

La revue de jurisprudence et actualité droit social de Sud Matmut

Compte personnel de formation comment fonctionne ce nouveau dispositif ?

DANS CE NUMÉRO :

Compte personnel de formation

1

Conçu comme une porte d'entrée dans la formation professionnelle, le compte personnel de formation (CPF) a pris le relais du droit individuel à la formation (DIF) depuis le 1er janvier 2015.

Dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à sa retraite chaque personne dispose, indépendamment de son statut, d'un compte qui a pour objet de contribuer au développement de ses compétences et qualifications en lui permettant de bénéficier de formations à son initiative.

Quels sont les bénéficiaires du compte personnel de formation (CPF) ?

Le CPF est ouvert à toute personne d'au moins 16 ans :

- en emploi ;
- à la recherche d'un emploi ;
- accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelles ;
- handicapée et accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail (Esat).

Le compte est également ouvert aux jeunes d'au moins 15 ans en apprentissage.

Le CPF est clôturé lorsque son bénéficiaire est admis à faire valoir l'ensemble



de ses droits à la retraite [C. trav., art. L. 6323-1].

Comment le CPF est-il financé ?

Entreprises de moins de dix salariés

Les entreprises de moins de dix salariés payent une contribution au financement de la formation professionnelle qui reste inchangée : 0,55 % des salaires versés pendant l'année au titre de laquelle le versement est dû [C. trav., art. L. 6331-2]. Elle est gérée directement par l'organisme paritaire collecteur agréé (Opc) pour financer des actions de professionnalisation et du plan de formation. Aucune contribution supplémentaire n'est due pour le CPF qui est financé via les fonds mutualisés des Opc [C.

trav., art. L. 6332-3-5 et R. 6331-2].

REMARQUE

Dans toutes les entreprises, la contribution doit être versée avant le 1er mars de l'année suivante, soit le 29 février 2016 pour le premier paiement. Entreprises d'au moins dix salariés

→ Contribution de 0,2 %. La contribution pour la formation est égale à 1 % des salaires versés pendant l'année au titre de laquelle la contribution est due, 1,3 % pour les entreprises de travail temporaire. Ce taux intègre le financement du CPF à hauteur de 0,2 % [C. trav., art. L. 6331-9, R. 6323-2 et R. 6331-9].

→ Gestion en interne. Un accord d'entreprise peut prévoir une gestion in-

terne du CPF. Au moins 0,2 % de la masse salariale doit y être consacré. Le taux de la contribution globale à la formation passe en conséquence de 1 à 0,8 %. Les formations ainsi que l'alimentation et l'abondement du CPF sont alors financées par l'employeur via ce fond. L'Opca ne participe pas au financement des formations [C. trav., art. L. 6331-10].

Si, à l'issue des trois années d'application de l'accord, les dépenses effectuées par l'employeur au titre du CPF sont inférieures au montant total correspondant à 0,2 % de la masse salariale des trois années, l'entreprise devra verser la différence à son Opca [C. trav., art. R. 6331-13].

Comment le CPF est-il alimenté ?

Le CPF est alimenté en heures à la fin de chaque année civile, dès que la personne est salariée [C. trav., art. L. 6323-10].

→ Pour les salariés à temps complet. Le CPF est alimenté à hauteur de :

- 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures ;
- puis 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures [C. trav., art. L. 6323-11].

À NOTER

La référence au temps complet correspond à 1 607 heures sur une année civile (que le salarié soit payé à l'heure ou au forfait-jours), à défaut d'une durée différente fixée par accord d'entreprise ou de branche. En l'absence d'horaire de travail, l'équivalent temps plein est fixé à 2 080 fois le Smic horaire, soit 19 989 € au 1er janvier 2015 [C. trav., art. R. 6323-1].

→ Pour les salariés non présents à temps complet sur l'ensemble de l'année. L'alimentation du CPF est calculée au prorata de leur temps de travail sur l'année. Si ce calcul aboutit à un nombre d'heures comportant une décimale, le chiffre est arrondi au nombre entier supérieur [C. trav., art. L. 6323-11 et R. 6323-1].

