

Ordonnance « coquille » de la Loi Avenir : Entretien professionnel, Pro-A et DIF

[L'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019](#) visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, dite « coquilles » est parue au JO du 22 août.

Cette ordonnance corrige les erreurs matérielles issues de la loi « Avenir » en matière d'emploi et de formation. En dehors de modifications techniques et de forme, l'ordonnance aménage, dans le domaine de la formation professionnelle, les dispositions relatives à l'entretien professionnel, à la reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A) et au droit individuel à la formation (DIF).

Les entretiens professionnels

La loi du 5 septembre 2018, dites « loi avenir » était venue modifier le cadre d'appréciation du bilan des entretiens professionnels. Ainsi, l'obligation pesait sur les entreprises **d'avoir réalisé un entretien professionnel tous les deux ans pour chaque salarié présent dans l'entreprise depuis 2014 ainsi qu'une action de formation non obligatoire**. Le non-respect de cette obligation impliquant un versement de 3000€ pour les entreprises de plus de 50 salariés et une potentielle sanction inconnue pour les entreprises moins volumineuses.

L'ordonnance « coquille » vient **octroyer aux entreprises une possibilité d'option par salarié jusqu'au 31 décembre 2020**. En effet, lors du bilan arrivant au mois de Mars 2020, l'entreprise disposera de la faculté de choisir le régime juridique applicable concernant les entretiens professionnels. **Soit l'ancien régime, effectif jusqu'au 31 décembre 2018 ; soit le nouveau, effectif depuis le 1^{er} janvier 2019.**

Pour rappel, dans le dispositif de 2014 l'état des lieux nécessitait la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié et permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels tous les deux ans et d'apprécier s'il a :

- 1° *Suivi au moins une action de formation ;*
- 2° *Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;*
- 3° *Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.*

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque, au cours de ces six années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures mentionnées ci-dessus, son compte personnel est abondé de 3000€.

LE MOMENT VENU, IL REVIENDRA DONC A L'ENTREPRISE DE FAIRE SON CHOIX POUR CHAQUE SALARIE

Dispositif de la Pro-A

L'ordonnance du 21 Août 2019 est également venu impacter le dispositif de la PRO-A. Ainsi, elle conditionne le système de financement de la PRO-A à un accord professionnel étendu entre l'OPCO et la branche. Cet accord n'existant pas dans la métallurgie, **il a été décidé de mettre fin aux financements des nouveaux dossiers PRO-A jusqu'à fin 2019.**

Pour plus d'information sur ce sujet nous vous invitons à vous rapprocher de l'OPCO de la métallurgie (ex-Adefim).

Sécurisation des droits acquis au titre du DIF

Une incertitude pesait sur le sort des droits acquis au titre du DIF : elle est désormais levée. A condition **d'avoir été reportées sur le SI du CPF avant le 31 décembre 2020**, les heures de formation acquises jusqu'au 31 décembre 2014 au titre du DIF ne seront pas perdues. Elles seront converties en euros comme le prévoit la loi du 5 septembre 2018.

Cette incertitude était issue de deux dispositions, non codifiées, des lois du 5 mars 2014 et du 5 septembre 2018. La première prévoyait que les heures de DIF ne pouvaient plus être mobilisées après le 31 décembre 2020 alors que la seconde supprimait toute référence à des droits en heures en posant un principe de monétisation non seulement des droits acquis au titre du CPF mais également du solde d'heures de DIF. En conséquence, l'ordonnance abroge le V de l'article 1er de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Puisque l'ordonnance consacre en quelque sorte la « fusion » des droits DIF avec les droits acquis au titre du CPF, elle en tire aussi une autre conséquence : **les droits acquis au titre du droit individuel à la formation sont désormais pris en compte pour le calcul des plafonds d'alimentation du CPF** (articles L. 6323-11, L. 6323-27 et L. 6323-34 du Code du travail).