



LOI TRAVAIL : VALIDATION DES ACQUIS ET DE L'EXPERIENCE

La loi travail comprend un certain nombre de dispositions relatives à la validation des acquis et de l'expérience (VAE).

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

VAE : NOUVELLES DISPOSITIONS

La loi impose à l'employeur d'indiquer au sein de l'entretien professionnel biennuel des informations relatives à la VAE.

De plus, la durée minimale d'activité requise pour pouvoir présenter une demande de VAE est réduite de 3 à 1 an, que l'activité ait été exercée de façon continue ou non. Pour apprécier cette durée, peuvent notamment être prises en compte les activités professionnelles salariées, bénévoles ou de volontariat ainsi que les périodes de formation initiale ou continue en milieu professionnel.

Le candidat peut également bénéficier, dans les conditions fixées par accord de branche, d'un accompagnement renforcé dans la préparation de son dossier et de son entretien avec le jury en vue de la validation des acquis de son expérience. L'accord national du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle ne prévoit pas de telles modalités d'accompagnement.

Par ailleurs, la durée du congé VAE (fixée à 24h en droit commun) peut être augmentée par convention ou accord collectif de travail pour les salariés n'ayant pas atteint un niveau IV de qualification ou dont l'emploi est menacé par les évolutions économiques ou technologiques.

La loi prévoit également qu'un accord d'entreprise peut déterminer des modalités de promotion de la VAE au bénéfice des salariés dans les entreprises de plus de 50 salariés.

Enfin, elle précise les modalités d'attributions des certifications mises en œuvre par la VAE. Le jury VAE peut désormais attribuer la totalité de la certification. À défaut, il se prononce sur l'étendue de la validation et, en cas de validation partielle, sur la nature des connaissances et aptitudes devant faire l'objet d'un contrôle complémentaire. Les parties de certification obtenues sont acquises définitivement et permettent des dispenses d'épreuve si le règlement fixé par l'autorité qui délivre la certification prévoit des équivalences totales ou partielles.

Afin de faciliter la mise en œuvre de la validation partielle de certifications, plusieurs décrets relatifs à la

reconnaissance de l'acquisition des blocs de compétences par les candidats préparant l'examen du CAP, bac professionnel et BTS dans le cadre de la VAE ont été récemment publiés (Décrets n° 2016-771, 2016-772 et 2016-1037).

Ces dispositions sont entrées en vigueur à la publication de la loi.

UIMM Yonne Nièvre



LOI TRAVAIL : CONTRATS D'APPRENTISSAGE ET DE PROFESSIONNALISATION ET PERIODE DE PROFESSIONNALISATION

La loi travail comprend un certain nombre de dispositions relatives aux contrats d'apprentissage, de professionnalisation ainsi qu'à la période de professionnalisation.

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

[Décret n° 2016-771 du 10 juin 2016 relatif à la reconnaissance de l'acquisition de blocs de compétences par les candidats préparant l'examen du baccalauréat professionnel dans le cadre de la formation professionnelle continue ou de la validation des acquis de l'expérience](#)

[Décret n° 2016-772 du 10 juin 2016 relatif à la reconnaissance de l'acquisition de blocs de compétences par les candidats préparant l'examen du certificat d'aptitude professionnelle dans le cadre de la formation professionnelle continue ou de la validation des acquis de l'expérience](#)

[Décret n° 2016-1037 du 28 juillet 2016 relatif à la reconnaissance de l'acquisition des blocs de compétences par les candidats préparant l'examen du brevet de technicien supérieur dans le cadre de la formation professionnelle continue ou de la validation des acquis de l'expérience](#)

APPRENTISSAGE : NOUVELLES DISPOSITIONS

À titre expérimental, dans les régions volontaires, il est dérogé à la limite d'âge de 25 ans pour la conclusion du contrat d'apprentissage. Cette limite d'âge est portée à 30 ans du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2019.

La région volontaire adresse au Préfet de région le bilan de l'expérimentation au 31 décembre 2019. Le Gouvernement remet au Parlement, au cours du 1er semestre 2020, un rapport portant sur les expérimentations mises en œuvre afin de préciser les conditions éventuelles de leur généralisation (Art. 77).

Cette disposition entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2017.

Par ailleurs, les enseignements dispensés pendant le temps de travail dans le CFA ou la section d'apprentissage pourront s'effectuer en totalité ou en partie à distance. Pour se faire, le CFA ou la section d'apprentissage devra assurer le suivi et l'accompagnement des apprentis.

Cette disposition est d'application immédiate.

La loi introduit également diverses mesures concernant le financement de l'apprentissage. Elle permet aux Opca, selon des critères fixés par décret, de prendre en charge les dépenses de fonctionnement des établissements privés d'enseignement du second degré à but non

lucratif qui concourent, par leurs enseignements technologiques et professionnels, à l'insertion des jeunes sans qualification. Un arrêté interministériel fixera la liste des établissements.