→ Effet des absences. Un certain nombre d'absences sont intégralement prises en compte pour le calcul du temps de présence dans l'entreprise : les congés de maternité, paternité et accueil de l'enfant, adoption, présence parentale, soutien familial ou parental d'éducation, ainsi que les arrêts pour maladie profes-

sionnelle et accident du travail [C. trav., art. L. 6323-12]. A contrario, les absences pour autres motifs sont déduites, sauf disposition conventionnelle plus favorable.

Le nombre d'heures du CPF peut-il être augmenté ?

Abondement complémentaire

→ Principe. Lorsque le titulaire d'un CPF souhaite engager une formation éligible à ce compte (voir p. 19) et que son crédit d'heures est inférieur à la durée de la formation, un abondement peut être financé, en fonction de la situation de la personne, par :

- l'employeur ;
- l'Opca, l'Opacif ;
- la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés (Cnav) et le réseau des organismes régionaux (Carsat), en tant que gestionnaires des comptes personnels de prévention de la pénibilité ;
- l'État, la région ;
- Pôle emploi ;
- le Fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés ;
- ou le titulaire du CPF lui-même [C. trav., art. L. 6323-4].

→ Abondement via le compte personnel de prévention de la pénibilité. Le titulaire d'un compte pénibilité peut décider d'affecter en tout ou partie des points inscrits sur son compte à la prise en charge des frais d'une action de formation en vue d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé à des facteurs de pénibilité. Les 20 premiers points du compte sont réservés à cet usage (sauf pour les travailleurs nés avant le 1er janvier 1963). Les points du compte pénibilité sont convertis en heures qui abondent le CPF [C. trav., art. L. 4162-4 et R. 4162-11 et s.].

→ Abondement par des périodes de professionnalisation. Elles peuvent abonder le CPF afin d'allonger les périodes de formation [C. trav., art. L. 6324-1 et L. 6323-4].

Abondement supplémentaire

→ Abondement conventionnel. Un accord peut prévoir un abondement supplémentaire du CPF par l'employeur. Il peut s'agir d'un accord d'entreprise, de groupe, de branche ou d'un accord constitutif d'un Opca interprofessionnel. Cet accord doit



notamment porter sur la définition des formations éligibles et les salariés prioritaires, en particulier les moins qualifiés, exposés à des facteurs de risques professionnels de pénibilité, occupant des emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques et à temps partiel [C. trav., art. L. 6323-14].

→ Abondement spécifique aux salariés non présents à temps complet sur l'ensemble de l'année. Un accord d'entreprise, de groupe ou de branche peut prévoir un abondement supplémentaire au CPF des salariés n'ayant pas effectué un temps plein sur l'ensemble de l'année. Il doit fixer un montant forfaitaire qui ne peut être inférieur à 13 € pour chaque heure supplémentaire inscrite au CPF. La somme ainsi obtenue est versée à l'Opca ou au financement du CPF de l'entreprise si celui-ci est géré en interne [C. trav., art. R. 6323-2].

Abondement correctif

Chaque salarié doit bénéficier, tous les deux ans, d'un entretien sur ses perspectives d'évolution professionnelle et, tous les six ans, cet entretien doit faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel [C. trav., art. L. 6315-1]. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, un abondement supplémentaire est versé au salarié s'il n'a pas bénéficié, au cours des six dernières années, d'un de ces entretiens ni bénéficié d'au moins deux des trois mesures suivantes :

- une action de formation ;
- l'acquisition d'éléments de certification par la formation ou par la validation des acquis de l'expérience ;
- une progression salariale ou professionnelle.

L'abondement dit « correctif » est de 100 heures pour les salariées à temps complet et de 130 heures

pour les salariés à temps partiel. Ces heures alors mentionnées sur le CPF doivent être financées par l'employeur à hauteur de 30 € par heure. Cette somme est versée à l'Opca [C. trav., art. L. 6323-13 et R. 6323-3].

ATTENTION

Dans le cadre des contrôles menés par l'administration, lorsque l'entreprise n'a pas effectué le versement prévu ou a opéré un versement insuffisant au titre de l'abondement correctif, elle est mise en demeure de procéder au versement de l'insuffisance constatée à l'Opacif, à défaut de quoi elle devra verser au Trésor public un montant équivalent à l'insuffisance majorée de 100 % [C. trav., art. L. 6323-13].

