

## LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

1. **Qu'est-ce que le compte personnel de formation ?**
2. **Qui bénéficie d'un compte personnel de formation ?**
3. **Comment est alimenté le compte personnel de formation ?**
4. **Comment s'opère la mise en œuvre du compte personnel de formation ?**
5. **Quels sont les abondements possibles du compte personnel de formation ?**
6. **Quelles sont les formations éligibles au titre du compte personnel de formation ?**
7. **Quel doit être le suivi par l'entreprise du CPF ?**
8. **Que devient le DIF ?**
9. **Quelle articulation avec les autres dispositifs de formation ?  
Comment l'entreprise peut-elle tirer parti au mieux du dispositif ?**
10. **L'entreprise peut-elle gérer en interne les 0,2% de la masse salariale prévue pour alimenter le compte personnel de formation et normalement versés à l'OPCA ?**
11. **Comment sont pris en charge les frais de formation ?**

Le terme de Compte Personnel de Formation apparaît dans les textes dès l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013 dans son article 5, il est transposé dans la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi et définitivement établi par la loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale du 5 mars 2014.

Universel, le compte personnel de formation est une des grandes innovations de cette loi. Lié à la personne et non au contrat de travail, il permet à chaque actif d'acquérir des heures de formation dans la limite de 150 heures. Celles-ci serviront à financer des actions de formation qualifiantes et, si les droits acquis sont insuffisants, le compte pourra être abondé.

Le compte Personnel de Formation entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2015, tout comme le conseil en évolution professionnelle qui lui est consubstantiel.

## 1. Qu'est-ce que le compte personnel de formation ?

Conçu comme une porte d'entrée dans la formation professionnelle, le compte personnel de formation (CPF) prend le relai du droit individuel à la formation (DIF), à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015. Il offre aux salariés et aux demandeurs d'emploi les moyens et les droits de se former et de construire leur carrière. Il permet d'accéder à des formations visant des compétences attestées en lien avec les besoins de l'économie.

Lié à la personne et non au contrat de travail, il permet à chaque actif d'acquérir des heures de formation dans la limite de 150 heures. Celles-ci serviront à financer des actions de formation qualifiantes et, si les droits acquis sont insuffisants, le compte pourra être abondé.

Un financement de plus d'un milliard d'euros par an (contre 180 millions pour le DIF) est dédié au compte personnel de formation, via la contribution obligatoire de 0,2% de la masse salariale (taux à confirmer par décret) des entreprises de plus de 10 salariés, versée à l'Opca et affectée exclusivement au CPF. (Voir fiche pratique à venir : les contributions à UNIFAF).

## 2. Qui bénéficie d'un compte personnel de formation ?

*Article L.6111-1 du code du travail*

Chaque personne, âgée d'au moins 16 ans (voire 15 ans dans le cadre d'un contrat d'apprentissage) occupant un emploi ou à la recherche d'un emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle ou accueillie dans un ESAT, bénéficie d'un compte personnel de formation.

Celui-ci contribue « à l'acquisition d'un premier niveau de qualification ou au développement des compétences de la personne et de ses qualifications en lui permettant à son initiative de bénéficier de formation. »

La personne conserve son compte personnel de formation tout au long de sa vie professionnelle, quel que soit son parcours ou son statut (salarié, demandeur d'emploi).

Le compte personnel de formation est attaché à la personne et non plus au contrat de travail.

Y compris en cas de faute lourde, les droits acquis pendant le contrat sont conservés. Le compte n'est fermé que lors du départ en retraite.

En cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi, les heures inscrites sur le compte demeurent acquises.

## 3. Comment est alimenté le compte personnel de formation ?

*Articles L. 6323-1 à L. 6323-5 du Code du Travail*

Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures de formation. Seuls les salariés acquièrent des droits au titre du compte personnel de formation.

Le compte personnel de formation (CPF) géré par la Caisse des Dépôts et Consignations est automatiquement alimenté en heures de formation pour chaque salarié à la fin de chaque année et, le cas échéant, complété par des abondements (voir question 5).

Un salarié à temps complet acquiert 24 heures par an dans la limite de 120h puis 12 heures par an dans la limite d'un plafond global de 150 heures, soit 24 heures par an les cinq premières années et 12h par an les deux années et demi suivantes.

