorsqu'il s'agit de l'entreprise, le salaire ainsi que les cotisations sociales obligatoires et, s'il y a lieu, la taxe sur les salaires qui s'y rattachent sont pris en compte au titre de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle prévue à l'article L6331-1.

[Art. L3142-44 du Code du travail nouveau](#)

### **Refus de l'employeur**

Le bénéfice du congé peut être refusé par l'employeur :

- s'il estime que cette absence est susceptible d'avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise ;
- après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent.

Ce refus doit être motivé.

En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté par le salarié devant le conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

[Art. L3142-45 du Code du travail nouveau](#)

### **Dispositions relevant du champ de la négociation collective**

Pour mettre en œuvre le droit à congé du salarié, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche détermine les délais dans lesquels le salarié adresse sa demande de congé.

[Art. L3142-46 du Code du travail nouveau](#)

### **Dispositions supplétives**

A défaut de convention ou d'accord fixant les délais suscités, un décret fixe les délais dans lesquels le salarié adresse sa demande de congé.

[Art. L3142-47 du Code du travail nouveau](#)

[Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 art. 9](#)

**Valérie Michelet**, *mis en ligne le 29 août 2016*

## Les congés de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse

La loi du 8 août 2016 propose une nouvelle architecture des congés dits "spéciaux". Le point sur les congés de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse.

### Dispositions d'ordre public

#### Bénéficiaires

Le salarié âgé de moins de 25 ans souhaitant participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire et des fédérations et associations sportives agréées par l'autorité administrative destinées à favoriser la préparation et la formation ou le perfectionnement de cadres et animateurs a droit, chaque année, à un congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse.

Ce congé peut être pris en une ou deux fois à la demande du bénéficiaire.

[Art. L3142-54 du Code du travail nouveau](#)

### Congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse et congés payés

La durée du congé :

- ne peut être imputée sur la durée du congé payé annuel ;
- est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat de travail. [Art. L3142-55 du Code du travail nouveau](#)

### Modalités de mise en oeuvre

Un décret en Conseil d'État détermine :

- les conditions dans lesquelles l'employeur peut différer le congé en raison des nécessités propres de l'entreprise ou de son exploitation ;
- les conditions dans lesquelles les salariés âgés de plus de vingt-cinq ans peuvent être exceptionnellement admis à bénéficier du congé ;
- les conditions dans lesquelles le congé est attribué aux agents des services publics et des entreprises publiques ;

- les conditions dans lesquelles le congé est attribué au salarié bénéficiant d'un régime de congés payés plus avantageux que celui qui résulte des dispositions d'ordre public.

[Art. L3142-56 du Code du travail nouveau](#)

### **Compétence des juges**

En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté par le salarié devant le conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État.

[Art. L3142-57 du Code du travail nouveau](#)

### **Dispositions entrant dans le champ de la négociation collective**

Pour mettre en œuvre le droit à congé, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche détermine :

- la durée totale maximale du congé et les conditions de son cumul avec le congé de formation économique, sociale et syndicale ;
- le délai dans lequel le salarié adresse sa demande de congé à l'employeur ;
- les règles selon lesquelles est déterminé, par établissement, le nombre maximal de salariés susceptibles de bénéficier de ce congé au cours d'une année.

[Art. L3142-58 du Code du travail nouveau](#)

### **Dispositions supplétives**

A défaut de convention ou d'accord mentionné à l'article L3142-58, les dispositions suivantes sont applicables :

- le nombre maximal total de jours pouvant être pris au titre du congé est de 6 jours ouvrables par an ;
- le congé ne peut se cumuler avec le congé de formation économique, sociale et syndicale qu'à concurrence de 12 jours ouvrables pour une même année ;
- le délai dans lequel le salarié adresse sa demande de congé à l'employeur est fixé par décret ;
- les règles selon lesquelles est déterminé, par établissement, le nombre maximal de salariés susceptibles de bénéficier de ce congé sont fixées par décret en Conseil d'État.

[Art. L3142-59 du Code du travail nouveau](#)  
[Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 art. 9](#)

**Valérie Michelet**, *mis en ligne le 25 août 2016*

## Le congé mutualiste de formation

La loi du 8 août 2016 pose une nouvelle architecture des principaux congés dits "spéciaux". Voici les nouvelles règles relatives au congé mutualiste de formation.

### Dispositions d'ordre public

#### Bénéficiaires du congé

Tout administrateur d'une mutuelle, d'une union ou d'une fédération a droit, chaque année, à un congé de formation.

