

Changement de TVA au 1^{er} janvier 2014 : comment fonctionner avec AGEFOS PME Ile-de-France ?

Les factures des prestataires seront calculées avec le taux de TVA applicable au moment de la réalisation de la prestation facturée, et ce, quelle que soit la date d'émission de la facture. Ainsi :

- si la prestation est réalisée en 2013, le taux de TVA applicable sera de 19,6 % même si la facturation n'est émise qu'en 2014 ;
- si la prestation est réalisée en 2014, le taux de TVA applicable sera de 20 % ;
- si la prestation est réalisée en 2013 et 2014, le prestataire devra émettre 2 factures séparées, l'une reprenant les prestations réalisées en 2013 (taux de TVA à 19,6 %), l'autre les prestations réalisées en 2014 (taux de TVA à 20 %).

Le compte personnel de formation se précise

Alors que les négociations entre les partenaires sociaux ont abouti, le 14 décembre dernier, à un projet d'accord national interprofessionnel (ANI) sur la formation professionnelle, les travaux du groupe quadripartite sur le compte personnel de formation (CPF) se poursuivent. D'ores et déjà, les contours de ce nouvel outil sont précisés... même si certaines questions restent en suspens.

► Des avancées

Dès son entrée sur le marché du travail, chaque personne dispose d'un CPF (intégralement transférable en cas de changement ou de perte d'emploi), comptabilisé en heures, avec de possibles abondements complémentaires (de l'État, des régions...) : voici les principes de base du CPF tels que définis par le code du travail (article L 6111-1 issu de la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation). Mais comment les traduire dans la pratique ? Le projet d'ANI propose un certain nombre de réponses :

- À compter du 1^{er} janvier 2015, toute personne en poste ou à la recherche d'un emploi (y compris d'un premier emploi : le compte serait alors ouvert dès l'âge de 16 ans) sera titulaire d'un CPF.
- Les heures de DIF acquises et non utilisées par les salariés à cette date devraient être transférées sur le CPF. Donc, au 1^{er} janvier 2015 le DIF disparaîtrait... mais pas les heures qui y sont attachées.

- Le plafond des heures créditées sur le CPF atteindrait 150 heures (contre 120 heures actuellement pour le DIF).
- L'utilisation du CPF serait réservée aux actions qualifiantes (formations conduisant à une certification inscrite au RNCP - répertoire national des certifications professionnelles, à un CQP ou CQPI - certificat de qualification professionnelle ou interbranche...) inscrites sur une liste établie au niveau national, régional ou par une branche professionnelle.
- Dans certains cas, l'utilisation du CPF sur le temps de travail pourrait être « de droit », sans opposition possible de la part de l'employeur.
- Afin de permettre à chaque personne de prendre connaissance de la situation de son CPF, un portail d'accès sécurisé au compte sera mis en place.

► Des interrogations

Parmi les questions qui demeurent en suspens : quel organisme pour gérer le CPF (la Caisse des Dépôts et Consignations, L'Agence de Services et de Paiement - ASP, ...) ? Comment s'opéreront les abondements (État, régions, Pôle emploi, OPCA, employeurs...) ? Et surtout : comment la future loi portant réforme de la formation professionnelle, annoncée pour 2014, va-t-elle transcrire ces principes ? Quels ajouts, retraits ou précisions apportera-t-elle ?

Réponse dans quelques semaines : le groupe quadripartite doit, d'ici la fin décembre, finaliser ses travaux, et le projet de loi, être déposé sur la table du Conseil des ministres le 22 janvier prochain, avant examen par le Parlement. Le cadre stabilisé du CPF devrait donc être connu au début du printemps.

La mission du groupe quadripartite, en bref

Composé des représentants de l'État, des régions, des organisations professionnelles et syndicales, le groupe quadripartite a pour mission de définir les règles complémentaires à celles issues des négociations entre les partenaires sociaux (qui ne portent que sur la relation employeur/salarié).

Conditions d'abondement du compte par les pouvoirs publics ou modalités d'utilisation du CPF par les personnes sans emploi font ainsi partie des thèmes étudiés par le groupe quadripartite. Les résultats de ses travaux devraient être repris dans la future loi sur la réforme de la formation professionnelle.

► Pour une réforme de la participation des entreprises ?

Au centre des débats qui ont présidé à l'élaboration du projet d'ANI sur la formation professionnelle : la participation des entreprises à la formation professionnelle.

Rappelons qu'actuellement les entreprises de moins de 10 salariés versent à leur OPCA au moins 0,55 % de leur masse salariale au titre de la formation professionnelle. Les entreprises de 10 à moins de 20 salariés doivent y consacrer quant à elles 1,05 % minimum (dont 0,15 % obligatoirement versé à leur OPCA) et les entreprises de 20 salariés et plus, 1,60 % (incluant 0,50 % collecté par l'OPCA et 0,20 % par le FONGECIF).

S'il maintient le taux de 0,55 % pour les entreprises de moins de 10 salariés, le projet d'ANI propose pour les entreprises de 10 salariés et plus un nouveau taux de participation : 1 % incluant une enveloppe dédiée au CPF (0,20%).