Pour les salariés à temps partiel ou non présents sur toute l'année, les droits sont proratisés. Un accord d'entreprise, de groupe ou de branche peut définir des dispositions plus favorables, sous condition de prévoir alors un financement spécifique.

Les absences pour cause de congé maternité, paternité, d'accueil de l'enfant, d'adoption, de soutien familial, de présence parentale, de congé parental d'éducation, de maladie professionnelle ou d'accident du travail sont prises en compte entièrement pour le calcul des heures.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2016, les entreprises devront déclarer sur leur DAS les heures acquises par les salariés au titre du CPF pour l'année écoulée (2015) puis ils déclareront les heures acquises mensuellement dans le cadre nouveau de la déclaration nominative mensuelle des salaires.

Chaque titulaire d'un CPF a connaissance du nombre d'heures crédité sur son compte en accédant à un service dématérialisé, qui donne également des informations sur les formations éligibles. Le service dématérialisé et le traitement automatisé sont gérés par la Caisse des Dépôts et Consignations.

#### **4. Comment s'opère la mise en œuvre du compte personnel de formation ?**

*Articles L.6323-18, L6323-19 du code du travail*

Pour élaborer son projet, le salarié (ou demandeur d'emploi) peut bénéficier du Conseil en Evolution Professionnelle (voir fiche pratique : *Le conseil en évolution professionnelle*).

Le salarié a accès au nombre d'heures créditées sur son compte via un service dématérialisé gratuit, qui donne également des informations sur les formations éligibles et sur les abondements susceptibles d'être sollicités.

Le salarié dispose également d'un passeport formation sur le site dématérialisé qui retracera les formations suivies et les certifications obtenues. Ce passeport n'est accessible qu'au salarié.

Les heures du compte ne sont mobilisables qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire de mobiliser son compte ne peut constituer une faute.

L'accord de l'employeur n'est pas nécessaire si l'action de formation est suivie hors temps de travail.

Le temps de formation hors temps de travail ne donne pas lieu à indemnisation ou rémunération.

L'accord de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation est nécessaire si la formation a lieu en partie ou en totalité sur le temps de travail.

Le salarié effectue sa demande, l'employeur lui notifie sa réponse dans des délais déterminés par Décret à paraître. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation.

Exceptionnellement, l'accord de l'employeur n'est pas requis sur le contenu de la formation :

- lorsque la formation vise l'acquisition du socle des connaissances et de compétences défini par Décret à paraître,
- dans les cas prévus par accord de branche ou d'entreprise
- et dans le cas des 100 heures de pénalité pour non-respect par l'employeur de ses obligations liées aux entretiens professionnels dans le cadre du parcours du salarié sur 6 ans (cf. question 5. et fiche pratique à venir : Entretien Professionnel).

Les heures de formation effectuées pendant le temps de travail au titre du CPF constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié par l'employeur. Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie du régime de sécurité sociale relatif à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Sans qu'il soit besoin d'un accord de branche ou d'entreprise, l'employeur peut décider d'autoriser le suivi d'une formation sur le temps de travail (donc en maintenant la rémunération du salarié), si celle-ci converge avec la politique de formation de l'entreprise.

Dans tous les cas, la demande du salarié d'utiliser ses heures de CPF transite par l'entreprise, que celle-ci participe ou non au financement, entreprise qui transmet ensuite la demande de financement à l'Opca.

## 5. Quels sont les abondements possibles du compte personnel de formation ?

Un accord d'entreprise, de groupe ou de branche peut définir des modalités d'abondement du compte personnel de formation, au-delà de ce qui est prévu par la loi.

Dans le cadre de la négociation de l'accord sur la formation professionnelle prévu en 2014 au niveau de la branche, le CPF constituera l'un des points de négociation.

En dehors de tout accord, lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte, le titulaire du compte peut faire la demande d'un abondement en heures complémentaires pour assurer le financement de cette formation.

Le compte personnel de formation peut être abondé par le salarié lui-même (notamment via le compte épargne temps), par l'employeur (volontairement ou par obligation dans le cadre d'un accord de branche ou d'entreprise), par l'Opca (au titre de financement conventionnel), par l'Opacif (au titre du CIF ou CIF-CDD), par l'Etat, l'Agefiph ou Oeth pour les établissements adhérant de la FEHAP, par les Conseils régionaux, pôle emploi, ou les organismes gestionnaires du compte personnel de prévention de la pénibilité.