[Art. L3142-36 du Code du travail nouveau](#)

**Bon à savoir :** il s'agit d'administrateur d'une mutuelle, d'une union ou d'une fédération au sens de l'article L114-16 du Code de la mutualité.

#### Congé de formation mutualiste et congés payés

La durée du congé :

- ne peut être imputée sur la durée du congé payé annuel ;
- est assimilée à une période de travail effectif pour :
  - la détermination des droits à congés payés,
  - et pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat de travail.

[Art. L3142-37 du Code du travail nouveau](#)

#### Modalités de mise en oeuvre du congé

Un décret en Conseil d'État détermine les modalités d'application du congé, notamment :

- les conditions dans lesquelles l'employeur peut différer le congé en raison des nécessités propres de l'entreprise ou de son exploitation ;
- les conditions dans lesquelles est établie la liste des stages ouvrant droit au congé mutualiste de formation et des organismes susceptibles de dispenser ces stages ;
- les conditions dans lesquelles le congé est attribué aux agents des services publics et des entreprises publiques ;
- les conditions dans lesquelles le congé est attribué au salarié bénéficiant d'un régime de congé plus avantageux que celui résultant des règles d'ordre public.

[Art. L3142-38 du Code du travail nouveau](#)

### **Compétences du juge**

En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté par le salarié devant le conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

[Art. L3142-39 du Code du travail nouveau](#)

### **Champ de la négociation collective**

Pour mettre en œuvre le droit à congé mutualiste de formation, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche détermine :

- la durée totale maximale du congé ;
- le délai dans lequel le salarié informe l'employeur de sa demande de congé ;
- les règles selon lesquelles est déterminé, par établissement, le nombre maximal de salariés susceptibles de bénéficier de ce congé au cours d'une année.

[Art. L3142-40 du Code du travail nouveau](#)

### **Dispositions supplétives**

A défaut de convention ou d'accord, les dispositions suivantes sont applicables :

- le nombre maximal de jours pouvant être pris au titre du congé est de neuf jours ouvrables par an ;
- le délai dans lequel le salarié informe l'employeur de sa demande de congé est fixé par décret ;
- les règles selon lesquelles est déterminé, par établissement, le nombre maximal de salariés susceptibles de bénéficier de ce congé au cours d'une année sont définies par décret en Conseil d'État.

[Art. L3142-41 du Code du travail nouveau](#)

[Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 art. 9](#)

**Valérie Michelet**, *mis en ligne le 25 août 2016*

## Dispositions intéressant les Opcas

Plusieurs dispositions intéressant les Opcas peuvent être repérées dans la loi du 8 août 2016. Certaines sont d'application immédiate, d'autres supposeront un accord des partenaires sociaux ou un texte réglementaire.

### Prise en charge dans le cadre du compte personnel de formation (CPF)

#### Abondement du CPF des salariés en cas de nombre d'heures insuffisantes sur le compte

Est désormais inscrite dans le Code du travail, la possibilité pour les Opcas, de financer l'abondement du compte personnel de formation des salariés, avec la contribution relative au compte personnel de formation, dans des conditions définies par le Conseil d'administration de l'Opcas.

Le législateur précise que cette faculté a pour objectif de "favoriser la mise en œuvre du compte personnel de formation".

Cette disposition entre en application le 1er janvier 2017.

[Art. L6323-20 du Code du travail modifié](#)

[Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 art. 39](#)

### Prise en charge du CPF des travailleurs en situation de handicap exerçant en Esat

L'établissement ou le service d'aide par le travail verse à l'Opcas dont il relève une contribution égale à 0,2 % d'une partie forfaitaire de la rémunération garantie versée aux travailleurs handicapés concernés dont le montant est défini par décret.

[Art. L6323-36 du Code du travail nouveau](#)

Les frais de formation sont pris en charge par l'Opcas dont relève l'Esat.

[Art. L6323-41 du Code du travail nouveau](#)

Par ailleurs, lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte, celui-ci peut faire l'objet, à la demande de son titulaire ou de son représentant légal, d'abondements en heures complémentaires pour assurer le financement de cette formation. Ces heures complémentaires sont notamment financées par l'Opcas.

[Art. L6323-37 du Code du travail nouveau](#)

[Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 art. 43](#)

## **Prise en charge des frais liés à la participation d'un retraité à un jury de VAE**

Lorsque le membre du jury de VAE est un retraité, le remboursement des frais de transport, d'hébergement et de restauration lié à sa participation peut être pris en charge par un Opcas selon les modalités fixées par **accord de branche**.

