

// le dossier juridique

Loi Travail (7) : formation, alternance et insertion

VAE, taxe d'apprentissage, travailleurs handicapés

Au-delà des grandes réformes portées par la loi du 8 août 2016, celle-ci comporte une multitude de dispositions dans le domaine de la formation professionnelle et de l'alternance. Elle simplifie notamment l'accès à la VAE, facilite le financement des contrats de professionnalisation et permet l'apprentissage à distance. En matière d'insertion, la loi Travail prévoit des mesures en faveur des travailleurs handicapés et des seniors éloignés de l'emploi. Voici le détail de ces dispositions.

La loi Travail du 8 août 2016 ne prévoit pas de grande réforme de la formation professionnelle, mais elle prend en compte la diversification des pratiques et simplifie l'accès à certaines actions. Elle ne révolutionne pas non plus l'apprentissage et le contrat de professionnalisation, mais elle élargit les possibilités de prise en charge de l'alternance. Enfin, en matière d'insertion, elle donne une existence légale au dispositif d'emploi accompagné des handicapés. Nous présentons ici le détail de ces dispositions.

1 Favoriser la formation

LES FORMATIONS ORGANISÉES SOUS FORME DE PARCOURS

L'article 82 de la loi Travail élargit les conditions de réalisation des actions de formation. Ainsi, celles-ci 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 a vocation à permettre l'**adaptation** du programme et du déroulement de la formation (*C. trav., art. L. 6353-1 modifié*). Cette mesure vise à prendre en compte la diversité des modes de formation (évaluation préalable, présentiel, à distance, etc.) et à permettre aux formateurs de mieux **ajuster et individualiser** les formations en fonction des besoins et du niveau des stagiaires.

L'ACCÈS À LA VAE ASSOULI

L'article 78 de la loi Travail du 8 août 2016 réforme la validation des acquis de l'expérience (VAE) afin de relancer son développement et de faciliter son accès. Selon l'exposé des motifs, le nombre de certifications délivrées chaque année stagne en effet depuis de nombreuses années autour de 30 000, très en deçà du besoin potentiel de reconnaissance des compétences acquises. Ces dispositions sont applicables à compter du **10 août 2016**.

► La durée minimale d'activité requise ramenée à un an

La **durée minimale d'activité** requise pour qu'une demande de validation des acquis de l'expérience (VAE) soit recevable est ramenée par la loi Travail de trois ans à **un an**.

Autre nouveauté : pour apprécier cette durée, l'autorité ou l'organisme qui se prononce sur la recevabilité de la demande peut désormais prendre compte **toutes les périodes de formation initiale ou continue en milieu professionnel** (*C. educ., art. L. 335-5 et L. 613-3 modifiés*).

Auparavant, ces périodes de formation n'étaient prises en compte que pour les personnes n'ayant pas atteint le niveau V de qualification (CAP-BEP) et uniquement lorsqu'elles étaient réalisées pour préparer un diplôme ou un titre.

À NOTER Le gouvernement estime dans l'étude d'impact que la diminution de la durée d'activité requise permettra d'ouvrir la VAE à des personnes peu ou pas qualifiées, leur offrant ainsi une première certification.

▣ Le congé pour VAE ouvert aux salariés sous CDD dans de meilleures conditions

Jusqu'à présent, les salariés sous contrat à durée déterminée n'avaient droit au congé pour VAE qu'à condition de justifier de **24 mois minimum** d'activité salariée ou d'apprentissage au cours des **cinq dernières années** (C. trav., art. R. 6422-7-1). Cette condition n'était pas requise des salariés sous CDI.

Afin de faciliter l'accès des titulaires de CDD à la VAE, et aligner leurs droits sur ceux des salariés sous CDI, cette **condition** d'ancienneté est **supprimée** (C. trav., art. L. 6422-2 modifié).

Par ailleurs, alors qu'avant la loi Travail, les salariés en CDD bénéficiaient pendant le congé pour VAE d'une rémunération calquée sur celle des personnes en CIF (C. trav., art. L. 6322-34), ils ont désormais droit, au même titre que les autres bénéficiaires de congé de VAE, à une **rémunération** égale à celle qu'ils auraient perçue s'ils étaient restés à leur **poste de travail**, dans la limite d'une certaine durée (fixée par décret) par action de validation (C. trav., art. L. 6422-2 modifié).

