

> **Les modalités de mise en œuvre** des transitions collectives sont aménagées

> **Transco-congé de mobilité** : les conditions spécifiques de mise en œuvre du dispositif

> **Le Parlement adopte définitivement la loi** en faveur de l'activité professionnelle indépendante

le dossier pratique p. 1-6

> **Créances salariales** : dans quelles conditions l'AGS intervient-elle ?

FORMATION

Les modalités de mise en œuvre des transitions collectives sont aménagées

Dans une instruction du 7 février 2022, la DGEFP simplifie les modalités de mise en œuvre des transitions collectives, notamment son accès aux employeurs de moins de 300 salariés. Elle leur permet de définir la liste des métiers fragilisés par décision unilatérale et non par accord d'entreprise. Par ailleurs, l'administration du travail complète la liste des aides auxquelles peuvent recourir les entreprises en vue de mobiliser le dispositif. Elle permet également aux salariés pris en charge d'accéder à la certification du socle de connaissances et de compétences CléA ou encore de mobiliser une action de formation en situation de travail pendant leur parcours.

Un an après son lancement, le dispositif des transitions collectives (Transco) peine à prendre son essor. En septembre dernier, le gouvernement avait donc annoncé quelques aménagements pour faciliter son déploiement, notamment auprès des PME (v. *l'actualité* n° 18396 du 29 septembre 2021). Très attendue, une instruction du 7 février 2022 de la DGEFP, qui remplace celle publiée début 2021 (v. *l'actualité* n° 18226 du 20 janvier 2021 et v. le dossier juridique -Empl. & chôm.- n° 105/2021 du 9 juin 2021), simplifie le dispositif tout en

créant un dispositif complémentaire, dénommé « Transco-congé de mobilité », ayant pour objectif de soutenir les reconversions professionnelles des salariés optant pour un congé de mobilité. Sur ce dernier point, v. *l'article suivant*.

La construction et les objectifs du dispositif

Co-construit avec les partenaires sociaux, Transco entend favoriser les reconversions professionnelles de salariés, dont l'emploi est menacé au sein d'entreprises en mutation ou en difficulté, vers des métiers porteurs disponibles dans des entreprises du même territoire qui rencontrent des difficultés de recrutement.

La mise en place des transitions collectives s'adosse sur la réglementation relative au projet de transition professionnelle (CPF de transition), notamment sur les règles d'éligibilité des projets de reconversion (v. le dossier juridique -Form., FP- n° 45/2020 du 6 mars 2020). Le dispositif est activé par les entreprises et leurs salariés qui peuvent s'appuyer sur l'accompagnement des acteurs de l'emploi et de la formation, et plus particulièrement des associations transitions professionnelles (ATPro ou CPIR), des opérateurs de compétences (Opcoc) et des opérateurs du conseil en évolution professionnelle (CEP).

Transco a pour objectif de permettre aux entreprises du bassin d'emploi qui recrutent de disposer de main-d'œuvre qualifiée. Il vise aussi à protéger les salariés dont l'emploi est menacé en leur proposant de suivre des formations certifiantes pour accéder à des emplois correspondant à des listes de métiers

« porteurs ». Les emplois fragilisés au sein des établissements, doivent être identifiés par des accords d'entreprises de type GEPP (gestion des emplois et des parcours professionnels) ou par décision unilatérale dans les entreprises de moins de 300 salariés.

La durée des formations certifiantes proposées doit tenir compte des compétences détenues par le salarié. Elle sera d'au plus 24 mois. La mobilité professionnelle des salariés est sécurisée par la suspension de leur contrat de travail et le maintien de leur rémunération (à 100 % jusqu'à deux Smic et partiel au-delà) pendant la durée de leur parcours.

L'élaboration des listes de métiers « porteurs »

Les listes établies par les services de l'État en région et validées par les Crefop (comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles) servent de base aux AT-Pro pour instruire les demandes de prise en charge.