[Art. L6313-12 du Code du travail modifié](#)  
[Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 art. 75](#)

## **Prise en charge des dépenses de fonctionnement des établissements d'enseignement privé du second degré à but non lucratif**

Les Opcas peuvent prendre en charge, selon des critères définis par décret, les dépenses de fonctionnement de certains établissements d'enseignement privé du second degré à but non lucratif. Pour ouvrir droit à cette prise en charge, les établissements concernés doivent :

- remplir l'une des deux conditions suivantes :
  - être habilité à recevoir des boursiers nationaux conformément aux procédures prévues à l'article L. 531-4 du code de l'éducation ;
  - être reconnu conformément à la procédure prévue à l'article L443-2 du Code de l'éducation.
- concourir, par leurs enseignements technologiques et professionnels, à l'insertion des jeunes sans qualification.

Un arrêté des ministres chargés de la Formation professionnelle et de l'Education nationale établit la liste de ces établissements.

[Art. L6332-16 du Code du travail modifié](#)  
[Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 art. 71](#)

## **Fixation de forfait "parcours" dans le cadre du contrat de professionnalisation**

Les Opcas prennent en charge les **parcours comprenant des actions de positionnement, d'évaluation, d'accompagnement et de formation** prévues dans le cadre du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou d'actions de professionnalisation engagées dans le cadre de contrats à durée indéterminée sur la base de forfaits déterminés :

- par convention ou accord collectif de branche,
- à défaut, par un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un organisme paritaire interprofessionnel collecteur des fonds de la formation professionnelle continue.

A défaut d'un tel accord, un **montant forfaitaire horaire** est déterminé par décret.

[Art. L6332-14 du Code du travail modifié](#)  
[Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 art. 82](#)

**Valérie Michelet**, mis en ligne le 29 août 2016

## Nouvelles obligations d'informations des acteurs de la FPC

La loi du 8 août 2016 renforce les obligations d'information des principaux acteurs de la formation professionnelle continue. Petit tour d'horizon de ces nouvelles dispositions.

### Obligations vis-à-vis des organismes financeurs

Obligation des organismes de formation

Les organismes de formation informent les organismes qui financent la formation, pour chacun de leurs stagiaires, dans des conditions définies par décret :

- du début,
- des interruptions
- de l'achèvement de la formation.

Ils leur communiquent également les données dont ils disposent sur ces stagiaires relatives :

- à l'emploi
- au parcours de formation professionnelle.

### Partage d'informations

Les organismes financeurs, la Caisse des dépôts et consignation en sa qualité d'organisme gestionnaire du système d'information du compte personnel de formation et les institutions et organismes chargés du conseil en évolution professionnelle (CEP) partagent les données communiquées par les organismes de formation ainsi que celles relatives aux coûts des actions de formation. Ce partage d'information se réalise sous forme dématérialisée et dans des conditions définies par décret en Conseil d'Etat pris après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL).

[Art. L. 6353-10 du Code du travail nouveau](#)

[Article 81](#)

### Obligations vis-à-vis de Pôle emploi

Organismes de formation dispensant des formations auprès de demandeurs d'emploi

Les organismes de formation informent Pôle emploi, dans des conditions précisées par décret, non seulement de l'entrée effective en stage de formation d'une personne inscrite sur la liste des demandeurs d'emploi mais aussi :

- de l'interruption de sa formation,
- et de sa sortie effective de formation.

[Article L. 6121-5 du Code du travail modifié](#)

[Article 81](#)

Collectivités territoriales responsables de la gestion de la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle

Ces collectivités transmettent chaque mois à Pôle emploi les informations individuelles nominatives relatives aux stagiaires de la formation professionnelle inscrits sur la liste des demandeurs d'emploi dont elles financent la rémunération.

[Article L. 6341-6 du Code du travail modifié](#)

[Article 81](#)

### **Obligations vis-à-vis des élèves et apprentis**

Les établissements scolaires du second degré et les centres de formation d'apprentis doivent rendre public :

- des statistiques comportant des indicateurs de réussite de leurs élèves ou apprentis aux examens, concours et diplômes qu'ils préparent ;
- une information générale sur les taux de poursuite d'études et d'insertion professionnelle dans chacun des domaines qui les concernent ;
- le taux d'insertion professionnelle des élèves, par diplôme, dans les douze mois suivant l'obtention des diplômes auxquels ils les préparent.