Le nombre d'heures abondées n'est pas inscrit dans le CPF, il est seulement mobilisé lors de sa mise en œuvre.

Par ailleurs, un abondement supplémentaire de 100 heures (130 heures pour les temps partiels) est accordé au salarié qui, dans les entreprises de plus de 50 salariés, n'a pas eu les entretiens professionnels auquel il a le droit ou n'a pas bénéficié d'au moins deux des trois mesures suivantes : action de formation, progression salariale ou professionnelle, acquisition d'éléments de certification par la formation ou la validation des acquis de l'expérience (VAE), durant les six années précédant cet entretien-bilan. (Cf. fiche pratique à venir *L'Entretien Professionnel*).

## 6. Quelles sont les formations éligibles dans le cadre du compte personnel de formation ?

Le compte personnel de formation permet d'acquérir des compétences attestées (qualification, certification, diplôme) en lien avec les besoins de l'économie prévisible à court ou moyen terme.

Sont éligibles :

- 1) Les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances (lire, écrire, compter, parler français) et de compétences (bureautique, informatique, langues étrangères et « travail en équipe ») dans des conditions qui seront définies par Décret.
- 2) L'accompagnement à la VAE dans des conditions qui seront définies par Décret.
- 3) Les autres formations éligibles sont :
  - Les formations sanctionnées par une certification enregistrée dans le répertoire nationale des certifications professionnelles (RNCP) ou permettant d'obtenir une

partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;

- Les formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle ;
- Les formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire mentionné à l'article L. 335-6 du code de l'éducation (agrément, habilitations, permis, autorisations...).
- Les formations concourant à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi et financées par la région et certaines institutions (pôle emploi, agefiph)
  - o Sous condition de figurer sur au moins une des listes suivantes :
    - La liste élaborée par la commission paritaire nationale de l'emploi de la Branche dont dépend l'entreprise, ou à défaut par accord collectif conclu avec les signataires de l'accord constitutif de l'Opca interprofessionnel auquel l'entreprise verse sa contribution ;
    - La liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel national de l'emploi et de la formation (COPINEF)
    - La liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel régional de l'emploi et de la formation (COPIREF)

Ces listes seront actualisées régulièrement. Les listes établies au niveau de la branche et au niveau national devront recenser les qualifications utiles à l'évolution professionnelle des salariés au regard des métiers et des compétences recherchées. Elles identifieront les formations facilitant l'évolution professionnelle des salariés exposés à des facteurs de risques professionnels et susceptibles de mobiliser leur compte personnel de prévention de la pénibilité.

## 7. Quel doit être le suivi par l'entreprise du compte personnel de formation ?

L'entreprise doit pouvoir calculer les acquisitions en heures de chaque salarié au prorata de son temps de travail, y compris les temps assimilés légalement ou pris en compte spécifiquement pour le CPF.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2016, les entreprises devront déclarer sur leur DAS les heures acquises par les salariés au titre du CPF pour l'année écoulée (2015) puis ils déclareront les heures acquises mensuellement dans le cadre nouveau de la déclaration nominative mensuelle des salaires.

## 8. Que devient le DIF ?

Le dispositif du DIF reste applicable jusqu'au 31 décembre 2014. (Cf. fiche pratique *DIF*).

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, le DIF est supprimé.

Cependant, les droits acquis au titre du DIF jusqu'au 31 décembre 2014 demeureront acquis et utilisables jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2021. Ils obéiront au régime applicable aux heures inscrites sur le CPF à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, sans se confondre cependant avec les heures acquises au titre du CPF.

Ainsi, Les heures acquises au titre du DIF ne seront prises en compte ni pour le plafond de 150 heures ni pour les droits qu'un salarié peut acquérir chaque année : chaque année à compter de 2015, le salarié acquiert bien, quelle que soit la hauteur de son compteur DIF, 24 heures par an dans la limite de 120h puis 12 heures par an dans la limite d'un plafond global de 150 heures

Cependant, si le salarié veut mobiliser conjointement ses heures de DIF et de CPF, il ne pourra le faire que dans la limite d'un plafond global de 150 heures.

Exemple : en 2017, un salarié qui a cumulé jusqu'en 2014 120 heures de DIF non encore utilisées et acquis 48 heures sur son CPF, ne pourra mobiliser les heures de son CPF qu'à

hauteur de 30 heures pour ne pas dépasser le plafond global de 150 heures : 120 heures de DIF et 30 heures de CPF.