À NOTER On rappellera que cette durée est fixée à 24 heures (C. trav., art. D. 6422-8). Par ailleurs, la rémunération est versée par l'employeur qui est ensuite remboursé par l'Opcsa.

▣ Des aménagements conventionnels possibles pour certains publics

En principe, la durée du **congé pour VAE** ne peut excéder 24 heures de temps de travail, consécutives ou non, par validation. La loi Travail prévoit la possibilité d'augmenter cette **durée maximale**, par convention ou **accord collectif de travail**, pour les salariés dont la **qualification** est **inférieure au niveau IV** (niveau bac) ou dont l'emploi est menacé par les évolutions économiques ou technologiques (C. trav., art. L. 6422-3 modifié).

Par ailleurs, la loi Travail veut inciter les branches à améliorer l'**accompagnement** dont bénéficie tout candidat dont le dossier a été validé dans la préparation de son dossier et de son entretien avec le jury de VAE. Désormais, un **accord de branche** peut prévoir et financer un **accompagnement renforcé** pour des publics déterminés (C. trav., art. L. 6423-1 modifié).

▣ L'acquisition des certifications partielles définitive

Auparavant, une personne qui n'obtenait qu'une validation partielle dans le cadre de la VAE disposait de **cinq ans pour valider totalement** la certification, faute de quoi elle **perdait le bénéfice** de cette validation partielle.

En application de la loi Travail, les parties de certification obtenues en cas de **validation partielle** sont **acquises définitivement**. Par ailleurs, lorsque la personne souhaite obtenir une autre certification que celle initialement visée, ces certifications partielles permettent de bénéficier de **dispenses d'épreuve** si l'organisme certificateur concerné prévoit des équivalences partielles ou totales (C. éduc., art. L. 335-5, II et L. 613-4 modifiés).

▣ Une meilleure valorisation de la VAE dans l'entreprise

La loi Travail introduit tout d'abord l'**obligation d'informer** le salarié sur la VAE dans le cadre de l'**entretien professionnel** (C. trav., art. L. 6315-1 modifié).

D'après le gouvernement, cet entretien biennal servira ainsi de support à l'élargissement de la diffusion de l'information sur la VAE. Rien est précisé sur la forme que

doit prendre cette information. Par ailleurs, dans les entreprises de **plus de 50 salariés**, un **accord d'entreprise** peut désormais déterminer des modalités de **promotion** de la **VAE** au bénéfice des employés (C. trav., art. L. 6411-1 modifié).

▣ Participation aux jurys de VAE

La loi nouvelle (art. 75) intègre expressément dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle la participation d'un **salarié**, d'un **travailleur non salarié** ou d'un **retraité** à un **jury d'examen** ou de **VAE** (C. trav., L. 6313-1 modifié). Elle précise que, pour les **retraités**, le **remboursement** des **frais** de transport, d'hébergement et de restauration pour la participation à un jury d'examen ou de VAE peut être **pris en charge** par les **Opcsa**, selon des modalités fixées par accord de branche (C. trav., art. L. 6313-12 modifié).

À NOTER Avant l'intervention de la loi Travail, la prise en charge des frais de participation des salariés et des travailleurs non-salariés aux jurys de VAE était organisée, mais pas celle des retraités, pourtant de plus en plus sollicités en ce sens.

UN ACCÈS PLUS LARGE AU SOCLE ET AUX BLOCS DE COMPÉTENCE

Avant l'entrée en vigueur de la loi Travail, l'acquisition de blocs de compétence n'était ouverte que dans le cadre du CPF. Quant au socle de connaissances et de compétences, s'il était accessible par la voie du CPF et des périodes de professionnalisation, ce n'était pas le cas des actions d'évaluation préalable à l'obtention du socle.

Selon la loi Travail (art. 40), dans le cadre du plan de formation, l'**employeur** peut désormais proposer, au titre des formations qui participent au développement des compétences et à la lutte contre l'illétrisme, des **actions d'évaluation** et de formation permettant l'accès au **socle de connaissances** et de compétences défini par décret (C. trav., art. L. 6321-1 modifié). De telles actions peuvent aussi être suivies dans le cadre des **périodes de professionnalisation** (C. trav., art. L. 6324-1 modifié).

Par ailleurs, les actions de formation mises en œuvre à dans le cadre du **plan de formation** peuvent permettre d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire national des certifications professionnelles et visant à l'acquisition d'un **bloc de compétences** (C. trav., art. L. 6321-1 modifié). Il en est de même des actions de formation suivies dans le cadre des **périodes de professionnalisation** (C. trav., art. L. 6324-1 modifié).