Un élève ou apprenti ne peut s'inscrire dans un cycle ou une formation sans avoir préalablement pris connaissance des taux de réussite et d'insertion professionnelle correspondants.

[Article L. 401-2-1 du Code de l'éducation modifié](#)

[Article 81](#)

### **Information sur les tarifs des organismes de formation**

Le système d'information (SI) national intégrant les informations relatives à l'offre de formation professionnelle sur l'ensemble du territoire national et aux perspectives du marché de l'emploi correspondant à ces formations est enrichi. Il doit aussi comprendre des informations relatives aux tarifs des organismes de formations.

Les conditions de mise en œuvre et de publicité de ce SI sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

[Article L. 6111-7 du Code du travail nouveau](#)

[Article 81](#)

### **Enquête nationale sur le taux d'insertion professionnelle**

Chaque année, sont rendus publics les résultats d'une enquête nationale qualitative et quantitative relative au taux d'insertion professionnelle à la suite des formations dispensées :

- dans les centres de formation d'apprentis,
- dans les sections d'apprentissage
- et dans les lycées professionnels.

Le contenu des informations publiées et leurs modalités de diffusion sont déterminés par arrêté conjoint des ministres chargés de la formation professionnelle et de l'éducation nationale.

[Art. L. 6111-8 du Code du travail nouveau](#)

[Article 81](#)

**Valérie Michelet**, mis en ligne le 20 août 2016

## Les dispositions formation intéressant les groupements d'employeurs

La loi du 8 août 2016 comporte deux dispositions formation intéressant les groupements d'employeur ; l'une relative à l'accès aux aides en matière d'emploi et de formation, la seconde, relative au nombre d'apprentis pouvant être recrutés par un groupement d'employeur.

### Bénéfice des aides publiques en matière d'emploi et de FPC

Un groupement d'employeurs est éligible aux aides publiques en matière d'emploi et de formation professionnelle dont auraient bénéficié ses entreprises adhérentes si elles avaient embauché directement les personnes mises à leur disposition.

Un décret fixera la nature des aides concernées et déterminera les conditions d'application de cette disposition. L'étude d'impact du projet de loi prévoit par exemple, des règles de proratisation de l'aide en fonction du temps de présence du salarié dans l'entreprise utilisatrice.

[Art. L1253-24 du Code du travail nouveau](#)

[Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 art. 88](#)

L'entreprise utilisatrice responsable des conditions d'emploi du salarié ne pouvait pas, avant la loi du 8 août 2016, bénéficier des aides à l'emploi compte tenu du fait que le lien de subordination est établi entre le salarié et le groupement d'employeur. En fait, le groupement comme l'entreprise se trouvaient écartés du bénéfice des aides ou exonération lorsque ces dernières reposaient sur des conditions d'effectifs :

- soit, le groupement en raison de sa taille, n'était pas éligible ;
- soit, l'entreprise utilisatrice, dont la taille lui permettrait d'en bénéficier, n'était pas l'employeur et ne pouvait pas non plus toucher l'aide.

### Nombre d'apprentis pouvant être recrutés par un groupement d'employeur

Lorsque l'apprenti est recruté par un groupement d'employeurs, les dispositions relatives au maître d'apprentissage sont appréciées au niveau de l'entreprise utilisatrice membre de ce groupement.

[Art. L6223-5 du Code du travail](#)

[Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 art. 91](#)

Le nombre maximal d'apprentis ou d'élèves de classes préparatoires à l'apprentissage pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise ou un établissement est fixé à deux par maître d'apprentissage.

[Art. R6223-6 du Code du travail](#)

La nouvelle règle permet d'affirmer que ce nombre de deux s'apprécie au sein du périmètre de l'entreprise utilisatrice.

**Valérie Michelet**, *mis en ligne le 31 août 2016*

## Accès à la formation des travailleurs utilisant une plateforme électronique

La loi du 8 août 2016 reconnaît le droit à la formation professionnelle continue des travailleurs ayant recours à des plateformes.

### Droit à la formation professionnelle continue et à la validation des acquis de l'expérience (VAE)

Le travailleur bénéficie :

- du droit d'accès à la formation professionnelle continue,
- du droit, à sa demande, à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

[Article L7342-3 du Code du travail nouveau](#)

Toutefois, ces droits ne trouvent pas à s'appliquer lorsque le chiffre d'affaires réalisé par le travailleur sur la plateforme est inférieur à un seuil fixé par décret.