Les premières listes de métiers « porteurs » auxquels le dispositif mène en priorité ont été établies au niveau régional à la fin du mois de décembre 2020. Celles-ci ont déjà pu faire l'objet d'amendements et continueront à être ajustées en fonction de l'évolution des besoins des entreprises sur le territoire. Elles peuvent être déclinées à l'échelle des bassins d'emploi, selon le choix des territoires. Ces listes sont communiquées aux AT-Pro, aux Opcoc et aux opérateurs du CEP qui participent à la mise en œuvre du dispositif. Elles doivent en outre être publiées sur les sites des Drees et des préfetures.

Une éligibilité liée à la conclusion d'un accord ou la prise d'une décision unilatérale

Pour être éligibles les entreprises doivent avoir identifié les emplois fragilisés selon des modalités variant en fonction de leurs effectifs.

- Dans les **entreprises de plus de 300 salariés**, la liste des emplois fragilisés doit faire l'objet d'un **accord de GEPP** ou d'un avenant à cet accord. Si un accord de GEPP prévoyant une telle liste a **déjà été conclu**, l'employeur n'a **pas à renégocier** sur le sujet mais doit, par **décision unilatérale prise après information-consultation du CSE**, exprimer son souhait de rendre éligibles à Transco les emplois fragilisés énumérés.

- Dans les **entreprises de moins de 300 salariés**, non soumises à l'obligation de négocier sur la GEPP, la **négo-ciation** d'un accord reste la voie **privi-légiée** d'accès à Transco. Cet accord peut consister en la simple formalisation d'une liste des emplois fragilisés. Il n'a pas à couvrir l'ensemble des items normalement abordés par les accords de GEPP. **En l'absence** d'un tel accord, l'employeur peut aussi prendre une **décision unilatérale, après information-consultation du CSE** lorsqu'il existe, afin d'énumérer ces emplois fragilisés. En l'absence de CSE, l'employeur informe, par tout moyen, tous les salariés de cette décision.

Les entreprises engagées dans l'élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) sont exclues du dispositif pour les emplois concernés, précise la DGEFP. En revanche, ce n'est pas le cas de celles souhaitant recourir à une rupture conventionnelle collective (RCC) dès lors qu'elles remplissent certaines conditions (*v. ci-après*).

Les aides à l'identification des emplois fragilisés

Les modalités de négociation des accords de GEPP destinés à fixer la liste des emplois fragilisés dans l'entreprise sont détaillées en annexe de l'instruction. Celle-ci fournit également un **accord-type** adapté aux différentes tailles d'entreprises.

Les entreprises peuvent **solliciter l'appui technique** de la **Dreets** ou de leur **Opco** afin de réaliser un **diagnostic RH**, de construire une GEPP et d'identifier des emplois fragilisés au regard des mutations de leur secteur. La constitution de la liste pourra en outre s'appuyer sur les travaux de l'**observatoire de la branche** concernée. Les entreprises de moins de 250 salariés et les collectifs d'entreprises appartenant à la catégorie des très petites ou moyennes entreprises (TPE-PME) peuvent aussi

bénéficier de la **prestation conseil en ressources humaines** (PCRH) qui peut être financée en partie par l'État (*v. l'actualité n° 18487 du 10 février 2022*).

Pour bénéficier d'un accompagnement en matière de dialogue social, l'instruction renvoie à l'offre de service des Opco, mais aussi à celle des **Associations régionales pour l'amélioration des conditions de travail** (Aract). Elle précise en outre, que les conseils régionaux peuvent mettre en place des mesures pour accompagner les entreprises et les salariés en amont ou en aval du dispositif et compléter ainsi l'action de l'État.

L'information et l'accompagnement des salariés concernés

Les salariés occupant un emploi fragilisé en sont **informés par tout moyen** selon des modalités définies par l'entreprise. Ces salariés, qui peuvent se voir proposer un parcours de Transco, doivent bénéficier d'une **réunion d'information collective** menée par un opérateur du CEP et pouvant mobiliser l'ATPro de la région. La présence à ces réunions de représentants des entreprises susceptibles d'offrir des emplois à la sortie de Transco doit être recherchée pour favoriser l'identification des débouchés par les salariés.

L'engagement dans une démarche de « **transitions collectives** » repose sur le **volontariat** du salarié, mais suppose aussi l'accord de leur employeur. Les salariés volontaires bénéficient du CEP afin d'être orientés et d'obtenir un appui dans la formalisation de leurs projets de reconversion.

