



Salariées et salariés Mayennais

Vous travaillez dans une T.P.E

- De l'artisanat,
- De l'industrie,
- Du commerce,
- De l'agriculture,
- Des services,

**Force Ouvrière vous informe de vos droits
Avec Les carnets de l'UDFO 53.**

Janvier 2015 : Le compte personnel de formation

ADSA : Accord du 12/12/2001 sur le développement du dialogue social dans l'artisanat

Le Compte Personnel de Formation (CPF) est effectif depuis le 1^{er} Janvier 2015. Il doit permettre d'accumuler un crédit d'heures de formation offrant, aux salariés et aux demandeurs d'emploi, le bénéfice de formations afin d'acquérir un premier niveau de qualification ou de développer des compétences et qualifications. Il est attaché à la personne du salarié qui le conservera indépendamment des éventuelles périodes de transition de son parcours professionnel.

1. Ouverture et fermeture du compte

Le compte personnel de formation, dont le principe avait été acté par la loi de sécurisation de l'emploi de juin 2013 est opérationnel depuis le 1^{er} janvier 2015. Il peut être ouvert dès l'âge de 16 ans pour toute personne occupant un emploi ou à la recherche d'un emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle.

Par dérogation un CPF peut être ouvert dès l'âge de 15 ans pour les jeunes sous contrat d'apprentissage sur le fondement du second alinéa de l'article L 6222-1 du code du travail.

Le compte personnel de formation est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

2. L'alimentation du compte

1. Temps de travail de référence

Le compte est comptabilisé en heures de formation. Seuls les salariés auront vocation à acquérir des droits au titre du CPF. Le compte est alimenté :

- 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures,
- Puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

► **Temps partiel ou temps plein uniquement sur une partie de l'année** : Lorsque le salarié a effectué sur l'année une durée inférieure à la durée conventionnelle prévue ou, à défaut, inférieure à 1607 heures, le

Notion de temps complet :

Lorsqu'un accord collectif d'entreprise ou de branche fixe une durée de travail, c'est cette dernière qui doit être prise en compte pour la détermination du temps complet. A défaut, un temps complet correspond à 1607 heures par an. Pour les salariés qui ont conclu une convention de forfait en jours, le nombre d'heures de référence pour l'alimentation du CPF est également fixé à 1607 heures/an. Ils sont donc considérés à temps complet (CT art R 6323-1)

compte est alimenté d'un nombre d'heures de formation calculé au prorata du nombre d'heures travaillées. Si le calcul effectué aboutit à un nombre d'heures comportant une décimale, il est arrondi à l'entier supérieur (CT art. R.6323-1)

▶ **Travail à la tâche** : Pour les salariés qui n'ont pas de rémunération horaire (qui sont par exemple rémunérés à la tâche ou à la commission), le montant de référence est fixé à 2080 fois le smic horaire. Autrement dit, lorsque le salarié perçoit cette rémunération annuelle, son compte est abondé de 24 heures pour les 120 premières heures, ou de 12 heures pour les 30 suivantes. Si la rémunération annuelle est moindre, le nombre d'heures d'abondement du compte est calculé au prorata (CT art R 6323-1, V, nouveau).

▶ **Certaines périodes d'absence sont assimilées à du temps de travail effectif** : congés maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial, le congé parental d'éducation, ainsi que les absences pour maladie professionnelle ou un accident du travail.

2. Financements spécifiques

▶ **Mesure en faveur des salariés qui ne travaillent pas à temps complet sur l'année** : un accord d'entreprise, de groupe ou de branche peut prévoir des dispositions spécifiques favorables aux salariés qui n'ont pas travaillé à temps plein toute l'année (CT art L 6323-11). Il doit déterminer pour chaque heure supplémentaire dont bénéficie le salarié un montant forfaitaire pour son financement. Ce montant ne peut être inférieur à 13 € (CT art R 6323-2, nouveau).

Chaque année l'employeur calcule donc le nombre d'heures de formations supplémentaires à inscrire au CPF du salarié, puis multiplie ce nombre par le montant forfaitaire et verse cette somme soit à l'Opcv, soit l'ajoute à la somme consacrée au financement du CPF lorsque la gestion du compte est interne.

Afin d'assurer le suivi des heures venant abonder le CPF des salariés, l'entreprise doit adresser chaque année à l'OPCA dont elle relève la liste des salariés bénéficiant de la mesure, et le nombre d'heures de formation supplémentaire ainsi attribuée, et ce même si le financement du CPF est interne.