Plafond

Les heures complémentaires, supplémentaires et correctives, à l'exception de celles octroyées aux salariés non présents à temps complet sur l'ensemble de l'année, sont mentionnées sur le CPF mais ne sont pas prises en compte pour le calcul du plafond de 150 heures du CPF [C. trav., art. L. 6323-5 et L. 6323-15].

Comment le CPF est-il géré ?

Que le financement du CPF soit géré par l'Opca ou directement par l'entreprise, la gestion du CPF est assurée par la Caisse des dépôts et consignations via un traitement automatisé de données à caractère personnel dénommé Système d'information du CPF (SI-CPF) [C. trav., art. R. 6323-12 et s.].

→ Les informations nécessaires à la tenue du compteur CPF sont transmises par l'employeur à la Caisse et l'Opca via la déclaration annuelle de données sociales (DADS) ou la déclaration sociale nominative (DNS).

→ En outre, les entreprises doivent, avant le 1er mars de chaque année, informer l'Opca de :

- la durée de travail à temps plein lorsque celle-ci est fixée par accord d'entreprise ou de branche, et donc ne correspond pas à 1 607 heures annuelles [C. trav., art. R. 6323-1] ;
- la liste des salariés à temps partiel bénéficiant d'heures de formation supplémentaires inscrites sur leur CPF et le nombre d'heures attribuées [C. trav., art. R. 6323-2] ;
- la liste des salariés bénéficiant d'un abondement correctif et le nombre d'heures de formation attribuées à ce titre [C. trav., art. R. 6323-3].

Comment le titulaire d'un CPF peut-il accéder à son compte ?

Le titulaire du CPF peut consulter et gérer sur le portail :

www.moncompteformation.gouv.fr via son espace personnel :

- son compte, le nombre d'heures qui y est crédité, les formations éligibles et les abondements complémentaires susceptibles d'être sollicités ;
- son passeport d'orientation, de formation et de compétences qui recense les formations et qualifications suivies dans le cadre de la formation initiale ou continue, ainsi que les acquis de l'expérience professionnelle [C. trav., art. L. 6323-8 et R. 6323-14].

ATTENTION

L'inscription au CPF du solde des heures de DIF acquises au 31 décembre 2014 n'est pas automatique. Chaque salarié doit personnellement activer son CPF via son espace personnel et y inscrire son solde d'heures de DIF.



Quelles sont les formations éligibles au CPF ?

Le CPF peut être utilisé pour suivre une formation :

- permettant d'acquérir un socle de connaissances et de compétences ou de bénéficier d'un accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- certifiante ou qualifiante, figurant sur les listes élaborées par les partenaires sociaux [C. trav., art. L. 6323-6].

À NOTER

Un salarié peut mobiliser son CPF dans le cadre d'un congé individuel de formation (CIF). Le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) prend alors en charge, dans

certaines conditions, le financement des frais pédagogiques associés [C. trav., art. L. 6323-20 et R. 6323-6]. Le CPF peut être également mobilisé dans le cadre d'un contrat de sécurisation professionnelle (CSP) auquel le salarié a adhéré dans le cadre d'une procédure de licenciement économique [C. trav., art. L. 1233-67]. La nouvelle convention relative au CSP du 26 janvier 2015 applicable aux salariés dont la procédure de licenciement est engagée entre le 1er février 2015 et le 31 décembre 2016 prévoit que les bénéficiaires ont accès à toutes les formations éligibles au CPF dès lors que celles-ci correspondent à leur projet professionnel.

→ Formations « socle de connaissances et de compétences ». Ce socle comprend l'ensemble des connaissances et des compétences qu'il est utile pour un individu de maîtriser afin de favoriser son accès à la formation professionnelle et son insertion professionnelle. Si ce socle doit être apprécié dans un contexte professionnel, il doit également être utile à la vie sociale, civique et culturelle [C. trav., art. D. 6113-1]. Le socle est constitué de sept modules :

- la communication en français ;
- l'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique ;
- l'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique ;
- l'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe ;
- l'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel ;
- la capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie ;
- la maîtrise des gestes et postures et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.