L'ensemble des acteurs concernés (entreprises, CEP, Opco, ATPro) sont invités à favoriser les actions de **découverte et d'immersion en entreprise** qui peuvent déboucher sur des promesses d'embauches à l'issue de la formation.

Les salariés éligibles

Pour bénéficier d'une prise en charge, le salarié volontaire doit occuper un **emploi identifié comme fragilisé** dans son entreprise. Il est aussi tenu de remplir les conditions d'éligibilité au CPF de transition. Il doit ainsi être en **contrat de travail** (CDI, CDD, CTT), justifier d'une **ancienneté d'au moins 24 mois** en qualité de salarié (sauf exception), et son absence doit être autorisée par son employeur. Dans le cadre de Transco, l'accord entre l'entreprise et le salarié doit être formalisé et prévoir l'engagement de l'employeur à financer un éventuel reste à charge du parcours (*v. ci-dessous*).

Comme pour le CPF de transition, le salarié ne sera **éligible** aux financements du dispositif que s'il a bénéficié d'une **action de positionnement préa-**

lable à sa formation auprès du prestataire qui la délivre afin d'en ajuster la durée (*v. ci-dessus*). En revanche, l'accompagnement des bénéficiaires par un opérateur du CEP est obligatoire, ce qui n'est pas le cas pour les projets de transition professionnelle.

Les projets pouvant être financés

Le projet de reconversion du salarié doit viser une **formation certifiante** délivrée par un organisme de formation répondant aux critères de qualité des actions de l'article L. 6316-1 du Code du travail. La formation doit également être **éligible au CPF de transition** (acquisition d'une certification ou de blocs de compétences d'une certification inscrite au RNCP ou au répertoire spécifique, validation des acquis de l'expérience). En cas de besoin, ajoute l'instruction, l'action de **formation** peut être **précédée par l'évaluation préalable** du socle de connaissances et de compétences lié à la certification CléA. Elle précise aussi qu'une partie du **parcours** de Transco peut être réalisée **dans une entreprise autre que** celle de son **employeur** d'origine dans le cadre d'une action de formation en situation de travail (Afest). De manière spécifique, la formation visée doit permettre une **reconversion vers un métier** identifié comme « **porteur** » par la liste validée par le Crefop (*v. ci-dessus*). Contrairement à ce qui est prévu pour le CPF de transition, la durée des formations qui peuvent être financées dans le cadre de Transco est limitée à 24 mois ou 2 400 heures maximum.

Dernière condition : l'action visée **ne peut avoir pour objet** ni de remplir l'obligation d'**adaptation** au poste de travail qui revient à l'employeur, ni de participer au **développement de compétences** liées au poste qu'occupe le salarié.

La demande de prise en charge

Le dossier de demande de prise en charge des transitions collectives doit être **constitué par l'employeur**, qui peut recevoir l'appui de son Opco, et déposé à l'ATPro. L'entreprise doit déposer un dossier par établissement concerné.

Le dossier comprend l'**accord de GEPP** identifiant les emplois fragilisés **ou** la liste des **emplois fragilisés** établie par l'employeur, le **récépissé** de son dépôt et un **RIB**.

Il est complété par des **éléments personnels transmis** par chaque **salarié** volontaire dans les mêmes conditions que pour le CPF de transition (la formation sollicitée, son programme, présentation du projet professionnel du salarié, etc.). Le salarié doit aussi **attester de**

son **accompagnement** au titre du CEP et transmettre le **document formalisant son accord** pour mobiliser le dispositif et celui de son employeur pour financer un éventuel reste à charge. Le cas échéant, le salarié peut aussi demander la prise en charge de l'évaluation préalable à CléA.

L'instruction et la validation du parcours de « transitions collectives » par l'ATPro doivent intervenir dans « les meilleurs délais ». L'association appréciera la cohérence du projet du salarié, la pertinence du parcours de formation et de ses modalités de financement, ainsi que les perspectives d'emploi à l'issue de la formation.

Le financement du parcours de « transitions collectives »

La **prise en charge** des parcours de transitions collectives est assurée par les ATPro à des niveaux variant **en fonction** de la taille de l'**entreprise**. De manière dérogatoire par rapport au CPF de transition, les droits acquis au titre du compte personnel de formation (CPF) ne sont pas mobilisés.

