



Anne-Marie Sénéchal-L'Homme Associée **BMH** AVOCATS

Le Compte Personnel de Formation applicable à compter du 1^{er} janvier 2015

En application de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, le Compte Personnel de Formation (CPF) remplacera le dispositif du Droit Individuel à la Formation (DIF) à compter du 1^{er} janvier 2015.

Le nouveau dispositif :

- Le salarié pourra comptabiliser (hors abondement) un crédit d'heures de 150 heures maximum (au lieu de 120 heures dans le cadre du DIF), à raison de 24 heures par an jusqu'à 120 heures puis de 12 heures par an jusqu'à 150 heures.

Le nombre d'heures travaillées nécessaire pour obtenir un crédit d'heures de 24 heures puis de 12 heures par an est égal à la durée conventionnelle du travail dans l'entreprise (1607 heures en cas d'application de la durée légale du travail ou moins selon accord de branche ou accord d'entreprise). A noter que les salariés en forfait jours sont considérés sous cet angle comme travaillant 1607 heures par an. A noter également que le CPF des cadres dirigeants, non soumis à un horaire de travail, est alimenté à proportion du rapport entre leur rémunération et 2080 fois le Smic horaire.

Les salariés occupés à temps partiel alimenteront leur CPF au prorata de leur durée du travail.

Le crédit d'heures comptabilisé dans le cadre du CPF demeurera acquis en cas de changement de situation professionnelle, y compris en cas de perte d'emploi.

- Le crédit d'heures acquis au titre du DIF au 31 décembre 2014 sera transféré sur le CPF et le salarié pourra utiliser ce DIF jusqu'au 1^{er} janvier 2021. Le crédit d'heures acquis au titre du CPF s'ajoutera à celui acquis au titre du DIF dans la limite du plafond de 150 heures.

Exemple : le salarié ayant acquis 120 heures au titre du DIF au 31 décembre 2014 et acquérant, entre 2015 et 2017, 72 heures au titre du CPF pourra se prévaloir en 2018 d'un droit à formation calculé sur 150 heures (120 au titre du DIF et 30 au titre du CPF) de sorte qu'il conservera au crédit de son CPF 42 heures (72 – 30). A noter que le mode de financement d'un tel droit à formation n'est pas précisé par les nouveaux textes : faudra-t-il combiner le financement de la formation au titre du DIF et celui de la formation au titre du CPF ?

- Le crédit d'heures acquis au titre du CPF ne pourra être utilisé que pour une formation qualifiante figurant sur l'une des listes établies par les instances paritaires (et non plus pour toute formation souhaitée par le salarié).
- L'utilisation des droits acquis au titre du CPF relèvera de l'initiative du salarié et supposera une demande écrite de la part de celui-ci.

Le salarié désireux de suivre tout ou partie de sa formation pendant son temps de travail devra obtenir l'accord préalable de l'employeur. Il devra adresser sa demande à celui-ci au minimum 60 jours avant le début de sa formation si celle-ci s'étend sur une durée maximale de 6 mois et au minimum 120 jours avant si sa formation s'étend sur plus de 6 mois. Dans tous les cas, l'employeur disposera d'un délai de 30 jours calendaires pour donner sa réponse, l'absence de réponse valant acceptation.

Il semble que le droit de l'employeur de refuser le calendrier de la formation ne soit pas limité, de sorte que le salarié pourra se trouver contraint de suivre la formation souhaitée en dehors de son temps de travail.

- Le financement de cette formation sera pris en charge directement par l'OPCA ou par l'entreprise si elle a conclu un accord interne de gestion du CPF. Ce financement sera fonction du coût réel de la formation mais pourra être plafonné, soit par décision du Conseil d'Administration de l'OPCA, soit par l'accord d'entreprise.

Ce financement couvrira les frais pédagogiques et les frais annexes engagés lors de la formation (frais de transport, de repas ou d'hébergement du salarié) ainsi que, éventuellement, les frais de garde d'enfant.

La prise en charge des frais pédagogiques et des frais annexes engagés lors de la formation est indifférente du point de savoir si la formation est suivie pendant les heures de travail ou non.

Le maintien de la rémunération du salarié pour les heures de formation suivies sur le temps de travail peut être décidé par l'OPCA, sur décision de son Conseil d'Administration, ou par l'entreprise, suivant accord d'entreprise. Dans tous les cas, ce maintien est limité à 50% du montant total pris en charge pour le financement de la formation.

- Les entreprises contribueront à ce financement, non plus au coup par coup comme dans le cadre du DIF, mais par une contribution unique à l'OPCA égale à 0,55% de la masse salariale brute dans les entreprises de moins de 10 salariés et à 1% de la masse salariale brute dans les entreprises de 10 salariés et plus.

Le calendrier à respecter par l'employeur :

➤ Avant le 31 janvier 2015 :

Information par écrit de chaque salarié portant sur le nombre total d'heures acquises et non utilisées au titre du DIF au 31 décembre 2014.

➤ Avant le 1^{er} mars de chaque année :

Indication à l'OPCA de la durée du travail applicable au sein de l'entreprise. A notre sens, cette information devrait indiquer le nombre de salariés visés par les différentes durées du travail applicables dans l'entreprise (durée légale du travail, temps partiels, forfait jours, forfait sans référence horaire, etc.).

➤ Tous les deux ans :

Entretien professionnel mené avec chaque salarié, consacré aux perspectives d'évolution professionnelle de celui-ci.

➤ Tous les six ans :

Entretien professionnel mené avec chaque salarié pour faire un état des lieux récapitulatif de son parcours professionnel et rédaction d'un compte-rendu.

Cet entretien doit permettre d'établir si le salarié a i) suivi au moins une action de formation, ii) acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience et/ou iii) connu une progression salariale ou professionnelle.

A défaut d'avoir bénéficié d'un entretien tous les deux ans ainsi que d'au moins deux des trois mesures énumérées plus haut, l'entreprise comptant plus de 50 salariés sera contrainte d'abonder le CPF du salarié à temps plein à hauteur de 100 heures et celui du salarié à temps partiel à hauteur de 150 heures. L'employeur devra également verser une contribution forfaitaire supplémentaire qui sera fixée par décret pris en Conseil d'Etat.