Enfin, la liste des établissements habilités à percevoir le « hors quota » est étendue aux écoles techniques privées du second degré gérées par des organismes à but non lucratif reconnues par l'Etat et aux établissements privés d'enseignement du second degré gérés par des organismes à but non lucratif qui ont un contrat d'association avec l'Etat ou qui sont habilités à recevoir les boursiers nationaux.

Ces dispositions sur le financement de l'apprentissage sont d'application immédiate.

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION EXPERIMENTAL : ACQUISITION DE NOUVELLES QUALIFICATIONS

La loi "Travail" permet, à titre expérimental et jusqu'au 31 décembre 2017, de conclure un contrat de professionnalisation permettant d'acquérir des qualifications autres que celles prévues à l'article L. 6314-1 du Code du travail.

Pour rappel, l'objet du contrat de professionnalisation est en principe de permettre de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle et d'acquérir une qualification :

- soit enregistrée au RNCP ;
- soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche, tels que les parcours de

professionnalisation reconnus dans la Branche ;

- soit ouvrant droit à un CQPM ou CQPI.

L'expérimentation permet ainsi d'ouvrir le contrat de professionnalisation à d'autres qualifications que celles citées ci-dessus.

La loi précise que cette expérimentation est également ouverte aux demandeurs d'emploi écartés pour inaptitude, ainsi qu'aux demandeurs d'emploi qui disposent d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, notamment les moins qualifiés et les plus éloignés du marché du travail.

Cette disposition est d'application immédiate.

PERIODE DE PROFESSIONNALISATION : PRISE EN COMPTE DES BLOCS DE COMPETENCE

La loi "Travail" ouvre la prise en compte des blocs de compétences par le dispositif de la période de professionnalisation.

Pour rappel, la réforme de la formation de mars 2014 a introduit, pour les formations éligibles au CPF, la possibilité de viser l'acquisition d'un bloc de compétences d'une certification enregistrée au sein du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Les blocs de compétences se définissent comme des ensembles homogènes et cohérents de compétences. Chaque bloc doit donner lieu à une évaluation et une validation.

Limité depuis 2014 au dispositif CPF, le financement d'un bloc de compétences au moyen des fonds mutualisés d'un Opc

s'étend désormais à l'ensemble des dispositifs et notamment à la période de professionnalisation.

Ces dispositions sont d'application immédiate.

Trois décrets déterminent les modalités d'acquisition des blocs de compétences par les candidats aux CAP, Bac pro et BTS, dans le cadre de la formation professionnelle continue (FPC) ou de la VAE.

Ils définissent le bloc de compétences au regard de chaque diplôme et prévoient les modalités de reconnaissance de leur acquisition. Les dispositions du règlement général de chaque diplôme relatives aux unités constitutives, applicables aux candidats en FPC ou VAE, sont modifiées en conséquence.

Sont prévues :

- la délivrance d'un document attestant de la maîtrise des compétences liées à un bloc, permettant à leur titulaire de les faire valoir à l'égard de l'employeur ou dans le cadre d'une poursuite de formation ;
- la dispense, à leur demande, des titulaires depuis plus de 5 ans de cette attestation, de l'obtention de l'unité constitutive du diplôme correspondante ;
- la suppression des minima de durée de formation qui étaient exigées pour se présenter à l'examen du Bac pro et, à la demande du candidat au CAP, la réduction de la durée de formation en prenant en compte le parcours professionnel et les titres ou diplômes professionnels dont il est titulaire, sur décision du recteur et après avis de l'équipe pédagogique ;

- la suppression des minima de durée de formation, à l'exception des périodes de stage, dont la durée peut être réduite dans les conditions prévues à l'article D. 643-12, pour les candidats au BTS.

Ces trois décrets entrent en vigueur dès la session 2016 et au 1er janvier 2017 pour le BTS.



LOI TRAVAIL : COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITE

La loi travail comprend un certain nombre de dispositions relatives au compte personnel d'activité (CPA) regroupant le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P), le compte personnel de formation (CPF) et le nouveau compte d'engagement citoyen (CEC). Vous trouverez ci-dessous diverses mesures relatives à ces comptes.

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

PRINCIPE DU COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITE

Composé du CPF, du C3P et du nouveau compte d'engagement citoyen (CEC), le CPA est ouvert à l'âge de 16 ans (15 ans pour l'apprenti) à toute personne salariée, en recherche d'emploi, accueillie en Esat, jeune souhaitant bénéficier du CEC ou retraité, et fermé à son décès. Il couvrira à terme tous les actifs : travailleurs indépendants début 2018, puis les fonctionnaires.

