

## ETABLISSEMENTS DE DROIT PRIVE : LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

### **I LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION**

Le Compte personnel de formation est un droit à la formation attaché à chacun, salarié ou demandeur d'emploi, dès l'arrivée sur le marché du travail et tout au long de la vie professionnelle. Il sert à **financer des formations obligatoirement qualifiantes** qui répondent aux besoins du salarié et de son entreprise, en adéquation avec les besoins des branches ou des territoires, notamment :

- les formations inscrites au Répertoire national des certifications professionnelles,
- les certificats de qualification professionnelle,
- les certifications inscrites à l'inventaire des certifications et habilitations (correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle),
- les formations des demandeurs d'emploi au niveau régional.

### **II POUR QUELLES FORMATIONS ?**

Sont retenues comme éligibles au titre du CPF les formations permettant :

- d'acquérir le Socle commun de connaissances et de compétences (ce que chacun doit maîtriser au cours de sa vie professionnelle),
- de valider des acquis et des expériences (VAE),
- d'obtenir une certification, une qualification ou un diplôme.

Pour ce dernier point, la certification, la qualification ou le diplôme visé doit figurer sur l'une de ces 3 listes

- la liste nationale interprofessionnelle (arrêtée par Copanef\*),
- la liste régionale interprofessionnelle (arrêtée par Coparef\*\*),
- la liste de branche professionnelle.

**Le salarié peut trouver la liste de formations éligibles sur le site où il a créé son compte.**

### **III QUE DEVIENT LE DIF ?**

Le Dif a disparu le 31 décembre 2014, mais les heures acquises sont transférables sur le CPF et seront mobilisables dans son cadre. Pour cela, **l'employeur doit informer, avant le 31 janvier 2015, chaque salarié sur ses heures Dif non consommées** au 31 décembre 2014 (C. trav, art. R. 6323-7). Elles devront être utilisées avant fin 2020.

👉 **ATTENTION !** Le transfert sur le CPF des heures de Dif non consommées au 31 décembre 2014 n'est pas automatique, mais elles ne sont pas perdues et les salariés ne repartent pas avec un compteur à zéro. Un justificatif écrit de ce solde doit être remis aux salariés par l'employeur. Cela peut se faire sur le bulletin de salaire ou sur un formulaire annexé.

### **IV OUVRIR UN COMPTE CPF**

Depuis le 5 janvier 2015, chaque salarié a accès à son Compte personnel de formation (CPF) sur le site [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr). En s'identifiant grâce à son numéro de sécurité Sociale, chacun peut y consulter librement le nombre d'heures acquises et les listes de formations éligibles, et a la possibilité d'y inscrire son solde d'heures Dif.

### **V ALIMENTATION DU CPF**

L'alimentation du CPF se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet dans la limite d'un plafond total de 150 heures. Pour les salariés à temps partiel, les heures de CPF seront calculées au prorata du temps de travail.

Dans la période transitoire **entre 2015 et 2020, les heures Dif restent acquises pour le salarié ou le demandeur d'emploi**. Le total d'heures du CPF pourra donc être supérieur à 150 heures, mais leur mobilisation restera limitée à 150. Les heures DIF seront débitées prioritairement.

Le CPF sera fermé lorsque le titulaire sera **admis à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite**.

### **VI QUELLES DÉMARCHES AUPRÈS DE L'EMPLOYEUR ?**

Une fois la formation choisie dans l'une des listes, le salarié, qui mobilise tout ou partie de son CPF pendant son temps de travail, doit demander l'accord de son employeur sur le contenu de la formation et sur ses dates :

- au minimum 60 jours avant le début de la formation,
- au minimum 120 jours avant, si sa durée est supérieure ou égale à 6 mois.

L'employeur peut discuter le calendrier mais pas le contenu des formations suivantes :

- celles financées au titre des heures « d'abondement sanction » ;

HotlineCG71

- celles qui concernent l'acquisition d'un Socle de connaissances et de compétences, ou une VAE ;
- celles prévues par un accord collectif de branche, d'entreprise ou de groupe (actions ou publics prioritaires).

