



## Le Compte Personnel de Formation : révolution ou continuité ?

Élément majeur de la loi de réforme de la formation professionnelle du 5 mars 2014, le compte personnel de formation – le CPF – est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2015. Il succède au droit individuel à la formation, créé en mai 2004 et qui tire aujourd'hui sa révérence. Face au succès mitigé remporté par le DIF (mauvaise appropriation par les salariés, réticence des employeurs et difficultés de financement par les OPCA), il est légitime de se demander si le CPF permettra de mettre en place un véritable droit universel d'évolution professionnelle tout au long de la vie active, comme le veut l'esprit du texte.

Véritable avancée dans l'accès à la formation professionnelle ou simple toilette du DIF, l'avenir nous le dira. En voici les principaux changements pour les salariés.

### ► LE CPF, COMMENT ÇA MARCHE ?

C'est déjà ça, le passage du DIF au CPF est relativement simple → **Les heures de DIF acquises par les salariés au 31 décembre 2014 sont transférées dans le compte personnel de formation (CPF)**. Mais attention, cette bascule n'est pas automatique. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, tout salarié doit en effet déclarer ses heures de DIF non utilisées sur son espace personnel, accessible via une plateforme sécurisée gérée par la Caisse des Dépôts et Consignations : [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr).

Les heures résiduelles de formation acquises au titre du DIF pourront être utilisées pendant cinq ans, dans le cadre du nouveau compte personnel de formation, soit jusqu'au 31 décembre 2020. Attention, les salariés dont le crédit d'heures de DIF est de zéro doivent, eux-aussi, effectuer la déclaration dans leur espace personnel, afin de bien activer le nouveau compte. A noter que **cette déclaration en ligne est une démarche individuelle, propre au salarié**, que l'entreprise ne peut donc effectuer à sa place.

Côté employeurs, les informations concernant le solde des heures de DIF devront avoir été communiquées aux salariés au plus tard le 31 janvier 2015, soit sur la fiche de paye soit sur une attestation spécifique. Pour les salariés, **il est très important de conserver ce justificatif**, qui devra être produit lors de la première formation suivie dans le cadre du CPF.

## ► PRINCIPALES CARACTERISTIQUES DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

→ Qui est concerné ? Le compte personnel de formation est ouvert à **toute personne engagée dans la vie active, d'au moins 16 ans**, qu'elle soit salariée, en recherche d'emploi ou qu'elle s'inscrive dans un projet d'insertion professionnelle. Pour les jeunes ayant conclu un contrat d'apprentissage, la limite d'âge est fixée à 15 ans. Comme le CPF entend favoriser l'évolution professionnelle tout au long de la vie active jusqu'à la retraite, **les heures de formation acquises** restent attachées à la personne : elles **ne seront jamais perdues**, même en cas de changement d'employeur ou de perte d'emploi du bénéficiaire.

\*\*\*

→ Comment est-il alimenté ? Les **salariés à temps plein acquièrent 24 heures de formation par an, dans la limite de 150 heures**. Un plus par rapport au DIF, qui était quant à lui plafonné à 120 heures. Pour les salariés à temps partiel, les heures acquises sont calculées au prorata du temps de travail effectué sur l'année. A noter que **le CPF peut également être abondé par un accord collectif** d'entreprise ou un accord de branche. Pour les salariés en congé de maternité, de paternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou en congé parental d'éducation, la période d'absence est intégralement prise en compte dans le calcul des heures acquises.

\*\*\*

→ Quelles formations demander ? Les formations sollicitées et organisées dans le cadre du CPF devront rentrer dans des catégories précises (formations qualifiantes, accompagnement à la VAE, acquisition d'un « socle de connaissances et de compétences ») figurant sur les **listes de formations éligibles, définies par les partenaires sociaux dans chaque branche professionnelle**. Point très important du nouveau dispositif, le salarié est maître de la démarche : il prend seul l'initiative d'utiliser son CPF pour mettre en œuvre un projet de formation. Signalons qu'un salarié qui ne souhaiterait pas enrichir ses connaissances ou ses compétences par ce biais ne sera jamais obligé de mobiliser son compte personnel de formation. **Si la formation se déroule en tout ou partie sur le temps de travail, une demande de formation devra être formulée auprès de l'employeur**, qui aura 30 jours pour se prononcer. Passé ce délai, l'absence de réponse vaudra acceptation de la formation. Si la formation se déroule hors du temps de travail, les heures du CPF pourront être utilisées librement.

\*\*\*

→ Comment est-il financé ? Pour les entreprises de 10 salariés et plus, la contribution globale à la formation professionnelle (plan de formation annuel, professionnalisation, CIF, CPF, etc.) sera plafonnée à 1 % de la masse salariale brute, à partir de la contribution concernant la masse salariale 2015 (versée en 2016). Sur ce 1 % versé à l'OPCA, **la contribution concernant strictement le CPF est de 0,2 %**. Lorsque le crédit d'heures est insuffisant, le compte personnel de formation peut, le cas échéant, faire l'objet d'un abondement en heures complémentaires, financées à différents niveaux selon la situation (l'employeur lorsque le titulaire du compte est salarié, le titulaire lui-même, un OPCA en application d'un accord de branche, un OPCA interprofessionnel, l'Etat, la région, le Pôle Emploi, l'Agefiph, etc.).

► LE CPF, REVOLUTION OU CONTINUITÉ DANS L'ACCÈS À LA FORMATION ?

Bien que le compte personnel de formation soit présenté comme un élément majeur de la loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale du 5 mars 2014, on peut légitimement se demander si ce nouveau dispositif entraînera des changements profonds dans l'approche des salariés et des employeurs de la formation professionnelle. L'intérêt principal du **CPF** reste qu'il **est ouvert à tous et que les droits à formation sont acquis à vie**, quels que soient les changements de situation ; un progrès indéniable par rapport au DIF. En effet, la portabilité des droits prévue dans le cadre de l'ancien DIF avait quelques limites : lors du départ de l'entreprise, seuls étaient pris en compte les droits résultant de l'ancienneté acquise chez le dernier employeur, et non chez les employeurs précédents.

En l'absence de modification en profondeur des systèmes de financement, la question de l'efficacité du CPF ne manquera toutefois pas de se poser. En effet, si le législateur a instauré une nouvelle contribution, censée garantir le financement, on peut se demander si les « laissés pour compte de la formation » (demandeurs d'emploi, personnes peu qualifiées, salariés des TPE/PME, etc.) trouveront dans le CPF une solution à leurs problématiques d'employabilité. L'avenir nous le dira.

Article rédigé par Arthur Georges et Xavier Coppée