Le CPA est attaché à son titulaire et mobilisable avec son accord. Il a pour objectif de renforcer son autonomie et de sécuriser son parcours professionnel. Il contribue au droit à la qualification et permet la reconnaissance de l'engagement bénévole ou volontaire.

Le titulaire dispose d'un droit à un accompagnement couvrant les problématiques de sécurisation des parcours et accède, selon des modalités prévues par décret, à une plateforme de services en ligne l'informant sur ses droits sociaux, la possibilité de les simuler, lui permettant de consulter ses bulletins

de paie s'ils ont été transmis par l'employeur sous forme électronique et de disposer de services utiles à la sécurisation de son parcours.

La gestion du CPA est confiée à la Caisse des dépôts et consignations.

Les partenaires sociaux doivent engager une concertation sur le périmètre du CPA avant le 1^{er} octobre 2016. Ils décideront d'ouvrir ou non une négociation sur les dispositifs pouvant y être intégrés.

CPF : ABONDEMENTS SUPPLEMENTAIRES

La loi "Travail" crée, pour les salariés les moins qualifiés, un abondement supplémentaire portant l'alimentation du CPF à hauteur de 48 h par an (24 h dans le droit commun), avec un plafonnement à 400 h (150 h dans le droit commun). Les salariés visés sont ceux n'ayant pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme de niveau V (ni CAP, ni BEP), un titre professionnel enregistré et classé au niveau V du RNCP ou une certification reconnue par une convention collective nationale de branche.

Par ailleurs, la loi "Travail" précise qu'un accord 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 des droits majorés pour les salariés à caractère saisonnier.

Ces dispositions sont applicables au 1er janvier 2017. Cependant, les dispositions relatives à l'abondement supplémentaire pour les salariés les moins qualifiés sont inapplicables en l'état, tant par les interprétations qu'elles soulèvent que par l'absence d'un système d'information prévoyant un traitement automatisé du niveau de qualification des salariés.

CPF : FINANCEMENT DES ABONDEMENTS COMPLEMENTAIRES

Afin de favoriser la mise en œuvre du CPF, la loi admet que le conseil d'administration des Opcas puisse décider de financer l'abondement du CPF des salariés, sur la section CPF de la contribution relative à la participation au financement de la formation professionnelle continue.

Pour ce faire, les conditions de financement de cet abondement doivent être définies par le conseil d'administration de l'Opcas.

Cette disposition entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2017.

A noter, cependant, qu'elle est d'ores et déjà applicable dans la Métallurgie. En effet, le 8° de l'article 86 de l'accord de branche du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, étendu par l'administration sans aucune réserve ou exclusion, prévoit les modalités de la répartition du financement

des abondements entre le 0.2 % CPF et la professionnalisation.

CPF : NOUVELLES ACTIONS ELIGIBLES

La loi élargit le CPF aux actions permettant d'évaluer les compétences d'une personne préalablement ou postérieurement aux formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences.

Dans des conditions définies par décret, le CPF est également élargi aux :

- bilans de compétences ;
- actions de formation dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises mentionnées à L. 6313-1 CT ;
- 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 (en mobilisant les heures de CPF acquises au titre du CEC exclusivement).

Enfin, le CPF peut également être mobilisé par son titulaire pour la prise en charge d'une formation à l'étranger, y compris s'il est à la recherche d'emploi dans un autre État membre de l'Union européenne (sous conditions).

Ces dispositions entreront en vigueur à compter du 1er janvier 2017.

A noter que le projet de loi égalité et citoyenneté prévoit également un élargissement du champ d'éligibilité en visant notamment la formation théorique et pratique du permis B.

PERSONNE PRISE EN CHARGE DANS UN ESAT : ALIMENTATION ET ABONDEMENT DU CPF

La loi "Travail" précise les conditions d'alimentation et d'abondement du CPF au titre des périodes couvertes par un contrat de soutien et d'aide par le travail. A noter, qu'un décret non paru à ce jour, prévu par la loi "Formation" de mars 2014, doit également fixer les conditions dans lesquelles les personnes accueillies dans un Esat peuvent faire l'objet d'abondements en heures complémentaires.

Ainsi, le CPF est alimenté à hauteur de 24h par année d'admission à temps plein ou partiel dans un Esat jusqu'à l'acquisition de 120h, puis de 12h par année d'admission à temps plein ou partiel dans un Esat, dans la limite du plafond total de 150h. Le compte est alimenté à la fin de chaque année. Dans l'attente de précisions de l'administration, il semblerait que l'alimentation s'effectue à la fin de chaque année d'admission à temps plein ou partiel dans un Esat.

