

## SOMMAIRE

- En bref
- Du DIF au CFP
- Conséquence pour l'entreprise

## COMPTE PERSONNEL FORMATION

### En bref :

Clé de voute de la réforme de la formation professionnelle le « compte personnel de formation » est entré en vigueur au 1er janvier 2015.

Il se substitue au DIF (droit individuel de formation) ouvert à tous les actifs (salariés ou chômeurs). Ce compte les accompagnera durant toute leur carrière professionnelle afin de favoriser leur accès à la formation professionnelle et ce jusqu'à la retraite.

Le compte est alimenté en heures de formation à la fin de chaque année, à hauteur de 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 dans la limite d'un plafond de 150 heures.

Pour les salariés à temps partiel, l'alimentation sera calculée « à due proportion du temps de travail effectué » sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

Les heures de formation inscrites sur les comptes demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi du titulaire.

Grâce à un service dématérialisé gratuit tenu par la Caisse de Dépôts et Consignations, chaque salarié connaîtra le nombre d'heures créditées sur son compte ainsi que les formations éligibles ([www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr)).

Le titulaire pourra alors suivre, **à son initiative**, des formations éligibles au CPF.

Les formations financées dans le cadre du CPF ne seront pas soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles seront suivies en dehors du temps de travail.

Si elles sont effectuées en tout ou partie pendant le temps de travail, l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de formations est alors nécessaire, les heures de formation effectuées pendant le temps de travail au titre du CPF étant considérées comme du temps de travail effectif et rémunérées en tant que tel.

22 rue Lafayette  
31 000 TOULOUSE

Tél : 05 61 12 30 31  
Fax : 05 61 12 16 74

8, rue de l'Hôtel de Ville  
81000 ALBI  
Tél. 05 63 38 73 04

[babeau@jurisdefi.com](mailto:babeau@jurisdefi.com)

[www.babeau-avocats.com](http://www.babeau-avocats.com)

Les frais pédagogiques et frais annexes (repas - déplacement....) seront pris en charge par l'OPCA.

Un conseil en évolution professionnelle (CEP) peut aider le titulaire à définir son projet de formation professionnelle et à s'assurer que la formation choisie figure bien sur la liste des formations éligibles.

### **Du DIF au CFP :**

Les heures acquises au titre du DIF jusqu'au **31 décembre 2014** seront portées au crédit du CPF à compter de **1er janvier 2015**.

Ces heures acquises au titre du DIF sont utilisables jusqu'au 1er janvier 2021.

Ce transfert n'étant pas automatique, muni du relevé d'heures DIF que l'employeur doit obligatoirement remettre à son salarié avant le **31 janvier 2015**, ce dernier devra se rendre sur son [espace personnel \(www.moncompteformation.gouv.fr\)](http://www.moncompteformation.gouv.fr) et pourra reporter les heures acquises au titre du DIF sur son CPF.

Les heures acquises et non utilisées dans le cadre du DIF seront mobilisées en priorité et complétées s'il y a lieu des heures incluses sur le CPF, dans la limite du plafond total de 150 heures pour la réalisation de formation.

### **Conséquences pour l'entreprise**

Outre une contribution financière, recouvrée par l'OPCA en mars de chaque année, à la charge de l'entreprise, qui reste fixée à 0.55% de la masse salariale brute pour les entreprises de moins de 10 salariées, et qui sera portée à 1% à partir de 2016 pour les entreprises de plus de 10 salariés, la Loi instaure pour toutes les entreprises un entretien professionnel entre l'employeur et le salarié.

Cet entretien professionnel est **obligatoire et doit avoir lieu tous les deux ans**.

Il permettra d'étudier la perspective d'évolution professionnelle du salarié et de faire le bilan des formations suivies.

Tous les 6 ans, cet entretien prendra la forme d'un bilan du parcours professionnel du salarié avec son employeur.

Pour les salariés déjà en poste en mars 2014, le premier entretien devra être réalisé avant mars 2016.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, l'absence d'entretien et l'absence de formation ou progression salariale ou professionnelle sont sanctionnées (abondement par l'entreprise de 100 heures au CPF et versement d'une somme forfaitaire à l'OPCA).

Ces entretiens devront faire l'objet d'un compte rendu écrit dont un exemplaire sera remis au salarié.

Nous sommes à votre disposition pour vous accompagner dans la mise en place de ces entretiens professionnels (procédures - documents, grille d'entretien...).

**N'hésitez pas à nous en parler.**