[Article L7342-4 du Code du travail nouveau](#)

### Prise en charge financière de la formation par la plateforme

La plateforme prend en charge la contribution à la formation professionnelle qui ne peut être inférieure à 0,25 % du montant annuel du plafond de la sécurité sociale.

[Article L7342-3 du Code du travail nouveau](#)

Cette contribution n'est pas due lorsque le chiffre d'affaires réalisé par le travailleur sur la plateforme est inférieur à un seuil fixé par décret.

[Article L7342-4 du Code du travail nouveau](#)

Pour le calcul de la contribution à la formation professionnelle, seul est pris en compte le chiffre d'affaires réalisé par le travailleur sur la plateforme.

[Article L7342-4 du Code du travail nouveau](#)

La plateforme prend en charge :

- les frais d'accompagnement VAE du travailleur
- et verse au travailleur une indemnité dans des conditions définies par décret.

[Article L7342-3 du Code du travail nouveau](#)

Cette prise en charge ne s'applique pas lorsque le chiffre d'affaires réalisé par le travailleur sur la plateforme est inférieur à un seuil fixé par décret.

[Article L7342-4 du Code du travail nouveau](#)

[Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 art. 60](#)

**Valérie Michelet**, mis en ligne le 25 août 2016

## Documents de référence

### **LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels**

Journal Officiel n°184 du 9 août 2016

<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2016/8/8/ET SX1604461L/jo#JORF SCTA000032983230>

### **LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels : dossier législatif**

Legifrance, 8 septembre 2016

[https://www.legifrance.gouv.fr/affichLoiPubliee.do;jsessionid=2E2DC3698841D19520846D17C8F249B7.tpdila19v\\_2?idDocument=JORFDOLE000032291025&type=general&legislature=14](https://www.legifrance.gouv.fr/affichLoiPubliee.do;jsessionid=2E2DC3698841D19520846D17C8F249B7.tpdila19v_2?idDocument=JORFDOLE000032291025&type=general&legislature=14)

### **Décision n° 2016-736 DC du 4 août 2016 du Conseil constitutionnel**

<http://www.conseil-constitutionnel.fr/conseil-constitutionnel/francais/les-decisions/acces-par-date/decisions-depuis-1959/2016/2016-736-dc/decision-n-2016-736-dc-du-4-aout-2016.147742.html?platform=hootsuite>

### **Projet de loi relatif au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (considéré comme adopté par l'Assemblée nationale en application de l'article 49, alinéa 3 de la Constitution en Lecture définitive par l'Assemblée nationale le 21 juillet 2016 - Texte définitif n°807) : Dossier législatif**

Assemblée nationale, juillet 2016

[http://www.assemblee-nationale.fr/14/dossiers/nouvelles\\_libertes\\_entreprises\\_actifs.asp](http://www.assemblee-nationale.fr/14/dossiers/nouvelles_libertes_entreprises_actifs.asp)

### **Loi relatif au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels : dossier législatif**

Sénat, juillet 2016

<http://www.senat.fr/dossier-legislatif/pjl15-610.html>

### **La négociation collective, le travail et l'emploi**

Jean-Denis Combrexelle, Commissariat général à la stratégie et à la prospective

Paris : La Documentation française, septembre 2015, 140 p.

[http://www.ressources-de-la-formation.fr/gestion/catalog.php?categ=search&mode=0&aut\\_id=14140&etat=aut\\_search&typdoc\\_query=&statut\\_query=](http://www.ressources-de-la-formation.fr/gestion/catalog.php?categ=search&mode=0&aut_id=14140&etat=aut_search&typdoc_query=&statut_query=)

### **Le travail et la loi**

Robert Badinter, Antoine Lyon-Caen

Paris : Fayard, 2015, 76 p.

## A propos de la « loi travail »

### **Les dispositions formation de la loi du 8 août 2016**

Benjamin d'Algerre

Inffo Formation n° 905, 1<sup>er</sup>-14 septembre 2016, pp. 2-4

### **La formation dans la loi Travail modernisation du dialogue social et sécurisation des parcours professionnels**

Jean-Philippe Cépède

Le Quotidien de la formation, 30 août 2016

## **Décision du Conseil constitutionnel**

Romain Pigeaud

Droit de la formation, 8 août 2016

<http://www.droit-de-la-formation.fr/vos-rubriques/actualites/actualite-juridique/loi-travail-decision-du-conseil-constitutionnel.html>

## **L'inversion de la hiérarchie des normes et la formation professionnelle : réflexions à propos de « la loi travail »**

Jean-Marie Luttringer

Puteaux : JML conseil, Chronique n° 110 juillet 2016, 11 p.