Un Décret doit préciser les conditions d'utilisation de ces heures sur le compte personnel de formation.

L'Opca vérifiera les soldes de crédit DIF lors de leur demande d'utilisation.

## **9. Quelle articulation avec les autres dispositifs de formation ? Comment l'entreprise peut-elle tirer parti au mieux du dispositif ?**

En ne se limitant pas au financement des formations d'une durée maximum de 150 heures, le CPF est conçu pour pouvoir s'adosser aux autres dispositifs de formation existants et ainsi augmenter et faciliter le nombre de formations qualifiantes pouvant être financées et effectivement suivies.

Le CPF peut être utilisé en complément du CIF, c'est alors l'Opacif qui gère la mobilisation financière et le FPSPP qui prend en charge le financement des frais pédagogiques associés au CIF.

Le CPF peut également venir compléter en termes de financement une période de professionnalisation ou une formation effectuée sur le plan, à la condition que les priorités des deux ou des trois dispositifs se recouvrent.

Aussi, l'entreprise (et la branche) peuvent-elles mettre en place des mécanismes d'incitation des salariés à utiliser le CPF : en construisant une offre (en informant sur des formations éligibles et sur leurs modalités de suivi), en autorisant le suivi de certaines formations sur le temps de travail, en choisissant d'abonder en heures le compte personnel de formation pour le suivi de formations utiles à l'entreprise pour le développement de ses compétences.

## **10. L'entreprise peut-elle gérer en interne les 0,2% de la masse salariale prévue pour alimenter le compte personnel de formation et normalement versés à l'OPCA ?**

Un accord d'entreprise triennal peut en effet prévoir que l'entreprise de plus de 10 salariés consacre en interne au moins 0,20% de sa masse salariale au financement du compte personnel de formation.

Dans ce cas, la contribution unique versée par les entreprises de plus de 10 salariés à l'Opca est réduite à 0,8% au lieu de 1%, l'entreprise étant exonérée du versement au titre du CPF.

Cependant, à défaut de contribution, l'entreprise n'a plus accès à la mutualisation de l'Opca (et ne peut à ce titre bénéficier le cas échéant de plus de fonds que ce qu'elle aurait versée, sur le même principe que ce que nous connaissons par exemple pour la professionnalisation où un établissement va se voir financer une ou des période(s) de professionnalisation et/ou un ou plusieurs contrats de professionnalisation alors que ses contributions sont largement inférieures aux prises en charge qui lui sont accordées).

Elle doit elle-même gérer le financement du CPF et assumer les frais de gestion afférents (personne responsable de la gestion du CPF, frais logistiques divers,...).

Elle doit également adresser chaque année à l'Opca une déclaration faisant état des dépenses qu'il consacre au financement du CPF des salariés et à son abondement. Cette déclaration sera transmise pour information à l'administration.

En outre, elle ne peut, dans le cadre de l'accord passé, modifier ou restreindre les listes de formations accessibles dans le cadre du CPF.

Si le 0,2% n'est pas entièrement dépensé dans les trois ans concernés par l'accord d'entreprise, la différence est versée à l'Opca.

A noter que la loi autorise l'entreprise à inclure les abondements éventuels (qui viendraient le cas échéant de l'Etat ou d'un organisme visé au point 5.) dans le calcul du 0,2%.

Cette disposition nous semble revêtir que peu d'intérêt pour l'entreprise.

## 11. Comment sont pris en charge les frais de formation ?

Les frais pédagogiques et frais annexes (frais de transport, hébergement,...) sont pris en charge par l'employeur lorsque l'entreprise (de plus de 10 salariés) a conclu un accord d'entreprise sur le compte personnel de formation et ne verse donc pas à l'Opca sa contribution de 0,2% au titre du CPF (taux qui doit être confirmé par décret), mais la gère en interne. (Voir fiche pratique à venir *Les contributions à l'Opca.*)

En l'absence d'accord, les 0, 2% sont versés à l'Opca et les frais de formation pris en charge par celui-ci, que la formation s'effectue sur le temps de travail ou hors temps de travail.

La rémunération du salarié en formation est maintenue par l'employeur et ne peut être remboursée par l'Opca au titre du CPF. L'Opca ne prend en charge que les coûts pédagogiques et frais annexes.