À NOTER

À ce socle, peuvent s'ajouter des modules complémentaires définis par les régions pour lutter contre l'illettrisme et favoriser l'accès à la qualification [C. trav., art. D. 6113-2 et D. 6113-4].

Les formations relatives à l'acquisition du socle peuvent être proposées indépendamment les unes des autres et comprendre une évaluation préalable des compétences et des connaissances des bénéficiaires [C. trav., art. D. 6113-5].



REMARQUE

Le socle fait l'objet d'une certification, sur proposition du Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (Copanef), qui s'appuie sur un référentiel de connaissances et de compétences composant le socle et un référentiel qui détermine les conditions d'évaluation des acquis [C. trav., art. D. 6113-3].

→ Formations certifiantes ou qualifiantes. Quatre types de formations peuvent être éligibles au CPF :

- certifications (ou bloc de compétences) inscrites au répertoire national des certifications professionnelles ;
- certificats de qualification professionnelle de branche ou interbranche ;
- certifications correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle inscrites à l'inventaire mentionné à l'article L. 335-6 du Code de l'éducation ;
- formations concourant à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi et financées par les régions, Pôle emploi ou l'Agefiph [C. trav., art. L. 6323-6].

Ces formations doivent être mentionnées sur les listes élaborées par les partenaires sociaux au niveau national, régional ou de la branche professionnelle [C. trav., art. L. 6323-16 et L. 6323-21].

Ces listes, une fois contrôlées et validées par le ministère, sont transmises à l'Opcva et à la Caisse des dépôts et consignations. Elles sont accessibles sur le portail www.moncompteformation.gouv.fr et le site de la Commission nationale de la certification professionnelle : www.cncp.gouv.fr [C. trav., art. R. 6323-8 et R. 6323-10].

Le CPF doit-il être utilisé pendant ou hors temps de travail ?

L'utilisation du CPF relève de l'initiative du salarié. Le compte ne peut être mobilisé qu'avec son accord exprès et le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute [C. trav., art. L. 6323-2].

→ Formation hors temps de travail. Le bénéficiaire n'a aucune autorisation préalable à solliciter de son employeur [C. trav., art. L. 6323-17].

→ Formation pendant le temps de travail. Lorsque le projet de formation se déroule en tout ou partie pendant le temps de travail :

- le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation : au minimum 60 jours avant le début de celle-ci si sa durée est inférieure à six mois, et 120 jours dans les autres cas ;
- l'employeur dispose 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 dans ce délai vaut acceptation de la demande [C. trav., art. L. 6323-17 et R. 6323-4].

À NOTER

L'accord préalable de l'employeur ne porte que sur le calendrier (et non le contenu) de la formation quand celle-ci :

- vise le socle de connaissances et de compétences ;
- assure un accompagnement à la VAE ;
- est financée par un abondement correctif ;
- entre dans les cas prévus par un accord de branche ou d'entreprise [C. trav., art. R. 6323-4].

Quel est le statut du salarié en formation ?

Rémunération et protection sociale

Les heures de 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, dans les conditions suivantes :

- lorsque le CPF est géré par l'Opcva, celui-ci prend en charge la rémunération du salarié dans la limite de 50 % du montant total de la formation pris en charge ;

- lorsque le CPF est géré en interne, la rémunération peut être prise en charge par l'employeur dans la limite de 50 % des fonds affectés par l'entreprise au financement des heures inscrites sur le CPF, à condition que l'accord d'entreprise le prévoit.

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 [C. trav., art. L. 6323-18, L. 6323-19 et R. 6323-5].

Frais de formation

Les frais pédagogiques et annexes (transport, repas, hébergement) occasionnés par la formation suivie par le salarié qui mobilise son CPF, pendant ou hors temps de travail, sont pris en charge par :

- l'Opcva ou l'employeur lorsque l'entreprise gère en interne le CPF ;
- le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels lorsque le CPF est mobilisé dans le cadre d'un CIF [C. trav., art. L. 6323-20 et R. 6323-5].

À NOTER

Les frais de garde d'enfant ou de parents à charge peuvent également être pris en charge par l'Opcva ou l'employeur, mais il n'y a pas d'obligation à ce titre [C. trav., art. R. 6323-5].