L'association prend en charge les **frais pédagogiques**, ceux de validation des compétences, les **frais annexes**, la **rémunération** chargée du salarié, comme dans le cadre des projets de transition professionnelle. Cette prise en charge est intégrale dans les entreprises de moins de 300 salariés, elle atteint 75 % dans celles de 300 à 1 000 salariés et est réduite à 45 % dans celles de plus de 1 000 salariés (*v. tableau*).

	Financement FNE Relance	Reste à charge entreprise
Entreprises de moins de 300 salariés	100 %	Aucun reste à charge
Entreprises de 300 à 1 000 salariés	75 %	25 %
Entreprises de plus de 1 000 salariés	40 %	60 %

Les modalités opérationnelles de versement de ce complément de financement par l'entreprise à l'ATPro sont définies par l'**accord de prise en charge** et peuvent tenir compte d'une déduction des remboursements dus par l'ATPro à l'entreprise au titre de la rémunération du salarié. L'instruction précise désormais qu'un **cofinancement de l'Opcvo peut être sollicité**. Elle indique encore qu'une entreprise d'accueil peut participer au cofinancement du parcours.

Le statut du salarié en reconversion

La DGEFP apporte des précisions sur le statut des salariés engagé dans un parcours de Transco. Comme avec le CPF de transition, ces derniers ont droit au **maintien** de sa **rémunération** et bénéficient du **statut de stagiaire** de la **formation professionnelle**. Leur contrat de travail est suspendu pendant la formation.

À l'issue de sa formation, le salarié réintègre son poste de travail ou un poste équivalent et peut choisir de rester dans son entreprise ou de s'orienter conformément à sa reconversion après la rupture de son contrat (démission, rupture conventionnelle, licenciement économique, etc.).

Le déroulement du parcours


L'employeur initial doit maintenir le lien avec les salariés entrant dans le dispositif et peut éventuellement nommer un **référént** pour suivre la mise en œuvre des parcours.

Le **conseiller en évolution professionnelle** assure le suivi du salarié pendant la construction et la réalisation de son projet et peut l'appuyer dans sa recherche d'emploi. Ce suivi est formalisé dans un document qui consigne les actions mises en œuvre.

À l'issue de son parcours, le salarié qui choisit de quitter son entreprise peut bénéficier de l'offre de service de Pôle emploi et des plateformes territoriales d'appui aux transitions professionnelles qui doivent contribuer à mettre en réseau les entreprises des territoires afin d'identifier les besoins de recrutement sur les métiers porteurs. ■

Instruction DGEFP n°2022/35 du 7 février 2022

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

 Retrouvez votre revue en avant-première sur liaisons-sociales.fr

FORMATION

Transco-congé de mobilité : les conditions spécifiques de mise en œuvre du dispositif

Afin de favoriser la montée en charge des transitions collectives, une instruction DGEFP du 7 février assortit le dispositif d'un nouveau volet, dénommé Transco-congé de mobilité. Il s'adresse de manière spécifique aux salariés adhérant à un congé de mobilité dans le cadre d'un accord de rupture conventionnelle collective ou de gestion des emplois et des parcours professionnels. Les conditions d'éligibilité et de prise en charge sont donc adaptées, pour tenir compte du fait que le salarié en reconversion bénéficie d'un congé

de mobilité, à l'issue duquel son contrat de travail sera rompu.

Comme l'avait annoncé le premier ministre lors de la présentation du « Plan de réduction des tensions de recrutement » (*v. l'actualité n° 18396 du 29 septembre 2021*), les transitions collectives sont désormais ouvertes à certains salariés optant pour un congé de mobilité. Comme le prévoit l'instruction DGEFP du 7 février, ce **nouveau volet** du dispositif, dénommé **Transco-congé de mobilité** peut être mobilisé soit dans le cadre d'une rupture conventionnelle collective (RCC), soit d'un accord de gestion

des emplois et des parcours professionnels (GEPP). Il vise à accompagner les entreprises et les salariés concernés par des restructurations à plus court terme. Outre certaines spécificités, beaucoup de ses **modalités de mise en œuvre** sont identiques à celles prévues dans le cadre des **Transco**. L'élaboration de la **liste des métiers « porteurs »** et l'identification des **emplois fragilisés** sont notamment réalisées dans les mêmes conditions (*v. l'article précédent*).