[http://www.ressources-de-la-formation.fr/index.php?lvl=notice\\_display&id=64642](http://www.ressources-de-la-formation.fr/index.php?lvl=notice_display&id=64642)

## **Loi travail : les douze travaux de la loi**

Semaine sociale Lamy n° 1734, 5 septembre 2016 - dossier pp. 2-21

## **Spécial loi travail**

Feuilleton rapide social, n° 18 spécial, 29 juillet 2016, 97 p.

## **Compte personnel d'activité, Compte personnel de formation, Compte d'engagement citoyen**

### **Le CPA, une étape historique dans l'évolution des dispositifs de formation professionnelle (Clotilde Valter)**

Béatrice Delamer

Le Quotidien de la formation, 29 août 2016

### **Le compte personnel d'activité, requiem for a dream ?**

Nicole Maggi-Germain

Droit social, n°6, juin 2016, pp. 541-542

### **Compte personnel d'activité : synthèse des débats**

Hélène Garner

Paris : France stratégie

Note d'analyse, avril 2016, 8 p.

<http://www.strategie.gouv.fr/publications/compte-personnel-dactivite-synthese-debats>

### **Le CPA est-il une chimère ?**

Jean-Marie Luttringer

Puteaux : JML conseil, Chronique n° 105, mars 2016, 19 p.

[http://www.ressources-de-la-formation.fr/index.php?lvl=notice\\_display&id=64093](http://www.ressources-de-la-formation.fr/index.php?lvl=notice_display&id=64093)

### **Le compte personnel d'activité intégrateur d'une protection sociale du XXIème siècle**

Jean Grosset, Pascale Gérard

Paris : Fondation Jean Jaurès, 18 février 2016, 8 p.

<https://jean-jaures.org/nos-productions/le-compte-personnel-d-activite-integrateur-d-une-protection-sociale-du-xxie-siecle>

### **Le bel avenir du compte personnel d'activité**

Bernard Gazier; Jean-François Le Ruof, Arnaud Lopez, [et. al.]

Paris : Terra nova, février 2016, 16 p.

<http://tnova.fr/notes/le-bel-avenir-du-compte-personnel-d-activite>

## **Le CPA, une étape historique dans l'évolution des dispositifs de formation professionnelle (Clotilde Valter)**

Béatrice Delamer

Le Quotidien de la formation, 29 août 2016

## **Le compte personnel d'activité (CPA) et le compte d'engagement citoyen (CEC)**

Valérie Michelet

Droit de la formation, 16 août 2016

<http://www.droit-de-la-formation.fr/vos-rubriques/actualites/actualite-juridique/loi-travail-le-compte-personnel-d-activite-cpa-et-le-compte-d-engagement.html>

## **Premier rapport sur la mise en oeuvre du compte personnel de formation et du conseil en évolution professionnelle**

Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle

Paris : CNEFOP, avril 2016 - tome 1, 117 p. - tome 2, 195 p.

[http://www.ressources-de-la-formation.fr/index.php?lvl=notice\\_display&id=64259](http://www.ressources-de-la-formation.fr/index.php?lvl=notice_display&id=64259)

## **Le compte personnel de formation des travailleurs indépendants, angle mort de la « loi travail »**

Jean-Marie Luttringer

Puteaux : JML conseil, Chronique n° 106 avril 2016. - 7 p.

[http://www.ressources-de-la-ormation.fr/index.php?lvl=notice\\_display&id=64275](http://www.ressources-de-la-ormation.fr/index.php?lvl=notice_display&id=64275)

## **Dispositions relatives au compte personnel de formation (CPF)**

Valérie Michelet

Droit de la formation, 16 août 2016

<http://www.droit-de-la-formation.fr/vos-rubriques/actualites/actualite-juridique/loi-travail-les-dispositions-relatives-au-compte-personnel-de-formation-cpf.html>

## **Compte d'engagement citoyen : un outil pour récompenser la création de valeur sociale**

Benjamin d'Alguerre

Inffo Formation n° 899, 1<sup>er</sup>-14 mai 2016, pp. 4-5

## **Conseil en évolution professionnelle, accompagnement et aide**

### **L'accompagnement vers et dans l'emploi**

Valérie Michelet

Droit de la formation, 16 août 2016

<http://www.droit-de-la-formation.fr/vos-rubriques/actualites/actualite-juridique/loi-travail-l-accompagnement-vers-et-dans-l-emploi.html>