À NOTER La possibilité d'accéder au socle de connaissance et de compétences dans le cadre du plan de formation ou de la période de professionnalisation nécessitera la publication d'un décret, qui est attendu pour le mois d'octobre.

UN CEP ACCESSIBLE À DISTANCE

L'article 39, IV de la loi Travail aménage la mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle (CEP). Il prévoit que l'offre de service incluse dans ce dispositif d'orientation et d'accompagnement dans la construction du projet professionnel pourra être proposée **à distance à compter du 1^{er} janvier 2017**. Les conditions

dans lesquels ces services pourront être délivrés à distance seront détaillées dans le **cahier des charges du CEP**. Celui-ci devra donc être modifié et à nouveau publié par voie d'arrêté (*C. trav., art. L. 6111-6 modifié*). Par ailleurs, la loi confie aux **institutions**, organismes et **opérateurs** chargés de mettre en œuvre le CEP (Pôle emploi, l'Apec, les missions locales, Cap emploi, et les Opacif et Fongecif) une nouvelle mission : **informer** directement les personnes sur les **modalités d'accès au CEP** et sur son contenu. Les modalités de cette information directe seront précisées par un **décret** (dont la publication est programmée pour décembre 2016).

LES SEUILS D'ACCÈS AU CIF ET AU CONGÉ DE BILAN DE COMPÉTENCE REDÉFINIS

L'article 15 de la loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016 a modifié le seuil fixant le taux de la **contribution** des employeurs au développement de la formation professionnelle en le portant de 10 à **11 salariés**.

L'article 80 de la loi Travail complète la liste des articles du Code du travail qui avaient déjà été alignés sur le nouveau seuil, en faisant passer certains seuils applicables au **CIF** (congé individuel de formation) et au **congé de bilan de compétence** de 10 à 11 salariés. Ainsi :

– pour **bénéficier d'un CIF**, le salarié d'une entreprise artisanale de **moins de 11 salariés** (au lieu de « moins de 10 salariés ») doit justifier d'une ancienneté minimale en qualité de salarié (*C. trav., art. L. 6322-5 modifié*). Rappelons que cette ancienneté est fixée à 36 mois, au lieu de 24 mois pour les autres salariés (*C. trav., art. R. 6322-1 et R. 6322-2*);

– dans les entreprises de **moins de 11 salariés** (au lieu de « moins de 10 »), l'**autorisation** accordée à la demande de CIF peut être **différée** lorsqu'elle aboutit à l'absence simultanée, au titre du congé individuel de formation, d'au moins deux salariés de l'entreprise (*C. trav., art. L. 6322-9 modifié*);

– le salarié bénéficiaire d'un **congé de bilan de compétences** peut demander la prise en charge des dépenses afférentes à ce congé à l'**Opacif** auquel son employeur verse sa contribution CIF, si l'entreprise occupe **au moins 11 salariés** (au lieu de « au moins 10 »). Rappelons que si le salarié appartient à une entreprise non assujettie à l'obligation de financement du CIF, l'organisme compétent est celui de la branche ou du secteur dont relève l'entreprise ou, s'il n'existe pas, l'organisme interprofessionnel régional (*C. trav., art. L. 6322-47 modifié*).

DES ÉCHANGES D'INFORMATION EN MATIÈRE DE FORMATION

L'article 81 de la loi Travail prévoit plusieurs mesures destinées à simplifier les échanges d'information entre les différents acteurs intervenant dans les projets de formation.

► L'information des financeurs par les organismes de formation

Une nouvelle obligation est créée à la charge des **organismes de formation**. Ces derniers sont désormais tenus, pour **chacun de leurs stagiaires**, d'informer l'organisme qui finance la formation du **début**, des **interruptions** et de l'**achèvement** de la formation, et de leur communi-

quer les **données** relatives à l'**emploi** et au **parcours** de formation professionnelle dont ils disposent sur ces stagiaires (*C. trav., art. L. 6353-10, al. 1 nouveau*).

Un décret attendu en octobre prochain déterminera les modalités de cette information.

À NOTER Pour le gouvernement, il ne s'agit pas ici de créer une nouvelle lourdeur administrative, mais de simplifier et d'uniformiser les pratiques d'information des financeurs par les formateurs.