Les entreprises et salariés éligibles

Pour permettre à ses salariés de bénéficier du dispositif Transco-congé de

mobilité, une entreprise, quel que soit son effectif, doit avoir **conclu un accord de RCC** ou un **accord de GEPP**. Ces accords doivent :

- mettre en place un **congé de mobilité** ;
- énumérer les **emplois fragilisés** dans l'entreprise ;
- et **autoriser expressément** les salariés à se porter volontaires à l'**entrée** dans le **dispositif** Transco-congé de mobilité.

Lorsque ces conditions sont réunies, les **salariés** doivent être **informés, par tout moyen**, du fait qu'ils occupent un emploi fragilisé, sans que l'employeur ne soit tenu d'organiser une réunion d'information. En outre, ces derniers ne sont pas obligés de bénéficier du conseil en évolution professionnelle (CEP).

Les conditions d'éligibilité des salariés sont aussi **adaptées au cadre du congé de mobilité**. Seuls ceux qui sont en **contrat à durée indéterminée** sont concernés et l'employeur n'a pas à autoriser l'absence du salarié ou son engagement dans le dispositif. Les salariés doivent occuper un emploi identifié comme fragilisé par l'accord de RCC ou de GEPP et faire le **choix** de bénéficier du **congé de mobilité** pour s'engager dans un parcours de reconversion vers un métier « porteur ». L'accord doit prévoir les conditions d'expression du **consentement écrit** du **salarié** qui se porte volontaire au départ de son entreprise.

Les conditions tenant à la **formation certifiante** réalisée sont similaires à celles prévues pour Transco. Cependant, le **parcours Transco-congé de mobilité** ne peut être proposé que pour une **durée maximale de 24 mois** et la durée du cycle de formation ne peut pas être plus importante que la durée du congé de mobilité prévue dans l'accord.

La prise en charge de la formation et le statut du salarié

C'est toujours à l'**entreprise**, avec l'appui de l'opérateur de compétences (Opc) le cas échéant, qu'il appartient de **déposer le dossier** de Transco-congé de mobilité **auprès de l'ATPro compétente** pour sa région. Néanmoins, la liste des **pièces** devant être **fournies par le salarié** diffère de celle prévue dans le cadre de Transco.

L'**instruction** et la **validation du parcours** Transco-congé de mobilité du salarié sont réalisées par l'ATPro dans les « meilleurs délais » et répondent aux mêmes conditions de cohérence du projet, de pertinence du parcours et de perspective d'emploi que celles prévues dans le cadre des Transco. Les **taux de financement des formations** sont également identiques. En revanche, les frais couverts sont adaptés. Sont **pris en charge les coûts pédagogiques** des formations de reconversion et les **frais de validation des compétences**. Les frais annexes peuvent être pris en

charge sous forme d'aides à la mobilité et à l'hébergement, qui nécessitent de remplir certaines conditions spécifiques. L'**ATPro** prend aussi en charge la **part de l'allocation de congé de mobilité** normalement prise en charge par l'**État** (elle équivaut à la différence entre 79,15 % de la rémunération brute antérieure du salarié et la part prise en charge par l'employeur au moins égale à 65 % de la rémunération brute antérieure).

Le salarié inscrit dans un parcours Transco-congé de mobilité se voit appliquer les règles relatives au congé de mobilité. Sa **rémunération** est donc soumise au régime social propre à ce dispositif. Son **contrat de travail est suspendu** pendant la durée de ce congé. Puis la fin du congé de mobilité donne lieu à la **rupture** du contrat d'un **commun accord** des parties. ■

Instruction DGEFP n°2022/35 du 7 février 2022

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

// Journée d'actualité

▣ Accord télétravail – La question des coûts ! Quand le salarié déménage... Quelles prises en charge ?