Comme pour les salariés et les demandeurs d'emploi, les mêmes périodes d'absences sont prises en compte pour l'alimentation du compte.

Lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le CPF, un abondement complémentaire peut être financé notamment par les entreprises dans le cadre d'une mise à disposition par l'Esat, Pôle emploi ou l'Agefiph. Cet abondement n'est pas inscrit sur le CPF et n'entre pas dans le calcul du plafond de 150h.

Cette disposition est entrée en vigueur à la publication de la loi.

PERSONNE PRISE EN CHARGE DANS UN ESAT : MOBILISATION DU CPF ET FRAIS DE FORMATION

La loi "Travail" précise les conditions de mobilisation du CPF et de prise en charge des frais de formation pour les personnes handicapées accueillies dans un Esat.

Lorsque la formation se déroule pendant le temps d'exercice d'une activité à caractère professionnel au sein de l'Esat, le travailleur handicapé doit demander l'accord préalable de celui-ci sur le contenu et le calendrier de la formation. En cas d'acceptation de l'Esat, le travailleur handicapé bénéficie du maintien de sa rémunération et du régime de sécurité sociale en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Les frais de formation du travailleur handicapé sont pris en charge par l'Opca dont relève l'établissement ou le service d'aide par le travail. En conséquence, l'Esat doit verser à l'Opca dont il relève une contribution égale à 0.2 % d'une partie forfaitaire de l'assiette réduite de rémunération garantie versée aux travailleurs handicapés concernés, dont le montant est défini par décret. Enfin, la loi prévoit que l'Etat assure la compensation de cette contribution pour la partie de l'assiette forfaitaire égale à l'aide au poste.

Cette disposition est entrée en vigueur à la publication de la loi.

COMPTE D'ENGAGEMENT CITOYEN : PRINCIPES, ACTIVITES ET FINANCEMENTS

La loi "Travail" crée le compte d'engagement citoyen (CEC) qui permettra de recenser les activités bénévoles ou de volontariat de son titulaire. Deux décrets devront en préciser les modalités.

Non prévu par la position commune des partenaires sociaux du 8 février, le CEC est l'un des 3 comptes composant le compte personnel d'activité. **Il peut être ouvert aux jeunes avant leur premier emploi, aux actifs (salariés et demandeurs d'emploi) et aux retraités.**

Il permet aux personnes exerçant une activité bénévole ou de volontariat d'acquérir des heures de CPF, dans la limite de 60h. Cet abondement supplémentaire n'est pas pris en compte dans le calcul du plafond des 150h de CPF. Un décret définira la durée d'activités bénévoles ou de volontariat nécessaire à l'acquisition de 20h de formation au titre du CPF. A contrario, et contrairement à ce qui est affirmé, le CEC ne permet pas d'acquérir des jours de congés à raison de l'exercice de ces activités bénévoles. En effet, la loi précise que les employeurs ont la faculté d'accorder des jours de congés consacrés au bénévolat, qui pourront être retracés sur le CEC.

Le titulaire du compte pourra recenser dans le système d'information du CPF les activités qu'il souhaite valoriser.

Ces dispositions entreront en vigueur au 1er janvier 2017.

De même, la loi "Travail" liste les activités bénévoles ou de volontariat qui pourront être tracées dans CEC, ainsi que les financeurs associés pour les heures de CPF acquises à ce titre.

A compter du 1er janvier 2017, les activités valorisables au titre du CEC sont :

1. le service civique ;
2. la réserve militaire ;
3. le volontariat dans les armées ;
4. l'activité de maître d'apprentissage ;
5. les activités de bénévolat associatif, sous réserve de remplir les conditions cumulatives suivantes

qui seront précisées par décret : l'association doit être sous statut loi 1901 et le bénévole doit siéger dans l'organe d'administration ou de direction de l'association ou participer à l'encadrement d'autres bénévoles.

Les heures de CPF acquises au titre de ces 5 activités seront financées par l'Etat.

6. la réserve communale de sécurité civile; Les heures de CPF acquises à ce titre seront financées par les communes.
7. la réserve sanitaire; Les heures de CPF acquises à ce titre seront financées par l'établissement public de gestion de cette réserve.

Il est à noter que les 7 activités listées ci-dessus ne permettent pas d'acquérir des heures de CPF lorsqu'elles sont réalisées dans le cadre de formations secondaires.

Par ailleurs, l'articulation financière sera à construire entre les heures de CPF acquises en tant que salarié, aujourd'hui financées par les Opcv, et celles acquises au titre du CEC, financées par les structures visées ci-dessus.

Enfin, l'Etat pourra autoriser une expérimentation, sur une période de trois ans, dans les départements volontaires s'étant manifestés avant le 31/10/2016, de l'éligibilité au CEC des sapeurs-pompiers volontaires.