► Une plateforme des entrées et des sorties en formation

Les informations susmentionnées fournies par les organismes de formation et celles relatives aux coûts des actions de formation vont être partagées sous forme **dématérialisée** entre les **organismes financeurs**, la **Caisse des dépôts** et consignation (en tant que gestionnaire du système d'information du CPF) et les **opérateurs du CEP** (*C. trav., art. L. 6353-10, al. 2 nouveau*).

Cette plateforme d'échange d'informations sera organisée par **décret** en Conseil d'État, après avis de la Cnil. La parution de ce texte est prévue pour le mois d'octobre prochain.

À NOTER D'après l'étude d'impact, une telle plateforme permettra de fluidifier les actes administratifs aux différentes étapes du projet de formation, en faisant application du principe « dites-le nous une fois ». Elle favorisera en outre le contrôle des formations et le suivi statistique des données relatives aux entrées et sorties des stagiaires et leur mise à disposition de tous les partenaires intéressés.

► L'information de Pôle emploi renforcée

La **région** et les autres **structures** contribuant au **financement** de formations au bénéfice de **demandeurs d'emploi** étaient déjà tenues d'informer Pôle emploi de l'entrée effective en formation d'une personne inscrite sur la liste des demandeurs d'emploi. Désormais, ces mêmes organismes doivent aussi informer Pôle emploi de l'**interruption** et de la **sortie effective** de formation de ces mêmes demandeurs d'emploi (*C. trav., art. L. 6121-5 modifié*).

De même les **collectivités territoriales**, en particulier les régions, qui financent la rémunération de **stagiaires** de la **formation** professionnelle doivent désormais transmettre **chaque mois** à Pôle emploi les informations individuelles **nominatives** relatives aux stagiaires qui sont inscrits sur la liste des **demandeurs d'emploi** (*C. trav., art. L. 6341-6 modifié*).

À NOTER Ces deux mesures complémentaires doivent permettre à Pôle emploi de disposer des données sur les entrées et sorties de formation. Le but est de lui offrir une vue complète et actualisée sur le nombre de demandeurs d'emploi formés et d'éviter les doubles paiements avec la région.

SIMPLIFICATION DU RECOUVREMENT DE LA CONTRIBUTION FORMATION DES NON-SALARIÉS

Actuellement, le recouvrement de la **contribution à la formation professionnelle** (CFP) des non-salariés est assuré par plusieurs organismes, en fonction du statut de ceux qui l'acquittent : le RSI pour les commerçants, le Trésor public pour les artisans, l'Urssaf pour les professions libérales. Pour les exploitants agricoles, le recouvrement relève des caisses de la MSA.

Cette organisation crée des dysfonctionnements, notamment pour les artisans ayant la double immatriculation

DÉVELOPPER L'APPRENTISSAGE DANS LE SECTEUR PUBLIC

Les règles spécifiques encadrant le recours au contrat d'apprentissage dans le secteur public sont intégrées au Code du travail (*C. trav., art. L. 6227-1 à L. 6227-12*) par l'article 73 de la loi Travail. La loi n° 92-675 du 17 juillet 1992 qui encadrait le recrutement des apprentis dans le secteur public non industriel et commercial est abrogé. Cette mesure vise à donner plus de lisibilité au dispositif et à favoriser l'atteinte de l'objectif de 10 000 apprentis en 2017 dans la fonction publique d'État. Un décret en Conseil d'État, attendu pour le mois de septembre 2016, déterminera les modalités particulières de mise en œuvre de l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial.

au Répertoire des métiers et au Registre du commerce. Pour y remédier, l'article 41 de la loi Travail prévoit que seule l'Urssaf sera compétente pour recouvrer la CFP, quel que soit le statut du non-salarié (*C. trav., art. L. 6331-51 modifié*).

La **temporalité** de la **collecte** est aussi modifiée. Le versement a actuellement lieu au mois de février de l'année suivant celle au titre de laquelle la contribution est due. Selon l'article L. 6331-51 modifié, la CFP fera l'objet d'un versement unique s'ajoutant à l'échéance provisionnelle des cotisations et contributions sociales du mois de **novembre** de l'année au titre de laquelle elles sont dues. En pratique, le recouvrement interviendra donc au mois de **décembre de l'année en cours**.