En présentiel ou connecté à distance en direct

Après deux ans de pandémie, comment aborder la négociation de l'accord télétravail ? Le télétravail ne devait rien coûter au salarié selon la ministre du Travail en février 2021. Qu'en est-il réellement aujourd'hui, chiffres à l'appui ? L'entreprise doit-elle prendre en charge tous les coûts découlant du télétravail. Et quand le salarié déménage inopinément... qui paye quoi ? Doit-on s'en tenir aux règles de l'Urssaf ? Travailler à distance, mais à quelle distance ?

RDV le **jeudi 10 mars 2022** en présence de : Jean-Emmanuel Ray, Professeur à l'université Paris I - Sorbonne et à Sciences Po Paris ; Éric Barbry, avocat associé, IP-IT & data protection (Racine Avocats) ; Pascale Baron, avocat associé (Rigaud Avocats) ; Charlotte Michaud, avocat associé (Flichy Grangé Avocats).

Pour plus d'informations : www.wk-formation.fr/conferences Tél. : 09 69 32 35 99

NON-SALARIÉS

Le Parlement adopte définitivement la loi en faveur de l'activité professionnelle indépendante

Le 8 février, Sénat et Assemblée nationale ont définitivement adopté le projet de loi en faveur de l'activité professionnelle indépendante, dans sa rédaction issue du compromis trouvé en commission mixte paritaire. Le texte comprend notamment des mesures relatives à l'allocation

chômage des travailleurs indépendants (ATI) ou encore au recouvrement et à l'affectation de leur contribution à la formation.

Parce que la France compte environ 3 millions de travailleurs indépendants, mais que « plusieurs défis restent à

relever » pour encourager cette forme d'activité, Emmanuel Macron avait lancé, le 16 septembre 2021, un **plan de soutien** à destination de ces travailleurs (*v. l'actualité n°18389 du 20 septembre 2021*). Certaines de ses mesures ont été **inscrites** dans un projet de loi dédié à l'activité professionnelle indé-

pendante, lequel a été définitivement adopté par l'Assemblée nationale et le Sénat le 8 février dernier. Outre un nouveau statut unique pour les entrepreneurs individuels, plus protecteur de leur patrimoine personnel, le texte **assouplit** les conditions d'accès au dispositif spécifique d'**assurance chômage**, dénommé allocation des travailleurs indépendants (**ATI**). Il facilite également l'accès à la **formation professionnelle** et permet l'effacement de certaines **dettes de cotisations sociales** en cas de surendettement. La loi doit désormais être publiée au *Journal officiel*.

Accès élargi à l'ATI...

S'ils respectent les conditions de ressources, de durée et de revenus antérieurs d'activité, les travailleurs indépendants pourront désormais avoir droit à l'ATI **dès la cessation définitive d'activité**, lorsque cette activité n'est **plus économiquement viable**. Il ne sera donc plus nécessaire d'attendre qu'une procédure de liquidation ou de redressement judiciaire soit engagée. La loi ne détaille pas les conditions de ce critère de non-viabilité, mais précise qu'elle doit être **attestée** par un « **tiers de confiance** », désigné dans des conditions définies par décret. Selon l'étude d'impact qui accompagnait le projet de loi, ce critère pourrait être apprécié en se fondant sur une « baisse du revenu fiscal de 30 % d'une année sur l'autre », comme annoncé par ailleurs dans le plan de soutien.

... mais un délai de carence de cinq ans entre deux demandes...

La loi institue un délai de carence entre deux demandes d'ATI, porté par un nouvel article L. 5424-29 inséré dans le Code du travail. Plus précisément, ce délai est de **cinq ans** à compter de la date à laquelle l'indépendant a **cessé de bénéficier** de l'ATI au titre d'une activité antérieure.

Cette disposition, de même que toutes celles concernant l'ATI, entrera **en vigueur** le premier jour du **mois suivant** la **publication** de la loi, pour les demandes d'allocation introduites à compter de cette date.

... et un plafonnement du montant de l'allocation

La loi complète l'article L. 5424-27 du Code du travail pour préciser que, si le **montant forfaitaire** de l'ATI est **supérieur** au **montant moyen** mensuel des **revenus perçus** sur la durée d'activité à laquelle est subordonné le droit à l'allocation, celle-ci est **réduite d'autant**, sans toutefois pouvoir être inférieure à un montant fixé par décret.

