



→ Compte personnel de formation

LE DIF N'EST PLUS, PLACE AU CPF

>>> Le compte personnel de formation (CPF) est un droit universel de formation pour une évolution professionnelle. Il est attaché à la personne tout au long de sa vie active, jusqu'à la retraite. Il succède à l'ancien droit individuel à la formation (DIF).

UN CPF, POUR QUOI FAIRE ?

> **Pour les salariés**, c'est un moyen d'évoluer professionnellement et de sécuriser leur parcours professionnel.

> **Pour les salariés comme pour les demandeurs d'emploi**, le CPF a pour ambition l'élévation de la qualification, voire l'acquisition d'une qualification professionnelle reconnue.

À QUELLES FORMATIONS LE CPF DONNE-T-IL ACCÈS ?

> **Les formations éligibles au CPF** doivent viser une certification. Elles sont précisées dans trois listes différentes : une liste nationale interprofessionnelle (LNI), une liste de branche professionnelle élaborée par chaque Commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) et une liste régionale interprofessionnelle (LRI).

> **Ces formations peuvent être de six natures différentes :**

1. les formations visant l'acquisition du socle de connaissances et de compétences ;
2. les formations inscrites au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
3. les certificats de qualification professionnelle (CQP) ;
4. les certifications inscrites à un inventaire (en cours d'élaboration) ;
5. les formations régionales

concourant à la qualification des demandeurs d'emploi ;
6. les dispositifs de valorisation des acquis de l'expérience (VAE).
À noter : les types de formations 2, 3 et 4 proviennent des listes de la LNI et de la CPNE. Les formations 1 et 6 sont accessibles de droit.

COMMENT FONCTIONNE LE CPF ?

> **Tant que le compte personnel de formation n'atteint pas 120 heures**, les droits à la formation augmentent de 24 heures par an. Lorsque le salarié n'a pas travaillé à temps complet, le calcul se fait au prorata du temps de travail effectué (nombre d'heures de travail divisé par 1 607 heures ou par la durée conventionnelle), sous réserve de dispositions plus favorables au salarié prévues par un accord d'entreprise, de groupe ou de branche.

> **Si le compte dépasse 120 heures**, il est alimenté à hauteur de 12 heures par an jusqu'à atteindre un plafond de 150 heures.

OÙ CONSULTER SON CPF ?

> **Sur Internet**, chaque salarié aura accès à une

plateforme gérée par la Caisse des Dépôts et Consignations (www.moncompteformation.gouv.fr), sur laquelle il aura un espace personnel sécurisé par un code secret.

QUE SE PASSE-T-IL EN CAS D'ARRÊT DE TRAVAIL ?

> **Durant les arrêts maladie et les congés maternité**, les droits attachés au CPF sont conservés.
> **En cas de changement de situation professionnelle**, les droits sont également maintenus. Cela vaut aussi en cas de perte d'emploi, du fait de l'arrivée à échéance du contrat, d'une démission, d'une rupture conventionnelle ou d'un licenciement (y compris pour faute lourde). Les heures inscrites sur le CPF demeurent acquises et peuvent être utilisées, soit dans le cadre d'un nouvel emploi salarié, soit en tant que demandeur d'emploi.

QUI DÉCIDE DE MOBILISER LE CPF ?

> **L'utilisation des heures de formation figurant au CPF** relève de l'initiative exclusive du salarié.
> **L'accord de l'employeur** est toutefois nécessaire, uniquement lorsque le CPF est utilisé pendant le

temps de travail sur le calendrier de formation. La demande est alors à formuler 60 jours au moins avant le début de la formation si sa durée est inférieure à six mois, 120 jours au moins dans le cas contraire. L'employeur a 30 jours pour répondre. L'absence de réponse vaut acceptation.

> **Lorsque le CPF est utilisé en dehors du temps de travail**, l'accord de l'employeur n'est pas nécessaire. Le salarié continue de bénéficier du régime de sécurité sociale ou de celui de la MSA relatif à la protection en matière d'accidents du travail et de maladie professionnelle.

ET SI LA FORMATION DÉPASSE LE NOMBRE D'HEURES DU CPF ?