Les fonds ainsi collectés seront ensuite reversés au **fonds d'assurance formation des non-salariés** compétent selon la profession concernée, voire en partie aux chambres de métiers et de l'artisanat pour les artisans (*C. trav., art. L. 6331-50 modifié*).

Ces dispositions s'appliquent à la contribution à la formation professionnelle due par les travailleurs indépendants pour les périodes courant à compter du **1^{er} janvier 2018**.

En pratique, la CFP devra donc être acquittée deux fois cette année-là, la première au mois de février au titre de l'année 2017 et la seconde au mois de décembre au titre de l'année en cours (*rapport Sénat*).

Les différents **textes réglementaires** nécessaires à l'application de cette réforme des contributions versées par les indépendants doivent être publiés en décembre 2016.

À NOTER Plusieurs articles du Code du Travail relatifs à la CFP sont réécrits (*C. trav., art. L. 6331-48 à L. 6331-51 modifiés*), notamment pour regrouper certaines contributions sous un même article, mais les taux applicables aux différents statuts resteront inchangés.

2 Renforcer l'alternance

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

▣ Le financement des formations assoupli

L'article 82, 2° de la loi Travail assouplit les modalités de prise en charge des formations accomplies dans le cadre du contrat de professionnalisation (ou des actions de professionnalisation si le contrat est à durée indéterminée).

Jusqu'à présent, les Opcas ne pouvaient prendre en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement

ou de formation que sur la base de **forfaits horaires** déterminés par convention ou accord collectif conclu au niveau de la branche ou au niveau de l'Opcas. La loi Travail **supprime** la mention du caractère « **horaire** » des forfaits (*C. trav., art. L. 6332-14 modifié*).

Cette mesure, applicable depuis le **10 août 2016**, permet notamment aux accords collectifs de fixer des forfaits fondés sur **d'autres critères** que le **temps** passé en stage. On peut imaginer par exemple un forfait lié à l'atteinte d'objectifs pédagogiques, où la prise en charge dépendrait du parcours de formation et des modules de compétence obtenus par le stagiaire.

La loi Travail ajoute par ailleurs aux actions pouvant être prises en charge par les Opcas les « **actions de positionnement** ».

À NOTER À défaut d'accord collectif définissant un forfait de prise en charge, les montants forfaitaires fixés par décret restent applicables : 9,15 € par heure de formation ou 15 € pour certains publics prioritaires (*C. trav., art. L. 6325-1-1 et D. 6332-87*).

▣ Expérimentation à de nouvelles formations

L'article 74 de la loi Travail ouvre à titre expérimental le contrat de professionnalisation à de nouvelles formations.

À 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 normalement éligibles au contrat de professionnalisation. Ils ont en effet accès à toute formation dès lors qu'elle est **qualifiante**.

Rappelons que le contrat de professionnalisation de droit commun ne permet en principe d'acquérir qu'une qualification professionnelle :

- enregistrée dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (*C. trav., art. L. 6325-1*).

À NOTER L'objectif est de permettre aux demandeurs d'emploi de choisir plus librement avec leur employeur potentiel les formations dont ils ont besoin pour acquérir les compétences qui leur font défaut pour occuper un poste.

DÉVELOPPER L'APPRENTISSAGE

▣ Ouvrir l'apprentissage à la formation à distance

Le recours à la formation à distance dans le cadre de l'apprentissage n'était jusqu'à présent pas sécurisé. L'article 72 de la loi Travail permet donc expressément aux apprentis de suivre leur enseignement théorique **en tout ou partie à distance** (*C. trav., art. L. 6211-2 modifié*). En outre, le suivi et l'accompagnement des apprentis dont la formation est dispensée en tout ou partie à distance est ajouté à la liste des missions des CFA (*C. trav., art. L. 6231-1 modifié*).

À NOTER Après l'inscription de la formation ouverte et à distance (FOAD) dans le Code du travail par la loi Formation, cette mesure marque une nouvelle étape dans la reconnaissance de cette modalité d'accès à la

formation, qui est en pleine expansion. En pratique, certains CFA ont déjà développé une offre de formation à distance.

► Expérimenter l'accès à l'apprentissage jusqu'à 30 ans

En principe, l'âge limite d'entrée en apprentissage est de 25 ans, avec toutefois des dérogations pour certaines catégories (travailleur handicapé, inaptitude, créateurs d'entreprise ayant besoin d'une qualification, etc.) (*C. trav.*, art. L. 6222-1 et L. 6222-2). La loi Travail prévoit à titre expérimental d'ouvrir l'accès à l'apprentissage à tout jeune jusqu'à ses 30 ans.

