

Compte personnel de formation

Les modalités de sa mise en œuvre sont précisées par deux décrets

Deux décrets publiés au JO du 4 octobre 2014 fixent les modalités de mise en œuvre du compte personnel de formation (CPF), dont la mise en œuvre est fixée au 1^{er} janvier 2015¹.

Le premier décret², que nous ne détaillerons pas dans cette circulaire, concerne l'élaboration ainsi que le contrôle des listes de formation éligibles au CPF.

Le second décret³, qui fera l'objet de notre étude ici, précise les modalités d'alimentation, de mobilisation et de financement du CPF.

Néanmoins, des décrets sont toujours en attente pour finaliser la mise en œuvre effective de ce nouveau dispositif (précisant notamment les conditions d'utilisation et le contenu du socle de connaissances et de compétences).

1. Modalité d'alimentation du compte personnel de formation

Le décret du 2 octobre 2014 précise la méthode de calcul du nombre d'heures intégrant le CPF, qui varie en fonction de la durée du travail du salarié.

↳ **Salarié à temps plein**

Il convient de rappeler que la loi du 5 mars 2014 prévoit que pour un salarié à temps complet, l'alimentation du compte se fera de la manière suivante :

- 24 heures par année de travail pendant 5 ans (120 heures),
- 12 heures par année de travail pendant 2,5 ans (30 heures).

Le plafond du compte sera donc de 150 heures.

¹ Voir notre info DAS n° 055 du 22 avril 2014 Loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

² Décret n° 2014-1119 du 2 octobre 2014.

³ Décret n° 2014-1120 du 2 octobre 2014.

Le décret précise que pour ces salariés, le nombre d'heures de travail à prendre en compte pour l'alimentation du CPF sera égal à **1 607 heures, ou à la durée conventionnelle de travail** lorsque le salarié est couvert par une convention de branche ou un accord d'entreprise.

Ainsi les heures effectuées au-delà de ces seuils ne seront pas prises en compte pour l'alimentation du compte.

↳ **Salarié en forfait jours**

Pour les salariés dont la durée de travail est déterminée par une convention de forfait en jours, le nombre d'heures de travail de référence pour le calcul de l'alimentation du compte sera également fixé à **1 607 heures**.

↳ **Salarié à temps partiel**

En revanche, lorsque le salarié aura effectué une durée de travail inférieure à 1 607 heures sur l'ensemble de l'année, **l'alimentation de son compte sera proratisée**. En effet, elle sera calculée sur la base du rapport entre le nombre d'heures effectuées et 1607 heures ou la durée conventionnelle du travail⁴.

Exemple :

Un salarié à temps partiel ayant travaillé 1 100 heures sur une année N dans une entreprise où la durée du travail annuel à temps plein est de 1 607 heures.
Son compte sera alors crédité de $1\ 100 \times 24 / 1\ 607 = 16,43$ heures soit 17 heures⁴.

NB : Un accord d'entreprise, de groupe ou de branche, pourra néanmoins prévoir des dispositions plus favorables. Dans ce cas, l'employeur devra déterminer pour chaque salarié concerné le nombre d'heures venant abonder son CPF, ainsi qu'un montant forfaitaire pour son financement, celui-ci ne pouvant pas être inférieur à 13 euros par heure⁵.

2. Mobilisation du compte personnel de formation

Le salarié qui souhaite bénéficier d'une formation suivie en tout ou partie sur le temps de travail, au titre du CPF, devra demander l'accord préalable de son employeur sur le contenu et le calendrier de la formation.

S'il s'agit d'une formation permettant l'acquisition du socle de connaissances et de compétences ou bien un accompagnement à la VAE, ainsi que dans certains cas prévus par une disposition conventionnelle, la demande ne portera que sur le calendrier de cette dernière.

⁴ Lorsque le calcul ainsi effectué aboutit à un nombre d'heures de formation comportant une décimale, ce chiffre est arrondi au nombre entier immédiatement supérieur.

⁵ Les sommes devront être versées à l'OPCA sauf si un accord d'entreprise prévoit une gestion interne des fonds du CPF.

Sa demande devra être effectuée au moins 60 jours avant le début de la formation, lorsqu'elle dure moins de 6 mois et au moins 120 jours avant lorsqu'elle dure plus de 6 mois.

L'employeur disposera d'un délai de 30 jours calendaires, à compter de la réception de la demande, pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai, vaudra acceptation de la demande.

Les formations suivies en dehors du temps de travail ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur.

3. Articulation entre le DIF et le CPF

Le CPF a vocation à remplacer le DIF à compter du 1^{er} janvier 2015. Néanmoins, la loi du 5 mars 2014 a prévu que les heures acquises au titre du DIF demeureront acquises par les salariés et mobilisables jusqu'au 1^{er} janvier 2021, dans les mêmes conditions et limites que les heures créditées sur le compte.

