

Du DIF au CPF : ce qu'il faut faire avant le 31 janvier 2015

Le Compte Personnel de Formation a pour objet de permettre à toute personne de financer des formations tout au long de sa vie professionnelle. Ainsi, chaque personne a la possibilité de bénéficier pendant toute sa carrière professionnelle d'un crédit d'heures de formation utilisable à son gré. Néanmoins, le reliquat de droits acquis au titre du DIF depuis mai 2004 ne sera pas perdu et pourra être mobilisé dans le cadre du nouveau dispositif de CPF.

Le CPF est venu remplacer le DIF aux articles L.6323-1 à 23 du Code du travail.

➤ DEPUIS LE 1^{ER} JANVIER 2015, TOUT SALARIÉ BÉNÉFICIE D'UN COMPTE PERSONNEL DE FORMATION, LE « CPF »

Pour qui ?

Dès le 1^{er} janvier 2015, chaque personne âgée d'au moins 16 ans, voire 15 ans pour les apprentis ayant fini leur collège, dispose d'un CPF, et ce dès son entrée sur le marché du travail et indépendamment de son statut, qu'il soit salarié, demandeur d'emploi ou accompagné dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle ou personne handicapée accueillie dans un établissement et service d'accueil par le travail (ESAT).

Chaque salarié peut ainsi demander à suivre des actions de formation en vue d'acquérir un premier niveau de qualification ou de développer ses compétences et qualifications.

Pour quoi ?

Les formations éligibles au CPF sont fixées par les partenaires sociaux au niveau national et régional.

Comment ?

Lorsque la formation a lieu en dehors du temps de travail, le salarié part en formation avec ou sans l'accord de son employeur.

Au contraire, lorsqu'elle est programmée en tout ou partie sur le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu (sous réserves de quelques exceptions) et le calendrier de la formation. L'employeur devra notifier sa réponse dans un délai de 30 jours calendaires.

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu à maintien de salaire.

Pendant la durée de la formation, qu'elle soit rémunérée ou non, le salarié bénéficie du régime de sécurité sociale relatif aux accidents du travail.

La prise en charge des coûts de formation se fait à hauteur du nombre d'heures inscrites sur le CPF. Les heures de formation seront débitées du compte à la fin de la formation suivie par le salarié.

Combien ?

Le CPF est alimenté à la fin de chaque année en heures dans des proportions qui varient selon le temps de travail des salariés, et selon les accords collectifs passés au niveau des branches ou des entreprises :

➤ Temps plein : 24 heures par an jusqu'à 120 heures, puis 12 heures par an au-delà, et ce dans la limite d'un plafond de 150 heures. En clair, le plafond de 150 heures

est atteint au bout de 7 ans et demi ((24h x 5 ans = 120h) + (12h x 2 ans = 24h) + (6h x 6 mois))

➤ Temps partiel : au prorata du temps de travail effectif.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le salarié bénéficiera d'heures supplémentaires sur son compte lorsqu'il n'aura pas bénéficié :

- des entretiens professionnels que l'employeur doit organiser tous les deux ans et après certaines absences, ainsi qu'en vue d'un bilan tous les 6 ans ;

- et d'au moins deux des trois mesures d'évolution professionnelle suivantes :

- suivre au moins une action de formation,
- acquérir des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis et de son expérience,
- bénéficier d'une progression salariale ou professionnelle.

Il s'agira d'heures non comptabilisées dans le plafond de 150 heures précité et à hauteur de :

- 100 heures si le salarié est à temps plein (ce qui portera son CPF à 250 heures) ;
- 130 heures si le salarié est à temps partiel.

De plus, le CPF pourra également être abondé, sur demande du salarié, lors de la mise en œuvre de l'action de formation en heures complémentaires, n'entrant pas dans le calcul du plafond légal, dans certains cas par :

- l'employeur si le titulaire est salarié ;
- Pôle Emploi pour les chômeurs ;
- l'AGEFIPH pour les handicapés ;
- le titulaire du compte lui-même ;
- l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA ou OPA-CIF) ;
- La Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV) ;
- L'Etat ou la région.

Quand ?

Ces heures ne se perdent pas. On dit qu'elles sont intégralement « transférables », c'est-à-dire qu'une fois qu'elles sont inscrites sur le compte de la personne, elles lui demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi.

En revanche, le CPF est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

➤ AVANT LE 31 JANVIER 2015, L'EMPLOYEUR DOIT INFORMER LE SALARIÉ DE SON SOLDE DE DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION (« DIF »)

Les heures acquises au titre du DIF et non encore utilisées au 31 décembre 2014 ne sont pas perdues. Elles sont transférées sur le CPF à compter du 1^{er} janvier 2015.

En pratique, le 31 mars 2016, le CPF sera automatiquement crédité pour la première fois sur la base des informations figurant dans la déclaration annuelle des entreprises et collectées par la Caisse des Dépôts et Consignations.

Ces heures de DIF pourront être mobilisées jusqu'au 1^{er} janvier 2021. Elles n'entrent pas dans le calcul du plafond

de CPF.

En revanche, si le salarié ne s'est pas formé avec ce reliquat d'heures de DIF avant le 31 décembre 2020, elles seront définitivement perdues.

Afin que ces heures ne soient pas perdues et effectivement utilisées par les salariés concernés, l'employeur est tenu à une obligation d'information et doit communiquer à chacun de ses salariés son solde d'heures de DIF acquis au 31 décembre 2014.

Cette information peut figurer soit sur le bulletin de paie, soit sur une attestation spécifique qui mentionnera :

- Le nombre d'heures de DIF acquises sur l'année 2014 ;
- Le cumul des droits au DIF compte tenu du nombre d'heures déjà acquises à ce titre ;
- L'information de ce que l'ensemble de ces heures sont utilisables dans le cadre du nouveau dispositif de CPF, qui remplace le DIF à compter de 2015, et ce seulement jusqu'au 31 décembre 2020 ;
- La possibilité d'inscrire ces droits dans le cadre du CPF sur le site www.moncompteformation.gouv.fr

150 heures, c'est un mois de travail effectif à 35 heures : il s'agit d'une obligation non négligeable à la charge des entreprises. Au demeurant, le dispositif de portabilité entre ancien et nouvel employeur paraît encore assez complexe.

Espérons donc que ce nouveau dispositif de « Formation tout-au-long de la vie » favorisera effectivement le retour ou le maintien dans l'emploi.

ME VANESSA LEHMANN AVOCAT A LA COUR RESPONSABLE DU POLE SOCIAL REIMS DU CABINET ACG
www.acg-avocat.com