Pour devenir effectifs, ces nouveaux principes doivent être repris par la future loi sur la formation professionnelle.

À suivre donc...

► **Obtenir le CQP formateur-consultant : mode d'emploi**

À l'origine uniquement accessible par la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), le CQP formateur-consultant peut être préparé par la formation : l'accord collectif du 27 mars 2012, étendu par l'arrêté du 4 octobre dernier, en prévoit les modalités.

Dispensées sous forme modulaire ou intensive, ces formations s'adressent aux personnes justifiant d'une certaine expérience dans la profession (2 ans d'activité professionnelle et niveau III de formation, ou 5 ans d'expérience sans exigence de niveau). CIF, DIF, période de professionnalisation... peuvent être mobilisés dans cet objectif.

► **Connaissez-vous le « jaune » ?**

La préparation du projet de loi de finances pour l'année à venir annonce toujours la publication d'un document de référence : « l'annexe au projet de loi de finances – Formation professionnelle », communément appelé « le jaune » (en référence à la couleur de sa couverture). Son objectif premier : informer et aider le Parlement dans sa mission de contrôle du Gouvernement.

Près de 200 pages qui détaillent, chiffres à l'appui, l'ensemble des actions et des financements mobilisés au cours de la dernière période de référence (2011/2012). Une mine d'informations, fiable et précise, sur le système de formation professionnelle et d'apprentissage !

Annexe au projet de loi de finances pour 2014 - Formation professionnelle

CQP formateur-consultant : du nouveau !

Créé en 2006 par la branche des organismes de formation privés, inscrit au RNCP depuis 2008, le « Certificat de Qualification de formateur-consultant » permet de valoriser les compétences acquises dans les trois grands domaines d'activité des formateurs consultants en formation : « commercial et communication » (approche de la problématique client, entretien et développement d'un réseau clientèle, élaboration de la proposition commerciale), « ingénierie de la formation » (construction d'un projet de formation, animation et évaluation d'une action de formation), « gestion des ressources » (ressources humaines, matérielles, intellectuelles, financières).

Les différents accords collectifs relatifs à ce CQP ont fait l'objet d'un arrêté d'extension daté du 4 octobre 2013 (Journal officiel du 11 octobre 2013). Ils sont donc désormais applicables à l'ensemble des entreprises et des salariés relevant de la Convention collective nationale des Organismes de Formation (CCNOF).

Accéder aux accords collectifs (incluant notamment le référentiel de certification) : **Bulletin officiel des conventions collectives n° 2013/16, 11 mai 2013**

Activité des prestataires de formation en 2011 : les chiffres sont publiés

Comme chaque année, la Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques (DARES) du ministère chargé du travail a publié, en octobre dernier, son étude sur l'activité des organismes de formation. Sous le titre « *les prestataires de formation continue en 2011 : le secteur de la formation continue à croître sur fond d'activité économique ralentie* », la DARES donne une photographie de l'offre de formation en 2011 : 58 668 prestataires déclarés (+ 6,4 % par rapport à 2010) réalisant un chiffre d'affaires de 13,1 milliards d'euros (+ 5 %). Si le nombre d'heures stagiaires et le nombre de stagiaires ont également augmenté, la durée moyenne des actions accuse, quant à elle, une légère baisse : 48 heures (contre 49 en 2010).

En savoir plus : **Etude DARES - les prestataires de formation continue en 2011, n° 062, octobre 2013**

Rupture du contrat de travail : sans préavis, pas de DIF ?

Depuis 2009, la règle est claire : « Dans la lettre de licenciement, l'employeur informe le salarié, s'il y a lieu, de ses droits en matière de droit individuel à la formation » c'est-à-dire, notamment, la possibilité donnée au salarié de demander avant la fin de son préavis à bénéficier du DIF disponible (article L 6323-19 du code du travail).

Une règle si claire que cela ? Sans doute pas : un employeur contraint de licencier une salariée pour inaptitude médicalement constatée, sans possibilité de reclassement, n'a pas mentionné l'information requise dans la lettre de licenciement. En toute logique, selon lui, puisque la salariée « n'était pas en mesure, du fait de son inaptitude physique, d'effectuer son préavis ». À tort répond la Cour de cassation : l'obligation d'information existe, que le préavis soit ou non exécuté. Qu'aurait dû faire l'employeur ? Informer la salariée de son droit à demander le bénéfice de son DIF « jusqu'à l'expiration du préavis, que celui-ci soit ou non exécuté ou pendant une période égale à celle du préavis qui aurait été applicable ». L'employeur aurait donc dû proposer à la salariée un délai égal à celui de son préavis théorique, au cours duquel elle aurait pu faire sa demande de DIF. Une solution à transposer quel que soit le motif de non-exécution du préavis, sauf si elle est consécutive à un licenciement pour faute lourde.

Arrêt de la Cour de cassation du 25 septembre 2013

Pour en savoir plus sur l'actualité AGEFOS PME Ile-de-France : **www.agefos-pme-iledefrance.com** ou **0826 301 311** (0,15 € TTC/min)

Contact : Service communication - 11 rue Hélène 75849 Paris cedex 17 - Courriel : comm-idf@agefos-pme.com