

DISPARITION DU DIF !!!

CREATION DU CPF.



Nom : Julienne • **Prénom :** Guylaine
Nom : Laporte • **Prénom :** Matthieu
Structure : Conseils et Audit Caennais (CAC14)
Adresse : 82 boulevard Dunois • 14000 Caen
Tél : 02 31 74 80 50
Courriel : cac14@cac14.fr
Site web : www.cac14.fr



Le Droit Individuel à Formation (D.I.F.) a vu le jour le 4 Mai 2004 sous l'impulsion du gouvernement Chirac-Raffarin. L'objectif est simple : développer le droit à la formation des salariés. Le procédé est réduit à sa plus simple expression : 20H de droit à formation sont acquis annuellement pour tous salariés ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise.

Si à l'origine le salarié pouvait demander à effectuer une formation dans n'importe quelle branche, une seconde mouture a vu le jour le 24 Novembre 2009. A travers ce nouveau texte on découvre que les salariés devront réaliser leurs formations dans un cadre d'action de promotion ou d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances.

La méconnaissance du D.I.F. par les salariés et/ou la mauvaise utilisation de ces temps de formation par les employeurs n'ont pas permis aux deux parties d'user de cet outil à priori favorable au bien être de tous.

Faisant suite au Droit Individuel à Formation, le Compte Personnel de Formation (C.P.F.) a pour objectif d'optimiser la gestion des heures de formations mises à disposition des travailleurs. Quelles sont les nouveautés et les biais mis en place afin de permettre une meilleure circulation de l'information ?

1. UNE DÉMARCHÉ OBLIGATOIRE POUR TOUS

Objectif : simplification ! Voici le thème actuel et général de notre gouvernement et cela commence par la transition du D.I.F. au C.P.F.

Comment cela se passe-t-il ? Au 31 Décembre 2014 le compteur des heures de formations se fige définitivement. L'employeur a l'obligation d'informer ses salariés de l'état des heures acquises et non utilisées. Ce document officiel vise à remplir l'obligation prévue à l'article R.6323-7 du code du travail à savoir l'information des droits acquis au titre du D.I.F.

- **MONCOMPTEFORMATION.GOUV.FR**

Une fois en possession du document transmis par l'employeur, il est alors obligatoire pour le salarié de créer son compte de formation. Il est personnel et ne regroupe que les informations individuelles. C'est à travers le site www.moncompteformation.gouv.fr que l'inscription se fait.

Avant toute chose, munissez-vous de votre numéro de sécurité social qui vous servira alors de Login. Une fois connecté, vous n'aurez plus qu'à compléter le nombre d'heures acquises dont vous disposez.

- **FONCTIONNEMENT DU COMPTEUR**

L'année 2015 reste une période de transition, et oui, tout n'est pas aussi simple ! En effet, votre compte ne sera définitivement validé qu'à compter de Mars 2016.

Et en attendant ? Chaque travailleur acquière à partir du 1^{er} Janvier 2015 non plus 20 heures, mais 24 heures de droit de formation par an. Ces heures se cumulent jusqu'à un plafond de 120 heures. Au delà ce ne sont plus 24 heures, mais 12 heures par an qui viendront s'ajouter à votre compteur durant 2 ans ½ jusqu'à un nouveau plafond fixé à 150 heures.

Pour les personnes à temps partiel, l'acquisition des heures est proportionnelle au temps de travail.

Les périodes d'absence du salarié (congé maternité, paternité, accueil de l'enfant, adoption, présence parentale, soutien familiale, congé parental d'éducation, maladie professionnelle, accident du travail ...) sont prises en compte dans l'acquisition des heures de CPF.

Dans le cadre d'un accord de branche ou d'un accord d'entreprise, une nouvelle définition de l'acquisition des heures peut être définie. Par exemple : si la durée de la formation retenue par le salarié est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le CPF, il est possible d'abonder en heures complémentaires à la demande du titulaire. Ces heures complémentaires abondées peuvent être financées par l'employeur, le titulaire, l'OPCA¹

2. COMMENT LE CPF EST-IL FINANCÉ ?

L'employeur versera une contribution qui sera déterminée en fonction de son effectif au 31 Décembre, comme le récapitule le tableau ci-dessous :



¹ OPCA : Organisme Paritaire Collecteur Agréé.

Effectif salarié	Formation continue	Contribution CPF
0 à 9	0.55%	
10 à 49	0.90%	0.20%
50 à 299	0.80%	0.20%
300 et +	0.80%	0.20%

Le point de départ de la collecte débutera en 2016 sur la masse salariale 2015.