### **Modalités d'attribution de l'aide à la recherche du premier emploi (ARPE)**

Romain Pigeaud

Droit de la formation, 9 août 2016

<http://www.droit-de-la-formation.fr/vos-rubriques/actualites/actualite-juridique/aide-a-la-recherche-du-premier-emploi-arpe-publication-des-textes.html>

### **Les évolutions du conseil en évolution professionnelle (CEP)**

Valérie Michelet

Droit de la formation, 16 août 2016

<http://www.droit-de-la-formation.fr/vos-rubriques/actualites/actualite-juridique/loi-travail-les-evolutions-du-conseil-en-evolution-professionnelle-cep.html>

## Professionnalisation et apprentissage

### Les dispositions sur l'alternance de la loi travail

Romain Pigeaud

Droit de la formation, 9 août 2016

<http://www.droit-de-la-formation.fr/vos-rubriques/actualites/actualite-juridique/loi-travail-dispositions-alternance.html>

## Action de formation, FOAD et parcours

### Parcours de formation, action de formation et FOAD

Valérie Michelet

Droit de la formation, 26 août 2016

<http://www.droit-de-la-formation.fr/vos-rubriques/actualites/actualite-juridique/loi-travail-parcours-de-formation-action-de-formation-et-foad.html>

### Parcours d'accompagnement personnalisé en cas de refus de modification du contrat de travail

Valérie Michelet

Droit de la formation, 25 août 2016

<http://www.droit-de-la-formation.fr/vos-rubriques/actualites/actualite-juridique/loi-travail-le-parcours-d-accompagnement-personnalise-en-cas-de-refus-de.html>

## Validation des acquis de l'expérience et certification

### Les évolutions relatives à la validation des acquis de l'expérience (VAE)

Valérie Michelet

Droit de la formation, 16 août 2016

<http://www.droit-de-la-formation.fr/vos-rubriques/actualites/actualite-juridique/loi-travail-les-evolutions-relatives-a-la-validation-des-acquis-de-l-experience.html>

### Socle de connaissances et de compétences et blocs de compétences à l'honneur

Valérie Michelet

Droit de la formation, 26 août 2016

<http://www.droit-de-la-formation.fr/vos-rubriques/actualites/actualite-juridique/loi-travail-le-socle-de-connaissances-et-de-competences-et-les-blocs-de.html>

## Dialogue social et négociation collective

### La loi travail met la négociation à la portée des PME : enquête

Emmanuel Franck

Entreprise & Carrières n°1301, du 6 au 12 septembre 2016, pp. 18 - 25

### Loi travail : les principales dispositions

Entreprise & Carrières n°1298-1299 du 19 juillet au 29 août, pp. 10 - 12

### Rapport au premier ministre - Comité chargé de définir les principes essentiels du droit du travail

Gaëlle Dumortier, Laurence Pécaut-Rivolier

Hôtel de Matignon, janvier 2016, 12 p.

[www.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/25.01.2016\\_remise\\_du\\_rapport\\_badinter](http://www.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/25.01.2016_remise_du_rapport_badinter)

### **Sauver le dialogue social : priorité à la négociation d'entreprise**

Paris : Institut Montaigne, septembre 2015, 64 p.

<http://www.institutmontaigne.org/fr/publications/sauver-le-dialogue-social#telecharger>

### **Rapport d'information par la mission d'information sur le paritarisme**

Jean-Marc Germain, rapporteur

Assemblée nationale, n° 3829, juin 2016

<http://www.assemblee-nationale.fr/14/rap-info/i3829.asp>

### **La formation des acteurs de la négociation collective**

Valérie Michelet

Droit de la formation, 25 août 2016

<http://www.droit-de-la-formation.fr/vos-rubriques/actualites/actualite-juridique/loi-travail-formation-commune-des-acteurs-de-la-negociation-collective.html>

### **Le congé de formation économique, sociale et syndicale**

Valérie Michelet

Droit de la formation, 29 août 2016

<http://www.droit-de-la-formation.fr/vos-rubriques/actualites/actualite-juridique/loi-travail-formation-et-conge-de-formation-economique-sociale-et-syndicale.html>