▶ **Abondement correctif** : Lorsque l'employeur, dans une entreprise d'au moins 50 salariés, ne remplit pas ses obligations en termes d'entretiens professionnels et d'évolution de carrière, pendant six ans, il doit abonder le compte des salariés concernés, de 100 heures pour les salariés à temps complet et 130 heures pour les salariés à temps partiel. Dans ce cadre, l'employeur doit informer avant le 1^{er} mars de chaque année l'Opcv dont relève l'entreprise de la liste des bénéficiaires de cet abondement et du nombre d'heures qui leur sont attribuées. Il doit également adresser à l'organisme le financement de ces heures égal à 30,00 € par heure supplémentaire (CT art R 6323-3, nouveau).

▶ **Abondements négociés** : Le CPF pourra être abondé en application d'un accord d'entreprise, de groupe ou de branche conclu par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnelle.

Cet accord porte sur la définition des formations éligibles et les salariés prioritaires (les moins qualifiés, exposés à des facteurs de risques professionnels, menacés par les évolutions économiques ou technologiques dans l'entreprise, les temps partiels).

Ces abondements ne sont pas pris en compte ni dans le calcul des heures créditées sur le CPF, ni dans celui du plafond de 150 heures.

▶ **Abondement comblant l'insuffisance d'heures acquises**

Lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrites dans le CPF, l'intéressé pourra faire une demande d'abondement en heures complémentaires pour assurer le financement de la formation.

Ces heures supplémentaires pourront être financées par l'employeur, le titulaire du CPF, une OPCA, un OPACIF, la CNAV (prévention de la pénibilité), l'Etat, les régions ou l'Agefiph.

Les heures complémentaires ainsi mobilisées seront mentionnées sur le compte dans y être inscrites. Elles ne sont donc pas prises en compte pour le calcul du plafond de 150 heures.

▶ **Durée complémentaires pour les jeunes sans diplômes**

Tous les jeunes sortant du système éducatif sans diplôme bénéficient d'une durée complémentaire de formation qualifiante. Cette durée sera mentionnée sur son CPF. Son utilisation pourra constituer en un droit au retour en formation initiale sous statut scolaire.

3. La mobilisation du CPF

Les heures inscrites sur le compte restent acquises à son titulaire en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi. Le CPF pourra être mobilisé par son titulaire quel que soit son statut, salarié ou demandeur d'emploi, pour suivre à son initiative une formation.

Le CPF ne pourra être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Son refus de le mobiliser ne constituera pas une faute (CT art L 6323-2)

Chaque salarié aura connaissance du nombre d'heures crédités sur son CPF en accédant à un service dématérialisé gratuit. Ce service dématérialisé permettra la gestion des droits inscrits. C'est la caisse de dépôt et consignation qui en assure la gestion.

Chaque salarié dispose d'un « passeport d'orientation de formation et de compétences » dont la consultation est autorisée exclusivement par le titulaire. Il recensera les formations et les qualifications suivies dans le cadre de la formation initiale ou continue ainsi que les acquis de l'expérience professionnelle.

➤ **Accord ou non de l'employeur sur la mobilisation :**

Les conditions de départ en formation du salarié dans le cadre du CPF ne sont pas les mêmes selon que la formation sera réalisé pendant ou hors du temps de travail.

Démarches vis-à-vis de l' Opca

Le salarié qui souhaite suivre une formation au titre de son CPF devra s'adresser tout d'abord à l'Opca (Organisme Paritaire Collecteur Agré) dont dépend son employeur (sauf si ce dernier gère le dispositif en interne). L'Opca devra notamment s'assurer que la formation demandée par le salarié est éligible et le prestataire de la formation qu'il finance dans ce cadre à la capacité à dispenser une formation de qualité.

▶ **Sur le temps personnel** : Le CPF permet aux salariés de bénéficier de formations sur leur temps libre sans demander l'autorisation de l'employeur.

▶ **Sur le temps de travail** : Le salarié doit demander l'autorisation de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation au plus tard 60 jours avant son début. Si la formation dure au moins de six mois, la demande doit être présentée 120 jours avant. L'employeur dispose de son côté de 30 jours calendaires pour répondre au salarié. Son silence vaut acceptation (CT art. R 6323-4, I et III, nouveau)

Si le salarié souhaite bénéficier d'une formation permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences ou d'un accompagnement à la validation des acquis de l'expérience, l'accord de l'employeur ne portera que sur le calendrier de la formation, et il n'aura pas de droit de regard sur le contenu (CT art. R 6323-4, II, nouveau)

4. Prise en charge des frais de formation

▶ Frais de formations et frais annexes

Les frais pédagogiques et les frais annexes (transport, repas, hébergement) sont pris en charge par l'Opca ou par l'employeur si la gestion du financement du CPF est interne à l'entreprise. Les frais de garde d'enfant ou de parent à charge occasionnés par la formation peuvent également être payés selon les mêmes modalités, mais il n'y a pas d'obligation à ce titre (CT art. R 6323-5, I, nouveau).