> **Quand le nombre d'heures** affiché au compteur du CPF est inférieur au nombre d'heures de la formation envisagée, des heures complémentaires peuvent être financées par l'employeur, le salarié, le Fafsea ou un autre organisme paritaire agréé pour la prise en charge du congé individuel de formation (CIF), l'organisme chargé de la gestion du compte personnel de prévention de la pénibilité, l'État ou l'AGEFIPH.

> **Les demandeurs d'emploi** peuvent faire appel aux régions ainsi qu'à Pôle emploi.

> **Important :** le CPF est cumulable avec d'autres dispositifs, comme le CIF.

QUEL EST LE MODE DE TRANSFERT DU DIF AU CPF ?

> **Les dispositions légales et conventionnelles du DIF** disparaissent le 31 décembre 2014, mais les droits acquis restent mobilisables dans le cadre du CPF.

> Le CPF prend le relais à compter du 1^{er} janvier 2015.

Les heures de DIF non utilisées à fin 2014 pourront être mobilisées sous réserve de ne pas utiliser plus de 150 heures de DIF et de CPF.

QUI FINANCE LE DISPOSITIF ?

> **Contrairement au DIF**, le CPF bénéficie d'un financement dédié.

> **Ce financement** est assuré pour toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, par une partie de la cotisation (désormais unique), équivalente à 0,2 % de la masse salariale, et versée au Fafsea par les seules entreprises de 10 salariés et plus.

QUI CALCULE LES DROITS AU CPF ?

> **La Caisse des Dépôts et Consignations** centralise les données issues de la Déclaration automatisée des données sociales (DADS) de l'entreprise et calcule les heures sur le CPF. Un traitement automatisé des données à caractère personnel détermine les droits à la formation selon les modalités définies par la loi et les règlements, au vu de la DADS, puis de la déclaration nominative des salariés (DNS).

> **L'entreprise** n'a plus à déterminer les droits du salarié selon son ancienneté, ni à calculer le nombre d'heures acquises, lorsqu'elle est dans le cadre légal, c'est-à-dire à l'exception des mesures conventionnelles.

LE FAFSEA FINANCE-T-IL UNE PARTIE DES ACTIONS DU CPF ?

> **Comme les autres Opcas**, le Fafsea gère les fonds mutualisés versés par les entreprises affectés au financement du CPF.

LE SALARIÉ EST-IL RÉMUNÉRÉ QUAND IL MOBILISE SON CPF ?

> **Si la formation se déroule pendant le temps de travail**, l'employeur prend en charge 50 % de la rémunération du salarié, l'OPCA prend en charge le reste (50 %).

> **Si elle se déroule en dehors du temps de travail**, l'entreprise et le Fafsea ne financent aucune allocation formation au profit du salarié.

Pour en savoir



www.moncompteformation.gouv.fr
www.fafsea.com

31 janvier 2015

C'est la date butoir pour informer par écrit ses salariés de leur nombre d'heures de DIF acquises et non utilisées au 31 décembre 2014. Concernant les certificats de travail, les mentions relatives au DIF disparaissent au 1^{er} janvier 2015.

1^{er} janvier 2021

Au-delà de cette date, si elles n'ont pas été utilisées, les heures du compteur DIF des salariés seront définitivement perdues. Entre 2015 et 2021, les heures DIF seront mobilisées prioritairement par rapport aux heures CPF.

Le saviez-vous ?

→ **Pour les entreprises de 50 salariés et plus, le CPF des salariés peut être, en outre, financé par des pénalités liées à l'entretien professionnel.** Ces dernières pourront en effet, dans six ans, exister en cas de manquement de l'entreprise par rapport au nouveau dispositif « entretien professionnel », notamment lorsque l'État estimera que l'entreprise n'aura pas suffisamment accompagné ses salariés en matière de formation et de parcours professionnel (*lire notre dossier, p. 9*). Dans ce cas, un abondement correctif de 100 heures devra être versé par l'entreprise sur le CPF du salarié concerné. Et l'employeur ne pourra alors plus s'opposer au fait que le salarié parte se former durant le temps de travail.