### **Les congés de participation aux instances d'emploi et de formation professionnelle ou à un jury d'examen**

Valérie Michelet

Droit de la formation, 29 août 2016

<http://www.droit-de-la-formation.fr/vos-rubriques/actualites/actualite-juridique/loi-travail-conge-de-participation-aux-instances-d-emploi-et-de-formation.html>

### **Les congés de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse**

Valérie Michelet

Droit de la formation, 25 août 2016

<http://www.droit-de-la-formation.fr/vos-rubriques/actualites/actualite-juridique/loi-travail-conges-de-formation-de-cadres-et-d-animateurs-pour-la-jeunesse.html>

### **Le congé mutualiste de formation**

Valérie Michelet

Droit de la formation, 25 août 2016

<http://www.droit-de-la-formation.fr/vos-rubriques/actualites/actualite-juridique/loi-travail-le-conge-mutualiste-de-formation.html>

## **Nouveautés concernant les acteurs de la formation**

### **Dispositions intéressant les OPCA**

Valérie Michelet

Droit de la formation, 29 août 2016

<http://www.droit-de-la-formation.fr/vos-rubriques/actualites/actualite-juridique/loi-travail-dispositions-interessant-les-opca.html>

### **Nouvelles obligations d'informations des acteurs de la FPC**

Valérie Michelet

Droit de la formation, 20 août 2016

<http://www.droit-de-la-formation.fr/vos-rubriques/actualites/actualite-juridique/loi-travail-nouvelles-obligations-d-informations-des-acteurs-de-la-fpc.html>

Les nouveautés formation professionnelle de la « Loi travail » - *matinée d'actualité, 20 septembre 2016*

### **Les dispositions formation intéressant les groupements d'employeurs**

Valérie Michelet

Droit de la formation, 31 août 2016

<http://www.droit-de-la-formation.fr/vos-rubriques/actualites/actualite-juridique/loi-travail-dispositions-formation-interessant-les-groupements-d-employeurs.html>

### **Accès à la formation des travailleurs utilisant une plateforme électronique**

Valérie Michelet

Droit de la formation, 25 août 2016

<http://www.droit-de-la-formation.fr/vos-rubriques/actualites/actualite-juridique/loi-travail-acces-a-la-formation-des-travailleurs-utilisant-une-plateforme.html>

*Sélection arrêtée le 9 septembre 2016*



## TOUTE LA DOCUMENTATION SUR L'ORIENTATION ET LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE

**Retrouvez nos dossiers documentaires, webographies, bibliographies, rapports officiels ...**

RUBRIQUE [Publications documentaires](#)

**Interrogez notre base de données documentaires ,**

RUBRIQUE [Bases de données](#)

### **Le catalogue bibliographique Inffodoc**

42 000 références depuis 1969 : ouvrages, études, rapports, dossiers documentaires et articles de revues sur l'orientation et la formation tout au long de la vie. De nombreux documents numériques libres d'accès sont associés aux références bibliographiques.

### **Les accords de branches professionnelles**

4 700 textes conventionnels sur la formation professionnelle : accords de branche et accords interprofessionnels conclus par les partenaires sociaux aux niveaux national et régional, ainsi que leurs arrêtés d'extension. Le texte intégral des accords est disponible au format PDF.

### **Les ressources pédagogiques numériques**

2 600 produits pédagogiques numériques (CD-ROM, DVD, sites internet...) présents sur le marché et pouvant être utilisés dans des dispositifs de formation. La base cible un public adulte. 30 % des produits couvrent les domaines généraux et 70 % les domaines professionnels ou ayant trait à l'emploi.

### **Les certifications des métiers de la formation**

400 certifications (titres/diplômes) conduisant aux métiers de formateur, responsable formation, concepteur ou utilisateur de multimédia pédagogique, à des fonctions d'ingénierie, de consultant en formation, d'accompagnement en formation ou en insertion professionnelle.

### **Les organismes de formation**

1 200 organismes de formation proposant des formations courtes ou certifiantes aux métiers de la formation et de l'insertion professionnelle : formation de formateurs, responsable de formation, formation de tuteurs, ingénierie de formation, ingénierie pédagogique, etc.

Contact documentation : [ressources@centre-info.fr](mailto:ressources@centre-info.fr)



[www.centre-info.fr](http://www.centre-info.fr)

4 avenue du Stade de France  
93218 Saint-Denis-La Plaine cedex  
Tél. 01 55 93 91 91 - Fax. 01 55 93 17 25

ISSN 1269-1518