Du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2019, dans les **régions volontaires**, l'âge limite d'entrée en apprentissage sera porté de 25 ans à **30 ans**.

À NOTER Cette expérimentation doit permettre de vérifier si cette mesure répond réellement à une demande et autorise des jeunes dont le projet professionnel a échoué ou mûri tardivement d'accéder à une première qualification. Elle pourrait aussi inciter d'autres jeunes à poursuivre leur cursus de formation, au-delà de l'acquisition d'une première certification. Le gouvernement remettra au Parlement un rapport sur les résultats de cette expérimentation au cours du premier semestre 2020.

► Informer les apprentis sur les débouchés

L'article 81 de la loi Travail vise à renforcer l'information des apprentis sur les débouchés de l'apprentissage. En ce sens, le texte prévoit la **publication annuelle** des résultats d'une **enquête qualitative et quantitative** relative au taux d'insertion professionnelle obtenu par les jeunes sortant des CFA et des sections d'apprentissage, ainsi que des lycées professionnels (*C. trav.*, art. L. 6111-8).

LA TAXE D'APPRENTISSAGE

► La liste des établissements habilités à percevoir le « hors quota » élargie

La taxe d'apprentissage se compose d'une fraction régionale (51 %), du quota destiné aux CFA et aux sections d'apprentissage (26 %), et du « hors quota » (23 %). Les employeurs peuvent s'exonérer de tout ou partie du « hors quota » en effectuant des **versements** notamment au profit d'**établissements** dispensant des **formations technologiques** et **professionnelles** hors du cadre de l'apprentissage (*C. trav.*, art. L. 6241-8 et L. 6241-9 modifié). L'article 71 de la loi aménage la liste des établissements bénéficiaires, en intégrant les **établissements privés d'enseignement du second degré** gérés par des organismes à but non lucratif et qui sont **hors contrat**, mais qui ont fait l'objet d'une procédure de reconnaissance par l'État (*C. trav.*, art. L. 6241-9 modifié). Plus précisément, la loi vise les établissements habilités à recevoir des boursiers nationaux (*C. educ.*, art. L. 531-4) et les écoles techniques privées reconnues par l'État (*C. educ.*, art. L. 443-2).

Le texte autorise aussi les **Opca** à prendre en charge les **dépenses de fonctionnement** de ces établissements dès lors qu'ils concourent, par leurs enseignements technologiques et professionnels, à l'insertion des **jeunes sans qualification**. Ces établissements seront listés par un **arrêté** dont la publication est attendue en octobre.

À NOTER Selon l'exposé des motifs du projet de loi, cette mesure vise à soutenir le développement d'établissements dont la reconnaissance est conditionnée par

leurs résultats et dont la quasi-totalité des anciens élèves trouvent un emploi ou poursuivent leur formation.

► Des dispositions spécifiques aux banques et assurances

Dans le secteur des **banques** et **assurances**, les employeurs peuvent se libérer de tout ou partie du quota en apportant un concours financier à un des **CFA** propre à la **branche** par l'intermédiaire de leur Octa. Cette exonération de taxe d'apprentissage est conditionnée au fait que l'employeur s'engage à assurer à ses salariés entrant dans la vie professionnelle, une **formation générale théorique et pratique**, en vue de l'obtention d'un diplôme de l'enseignement technologique. Ce dispositif visait jusqu'à présent les jeunes de 20 ans au plus. Il est étendu aux salariés de **26 ans au plus** (*C. trav.*, art. L. 6241-6 modifié).

Autrement dit, l'article 71, 3^o de la loi Travail porte à 26 ans l'âge maximal des jeunes dont l'employeur peut financer la formation en exonération de la taxe d'apprentissage. Cette mesure vise à prendre en compte la réalité de ce secteur qui recrute des personnes de plus en plus qualifiées, et par conséquent, de plus en plus âgées.

► Expérimentation de l'affectation des fonds non affectés du « quota »

La loi « Formation » du 5 mars 2014 a défini une nouvelle procédure d'affectation des **fonds non affectés de la fraction « quota »** de la taxe d'apprentissage : chaque année, l'**Octa propose** une répartition des fonds libres aux **régions**, avant le 15 mai. Celle-ci est débattue au sein du Crefop, puis le **président du conseil régional** adresse à l'Octa des **recommandations** sur cette répartition, avant le 1^{er} juillet suivant. L'**Octa décide** ensuite de l'affectation.