Le décret précise que **les employeurs devront informer chaque salarié par écrit, avant le 31 janvier 2015, du nombre total d'heures acquises et non utilisées au titre du DIF au 31 décembre 2014.**

En cas de formation, le solde de DIF sera mobilisé en premier lieu. Toutefois, le crédit d'heures du CPF pourra compléter les heures de DIF dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Ces heures seront prises en charge par les financements affectés au CPF.

A compter du 1^{er} janvier 2015, la mention relative au DIF devant figurer sur le certificat de travail sera supprimée. Cette mention n'est pas remplacée par le CPF car l'information du salarié passera par un service dématérialisé.

4. Modalités du financement du compte personnel de formation

↳ Rémunération des salariés

La prise en charge par l'OPCA⁶ de la rémunération des salariés en formation pendant le temps de travail, au titre du CPF, sera subordonnée à l'existence d'un accord exprès de son conseil d'administration.

Cette prise en charge ne pourra se faire que **dans la limite de 50 % du montant total des frais pris en charge** par cet organisme pour le financement de la formation des heures inscrites sur le CPF⁷.

⁶ OPCA de la construction : CONSTRUCTYS.

⁷ Exemple : si le coût total de la formation est égal à 3000 euros, l'OPCA pourra prendre en charge, avec l'accord de son conseil d'administration, la rémunération du salarié dans la limite de 1 500 euros.

Lorsque l'entreprise a conclu un accord collectif d'entreprise sur le financement du CPF⁸, la prise en charge de la rémunération se fera également à hauteur de 50 % des fonds affectés par l'entreprise au financement des heures inscrites sur le CPF du salarié concerné.

Si cette prise en charge ne couvre pas la totalité de la rémunération du salarié, l'employeur devra lui verser un complément de salaire⁹.

Par ailleurs, à la différence du DIF, l'employeur ne sera pas tenu de verser une allocation de formation dès lors que la formation aura lieu en dehors du temps de travail.

↳ **Coûts pédagogiques et frais annexes**

Les frais pédagogiques, ainsi que les frais annexes (transport, repas, hébergement) seront pris en charge par l'OPCA que ce soit pendant ou hors du temps de travail. Néanmoins, en cas d'accord de gestion au sein de l'entreprise, ces frais seront pris en charge par l'entreprise.

Les frais de garde d'enfant ou de parent à charge occasionnés par la formation pourront être pris en charge dans les mêmes conditions, mais il n'y a pas d'obligation à ce titre. La prise en charge de ces frais par l'OPCA, ou par l'employeur, se fera au regard du coût réel de la formation et pourra être plafonnée par le conseil d'administration de l'OPCA, ou, le cas échéant, par accord d'entreprise.

5. Déclaration et versement à l'OPCA

Afin d'assurer l'alimentation du CPF et son suivi par la Caisse des dépôts et des consignations, les entreprises devront **déclarer à l'OPCA de la Construction avant le 1^{er} mars de chaque année** :

- la durée de travail applicable dans l'entreprise lorsqu'elle est conventionnelle ;
- la liste des bénéficiaires ainsi que le nombre d'heures venant abonder le compte des salariés n'ayant pas travaillé à temps complet sur l'année, bénéficiant de dispositions conventionnelles plus favorables ;
- la liste des salariés et le nombre d'heures attribuées, lorsque sera constaté, dans les entreprises de plus de 50 salariés, à l'occasion de l'état des lieux réalisé tous les 6 ans, que l'employeur n'a pas respecté son obligation liée à la formation et à l'évolution professionnelle¹⁰ de son salarié et qu'il aura été contraint de créditer le CPF de 100 heures supplémentaires ou 130 heures pour un temps partiel¹¹. Il devra également verser à l'OPCA un montant égal à ce nombre d'heures multiplié par un montant forfaitaire de 30 euros.

⁸ La loi du 5 mars 2014 précise que dans les entreprises d'au moins 10 salariés, un accord d'entreprise, d'une durée de trois ans, peut prévoir que l'employeur consacre au moins 0,2 % de la masse salariale au financement du CPF de ses salariés et à son abondement. Le taux de la contribution à la formation due par l'entreprise est alors réduit à 0,8 % au lieu de 1 % (Info DAS n° 055 du 22 avril 2014 Loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale).

⁹ En application de l'article L6323-18 du Code du travail, applicable au 1^{er} janvier 2015, qui précise que : « les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié ».

¹⁰ Pour rappel : un abondement correctif est effectivement dû dans les entreprises de 50 salariés et plus lorsque, pendant 6 ans le salarié n'a ni bénéficié d'un entretien professionnel (en principe effectué tous les 2 ans), ni de deux des trois mesures suivantes : action de formation, acquisition d'éléments de certification par la formation ou par validation des acquis de son expérience, progression salariale ou professionnelle).

¹¹ Conformément à la loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale du 5 mars 2014.