En aucun cas il ne peut refuser les formations hors temps de travail. **Toute absence de réponse 30 jours calendaires après réception de la demande vaut pour accord.**

Lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le CPF, elle peut se compléter avec d'autres dispositifs comme le Congé individuel de formation (Cif). Des abondements sont aussi possibles (voir ci-dessous). Par ailleurs, le CPF est « rechargeable » au fur et à mesure que le salarié le débite.

### LES ABONDEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

**Des financements supplémentaires sont possibles, issus :**

- de la négociation collective au niveau de l'entreprise ou de la branche (Article L.6323-15) et dont le financement pèse directement sur l'employeur (Article L.6323-14).
- des acteurs de l'emploi en région ou sur le territoire (Région, Pôle emploi, Agefip, État...).
- d'un manquement de l'employeur à son obligation en matière d'entretien professionnel et d'évolution de parcours professionnels (Article L.6323-13).

**L'employeur a désormais une obligation de suivi de ses salariés. Il doit prévoir tous les 2 ans un entretien professionnel et tous les 6 ans un écrit récapitulatif du parcours du salarié au sein de l'entreprise, via un relevé de situation.** Ainsi, il garantit au salarié le maintien et le développement de ses compétences.

**En cas de manquement de l'employeur, dans les entreprises de plus de 50 salariés, un abondement obligatoire de 100 heures du CPF se déclenche pour les salariés à temps plein et 130 heures pour ceux à temps partiel.** Il équivaut à une sanction.

Cet abondement est dû si, lors de l'entretien obligatoire des 6 ans entre le salarié et l'employeur, le bilan montre que le salarié n'a pas bénéficié d'au moins 2 des actions suivantes sur 3 :

- suivre au moins une action de formation ;
- bénéficier d'une progression salariale ou professionnelle ;
- acquérir des éléments de certifications, par la formation ou par une validation des acquis de son expérience.

Cet abondement est de **130 heures pour un salarié à temps partiel.**

### ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, les employeurs n'ont pas d'obligation par la loi en matière d'entretien professionnel et d'évolution des parcours professionnels.

## **VII EN TANT QU'EMPLOYEUR, QUE FAIRE ? ASPECTS PRATIQUES**

### **1 Assurer la transition entre le Droit Individuel de Formation (DIF) et le Compte Personnel de Formation ?**

Arrêter le compteur DIF des salariés au 31 décembre 2014 et ce, quelle que soit la date à laquelle le relevé annuel du DIF était établi dans l'entreprise les années précédentes.

Le nombre d'heures acquises et non utilisées au titre du DIF à cette date doit être porté à la connaissance des salariés par écrit et au plus tard le 31 janvier 2015. Cette information peut être inscrite sur les fiches de paie de décembre 2014 ou janvier 2015 ou sur une attestation spécifique.

### **2 Comment décompter les heures engagées au titre du DIF en 2014 pour une formation réalisée en 2015 ?**

Au titre de leurs engagements financiers 2014, les organismes collecteurs pourront prendre en charge les sommes relatives au financement des droits au DIF des salariés pour lesquels ils auront donné leur accord de financement jusqu'au 31 décembre 2014, même si la formation se déroule en tout ou partie au cours de l'année 2015.

Dans le cas où un accord de financement des heures DIF a été obtenu de votre OPCA en 2014 pour une formation au titre du DIF se déroulant en tout ou partie en 2015

- le nombre d'heures financées à ce titre doit être déduit par anticipation du solde d'heures de DIF arrêté au 31 décembre 2014 ;
- l'attestation des droits acquis au titre du DIF doit indiquer les heures de formation déduites par anticipation au titre de leur réalisation en 2015.
- Le salarié peut donner délégation à l'employeur pour la gestion de son CPF : le salarié donne l'accès à l'intégralité de ses données personnelles (compte d'heures, solde d'heures DIF, dossiers de formation) à son employeur, uniquement s'il conserve la gestion en interne de la formation professionnelle liée au compte personnel de formation. Dans ce cas, il est appelé « employeur 0,2% »