L'article 76 de la loi Travail prévoit d'expérimenter une autre procédure du **1er janvier 2017 au 31 décembre 2019**, dans deux régions volontaires. Elle donnera la possibilité au président du conseil régional de décider de la répartition des fonds non affectés de la fraction « quota » de la taxe d'apprentissage, sur proposition des Octa.

En effet, le président du conseil régional n'adressera plus à l'Octa de simples recommandations. Il lui **notifiera** la décision de **répartition**. Les Octa seront alors tenus d'effectuer les versements auprès des CFA et sections d'apprentissage conformément à cette décision.

À NOTER Avant le 1^{er} juillet 2020, le gouvernement remettra au Parlement un rapport sur cette expérimentation, en précisant les conditions de l'éventuelle généralisation du dispositif.

3 Favoriser l'insertion des publics fragiles

ACCOMPAGNER LES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS VERS L'EMPLOI

Avant la parution de l'article 52 de la loi Travail, le dispositif dit « **d'emploi accompagné** » des personnes en situation de handicap ne disposait pas d'une base légale. Le nouvel article L. 5213-2-1 du Code du travail remédie à cette situation.

► Un accompagnement global vers et dans l'emploi

Dans le cadre de l'emploi accompagné, les travailleurs handicapés peuvent bénéficier d'un **accompagnement médico-social** et d'un soutien à l'**insertion professionnelle**, en vue de leur permettre d'accéder et de se maintenir dans l'emploi. La mise en œuvre de ce dispositif qui comprend un soutien et un accompagnement du salarié, mais aussi de l'employeur, complète les dispositifs d'accompagnement existants. Ce dispositif s'adresse en particulier aux travailleurs ayant un **projet d'insertion en milieu ordinaire** de travail et notamment ceux accueillis dans un Esat. Le dispositif d'emploi accompagné est mis en œuvre sur décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) en complément d'une décision d'orientation (désignation des établissements ou les services susceptibles d'accueillir le travailleur).

► La gestion de l'emploi accompagné

La gestion du dispositif d'emploi accompagné est centralisée autour d'une seule **personne morale**. Ainsi, pour chaque mise en œuvre du dispositif, celle-ci signe une **convention de gestion tripartite** avec Pôle emploi, le réseau Cap emploi ou une mission locale et avec la personne morale gestionnaire d'un Esat ou d'un établissement médico-social spécialisé dans l'aide à l'insertion. La personne morale gestionnaire conclut aussi une **convention individuelle d'accompagnement** avec la personne accompagnée ou son représentant légal et avec l'employeur. Cette convention précise les engagements de chacun et les conditions d'accompagnement prévu sur le lieu de travail. Un **décret** attendu en septembre doit préciser les modalités de ce dispositif et les financements pouvant être mobilisés.

LA DURÉE DES CONTRATS DANS LES ACI

L'article 53 de la loi Travail prévoit une nouvelle dérogation à la durée maximale des **contrats à durée déterminée d'insertion** (CDDI) conclus dans les ateliers et chantiers d'insertion (*C. trav., art. L. 5132-15-1 modifié*). Depuis le 10 août 2016, la durée maximale des **CDDI** de 24 mois peut être dépassée (la loi ne fixe pas de durée maximum) au bénéfice des salariés âgés de **50 ans et plus** ou des personnes reconnues travailleurs **handicapés**, dès lors qu'ils rencontrent des **difficultés particulières** qui font obstacle à leur insertion durable dans l'emploi.

Cette durée peut aussi être dépassée lorsque des salariés rencontrent des **difficultés particulièrement importantes** dont l'**absence de prise en charge** ferait obstacle à leur insertion professionnelle. Dans ce dernier cas, la prolongation du CDDI se fait par décisions successives d'un an au plus, dans la limite de **60 mois**.

Cette dérogation ne peut être mobilisée que de manière **exceptionnelle**. En ce sens elle ne sera accordée qu'après examen de la **situation** du salarié au regard de l'emploi, de la capacité contributive de l'employeur et des actions d'accompagnement et de formation conduites dans le cadre de la durée initialement prévue du contrat.

SOURCE// • Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, JO 9 août



CONSULTER LE DOCUMENT SUR :
www.liaisons-sociales-quotidien.fr