3. LES MODES DE GESTION ?

2 modes de gestions ont été retenus :

- Le CPF versé directement à l'OPCA
- Le CPF peut également être géré directement par l'entreprise à travers l'existence obligatoire d'un accord d'entreprise conclu pour 3 ans.

Dans le cadre du versement à l'OPCA, celui-ci prend en charge les frais de formation dans la limite du nombre d'heures inscrites au CPF de son titulaire.

Dans le cadre de la gestion directe des fonds par l'entreprise, les frais de formation seront pris en charge par l'employeur. De ce fait, le montant de la contribution du au titre de la formation professionnelle continue versée à l'OPCA sera réduite à 0.80%. Les 0.20% restants devront être consacrés par l'entreprise à la formation de ses salariés dans le cadre du CPF pour chacune des 3 années.

4. OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

• OBLIGATION DÉCLARATIVE DES SOCIÉTÉS DE PLUS DE 10 SALARIÉS

Chaque année, l'employeur devra déposer une déclaration faisant état des dépenses consacrées au financement du CPF et à son abondement auprès de l'OPCA.

• OBLIGATION AU TERME D'UN ACCORD D'ENTREPRISE

A l'issue des 3 ans d'engagement, les fonds non utilisés devront être reversés à l'OPCA au titre des financements destinés au CPF.

A défaut de reversement, l'employeur devra régler au trésor public une somme égale à la différence entre le montant prévu et le montant des dépenses réalisées.

Pendant la durée de l'accord, l'employeur ne peut bénéficier d'aucune prise en charge d'OPCA relative au CPF de ses salariés. Les frais de formation sont donc à sa charge.

5. QUELS FORMATIONS PEUT-ON SUIVRE DANS LE CADRE DU CPF ?

Dans le cadre du CPF, deux conditions cumulatives doivent être remplies.

1^{ère} condition :

Il est possible de suivre :

- des formations permettant d'acquérir le « socle de connaissances et de compétences »
- des formations visant l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience;

- des formations qualifiantes inscrites au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP)
- des certificats de qualification professionnelle ;
- des certifications inscrites à l'inventaire.

2^{ème} condition :

Ces formations et certifications doivent obligatoirement figurer sur au moins une des listes établies par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CNPE/FP) de votre branche professionnelle, par le Conseil Paritaire Interprofessionnel National pour l'Emploi et la Formation (COPANEF) ou les Conseils Paritaires Interprofessionnels Régionaux pour l'Emploi et la Formation (COPAREF)

6. QUAND PEUT-ON MOBILISER LE CPF ?

Le CPF est mobilisable pendant et / ou hors temps de travail. Lorsque la formation est suivie en tout ou partie pendant le temps de travail, le titulaire doit recueillir l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation. L'employeur doit alors notifier sa réponse dans un délai de 30 jours calendaires.

A défaut de réponse, l'accord de l'employeur est réputé acquis.

En cas de formation suivie totalement hors temps de travail, l'accord de l'employeur n'est pas requis.

7. COMMENT CONNAITRE SON DECOMPTE D'HEURES DE DIF ?

Il sera possible pour le titulaire du CPF d'accéder à son compte via un service dématérialisé gratuit géré par la Caisse des dépôts (CDC).

Chaque titulaire pourra accéder à un espace lui permettant :

- 1) De connaître son nombre d'heures créditées, les formations éligibles ainsi que les abondements complémentaires pouvant être sollicités ;
- 2) D'élaborer et d'actualiser un « passeport d'orientation, de formation et de compétences ».

8. QUE DEVIENNENT LES HEURES DE DIF ACQUISES PAR LES SALARIÉS AU 1^{ER} JANVIER 2015 ?

Les heures de DIF restent utilisables, selon les règles du dispositif DIF, jusqu'au 31 décembre 2014.

Le CPF remplacera le DIF à compter du 1^{er} janvier 2015. A partir de cette date, le reliquat des heures DIF non utilisées au 31 décembre 2014 sera mobilisable selon les règles du dispositif CPF jusqu'au 1^{er} janvier 2021, date à laquelle les heures de DIF non utilisées seront définitivement perdues. Elles pourront être complétées, le cas échéant, par des heures inscrites sur le CPF, dans la limite d'un plafond de 150 heures.

Chaque salarié commencera à acquérir des heures au titre du CPF à compter du 1^{er} janvier 2015, dans la limite de 150 heures. Ce rythme d'acquisition est déconnecté du compteur DIF.