La prise en charge des frais de formation est déterminée en fonction du coût réel de celle-ci. Cependant, elle peut être plafonnée, par le conseil d'administration de l'Opca ou, le cas échéant, par l'accord d'entreprise prévoyant le financement interne du CPF. Par ailleurs l'Opca a l'obligation de s'assurer de la qualité des formations qu'elle finance (CT art. R 6323-5 II et III, nouveau).

▶ Rémunération du salarié

Si la formation se déroule pendant le temps de travail, le salarié peut être rémunéré. Cependant, il faut pour cela soit que l'accord d'entreprise sur le financement interne du CPF le prévienne expressément, soit que le conseil d'administration de l'Opca ait donné son accord express. La prise en charge de la rémunération du salarié ne doit, dans tous les cas, pas représenter plus de la moitié de la totalité du montant de financement de la formation (CT art R 6323-5 IV et V nouveaux).

5. Passage du DIF au CPF

Le CPF se substitue au DIF au 1^{er} janvier 2015 mais les salariés ne perdent pas leurs droits. Ils pourront mobiliser le solde des droits acquis pendant une durée de 7 ans.

A cet effet, le solde des heures acquises au titre du DIF jusqu'au 31 décembre 2014 doivent être transférées sur le CPF à compter du 1^{er} janvier 2015.

Elles sont mentionnées sur le compte mais pas inscrites. C'est-à-dire qu'elles ne sont pas prises en compte pour la détermination des plafonds. Ces heures acquises au titre du DIF doivent être utilisées avant le 1^{er} janvier 2021. Après cette date le solde du DIF sera perdu.

Elles sont donc mobilisées en premier lieu lors de l'utilisation du CPF. Elles peuvent être complétées par des heures inscrites au CPF, dans la limite d'un plafond total de 150 heures. Les modalités d'utilisation sont les mêmes que pour les autres heures sur le compte (CT art R 6323-7, nouveau).

► Information des salariés

Afin de permettre l'utilisation du droit individuel à la formation, les employeurs devront informer chaque salarié par écrit, avant le 31 janvier 2015, du nombre total d'heures acquises et non utilisées au titre du DIF au 31/12/2014 (CT art R 6323-7 al 1).

Grâce à ce document, la personne peut, dès le 5 janvier 2015, se connecter sur son compte pour y inscrire les heures DIF figurant sur cette attestation (attestation à conserver). Ces heures pourront être utilisées jusqu'au 31 décembre 2020, selon les mêmes mécanismes que le CPF.

A partir du mois de janvier, la personne pourra consulter sur son compte une liste qui regroupera les certifications / qualifications / diplômes auxquels elle pourra prétendre grâce aux heures inscrites dans son compte. Cette liste en regroupe plusieurs, élaborées par des instances paritaires au niveau régional et interprofessionnel (COPAREF), au niveau national et interprofessionnel (COPANEF), ainsi qu'au niveau de la branche professionnelle pour les salariés (CPNE). Ces instances ont pour rôle de rendre éligibles des certifications considérées comme utiles dans leur champ respectif.

Dès 2015, grâce à ses heures inscrites sur le compte, chaque personne (salarié ou demandeur d'emploi, indemnisé ou non) pourra mobiliser son compte personnel de formation

Depuis le **5 janvier 2015**, la Caisse des dépôts et consignations (CDC) – organisme public chargé du traitement informatique de l'alimentation et du débit des heures du CPF – a créé les comptes afin que chaque titulaire puisse aller le consulter. Il est possible à chacun d'ouvrir et de consulter son compte.

Pour cela, le salarié devra se rendre sur le site <http://www.moncompteformation.gouv.fr>

Il lui sera demandé :

- son numéro de Sécurité sociale
- sa civilité (madame ou monsieur)
- son prénom
- son nom de naissance
- son adresse mail

Il recevra ensuite sur cette adresse mail un lien pour activer son compte. Grâce à son numéro de Sécurité sociale et au mot de passe qu'il aura choisi, le salarié pourra accéder à tous les services du site concernant son CPF.

A compter du 1^{er} janvier 2014 le certificat de travail délivré à la rupture du contrat de travail n'a logiquement plus à mentionner les droits du salarié au DIF. (CT ar D1234-6 modifié) En effet l'information au salarié sur le CPF passera par un service dématérialisé et gratuit (CT art L 6323-8)

6



Où se renseigner - ou adhérer à FORCE OUVRIERE

Auprès de l'Union Départementale de la Mayenne
10, rue du Docteur Ferron à LAVAL
Téléphone 02 43 53 42 26 –
Courriel : udfo53@force-ouvriere.fr
Site internet <http://53.force-ouvriere.org>

7



Bulletin d'adhésion

A retourner : UD FO 10, rue du Docteur Ferron
BP 1037 – 53010 LAVAL CEDEX

Je déclare adhérer au syndicat FORCE OUVRIERE

NOM : Prénom :

Adresse :

..... Téléphone :

Nom et adresse de l'entreprise :

.....

Date et signature