Ce plafonnement, introduit par un amendement du gouvernement, est

justifié par le **futur assouplissement** qui devrait être prochainement apporté à la **condition de revenus antérieurs d'activité**, exigée pour le bénéfice de l'ATI. En effet, à la suite du plan de soutien, la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP) a été saisie pour avis d'un **projet de décret** prévoyant que le revenu minimum nécessaire devrait être supérieur à 10 000 € sur **une des deux années** d'activité non salariée antérieure, et non plus d'au moins 10 000 € par an en moyenne (*v. l'actualité n° 18391 du 22 septembre 2021*).

Quant au **montant plancher** qui sera prochainement précisé par décret, il « pourrait être fixé à 600 €, soit un montant supérieur à celui du RSA pour une personne seule », ainsi que l'avait précisé le gouvernement lors du dépôt de l'amendement correspondant.

Simplification de la contribution formation

La loi simplifie le **recouvrement** et l'**affectation** de la **contribution à la formation** versée par les indépendants, à compter du **1^{er} septembre 2022**.

Elle prévoit tout d'abord de modifier le Code du travail afin de supprimer les mentions relatives au **partage** de la contribution des chefs d'entreprise exerçant une **activité artisanale** entre le **Fafcea** (Fonds d'assurance formation des chefs d'entreprise exerçant une activité artisanale) et les **conseils de la formation** (CDF) au sein des chambres régionales de métiers et de l'artisanat (CRMA). La **totalité** des **contributions** sera ainsi reversée à un **fonds d'assurance formation (FAF) unique**. Jusqu'à maintenant, les CDF finançaient les formations « transverses » et non spécifiques aux métiers, alors que le Fafcea finançait les formations spécifiques à chaque métier. Avec cette loi, les artisans n'auront plus qu'un seul interlocuteur pour toutes leurs demandes de financement de formation.

La loi prévoit ensuite d'**uniformiser** les **flux de financement** de la formation professionnelle des artisans, mais plus largement de l'ensemble des travailleurs indépendants, en faisant de France compétences l'opérateur central du financement. La **contribution** restera collectée par les Urssaf et MSA, mais sera désormais **intégralement reversée à France compétences**, selon des modalités qui seront précisées par décret. L'instance quadripartite répartira ensuite les fonds entre :

– le Fonds d'assurance formation (FAF) de non-salariés concerné ;

– la Caisse des dépôts et consignations (CDC) pour financer le compte per-

REMISE D'UN RAPPORT ÉVALUANT LA MISE EN ŒUVRE DE L'ATI

Au plus tard le 31 décembre 2024, le gouvernement devra remettre au Parlement un rapport d'évaluation de la mise en œuvre de l'ATI, rapport sur lequel les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel pourront émettre un avis également remis au Parlement. Celui-ci comprendra notamment un bilan du nombre de bénéficiaires, une analyse des motifs de rejet des demandes déposées et une autre de la capacité d'insertion dans l'emploi à l'issue de la période d'indemnisation. Il traitera également de la pertinence du délai d'attente de cinq avant de formuler une nouvelle demande d'allocation.

sonnel de formation des travailleurs indépendants ;

– et les opérateurs du conseil en évolution professionnelle (CEP).

Les règles déterminant les parts d'affectation seront définies par arrêtés.

Notons que la loi prévoit aussi d'unifier les conditions d'**agrément** des **FAF** en supprimant les règles particulières prévues pour le Fafcea.

Effacement des dettes de cotisations sociales en cas de surendettement

La loi entend sécuriser la situation des **gérants majoritaires** de **SARL** en facilitant le traitement des dettes de cotisations et contributions sociales. Si elles ne pouvaient auparavant être appréhendées ni par une procédure collective, ni par celle du **surendettement** des **particuliers**, ces dettes pourront dorénavant être **effacées** dans le cadre de la seconde procédure. « Cette modification permet de mettre en cohérence les dettes prises en compte, tant au stade du traitement qu'au stade de la recevabilité des procédures de surendettement », soulignait l'exposé des motifs du projet de loi. ■

Projet de loi en faveur de l'activité professionnelle indépendante, définitivement adopté par le Parlement le 8 février 2022

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

Suivez l'actualité sociale en temps réel sur Twitter @LSQredaction