

NOTE TECHNIQUE

I - <u>Le compte personnel de formation</u>	2
A - Bénéficiaires	2
1 - Ouverture du compte	
2 - Changement de situation au cours de la carrière	
3 - Clôture du compte	
B - Alimentation du compte	3
1 - Socle commun d'alimentation	
2 - Les abondements possibles	
C - Organisme gestionnaire du compte	7
D - Sort des heures de DIF non utilisées	7
1 - Le transfert sur le compte des heures de DIF non utilisées en 2014	
2 - Le cas des formations déjà engagées au titre du DIF en 2014	
E - Mobilisation du compte	9
1 - Hors temps de travail	
2- Pendant le temps de travail	
F - Financement de la formation	10
1 - La contribution de l'employeur au financement du CPF	
2 - Frais pédagogiques	
3 - Le maintien de salaire	
G - Formations éligibles	12
1 - Des formations qualifiantes ...	
2 - ... établies sur des listes de formations éligibles	
II - <u>Un nouvel entretien professionnel</u>	14
A - Périodicité de l'entretien	14
1 - Tous les deux ans	
2 - Au retour de certaines absences	
B - Mise en place de l'entretien	15

C - Déroulement de l'entretien.....	16
1 - Objectif	
2 - Personne habilitée à mener l'entretien	
3 - Un compte-rendu écrit	
III - <u>Renforcement du dialogue social en matière de formation professionnelle.....</u>	18
A - Insertion de la thématique de la formation professionnelle dans le contenu de l'accord GPEC.....	18
B - Consultation du Comité d'entreprise sur les orientations annuelles de la formation professionnelle.....	19
C - Consultation du Comité d'entreprise sur le plan de formation.....	19
<u>IV - Recentrage de la professionnalisation sur la qualification.....</u>	21
A - Obligation de désigner un tuteur en matière de contrats de professionnalisation...21	
B - Éligibilité plus restreinte des périodes de professionnalisation.....21	

I - LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

La loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 avait repris l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013, en instituant un compte personnel de formation, destiné à remplacer le DIF au 1^{er} janvier 2015¹.

La loi du 5 mars 2014 sur la formation professionnelle, ainsi que ses décrets d'application², sont venus préciser les modalités de mise en œuvre de ce nouveau dispositif.

Afin de favoriser l'accès à la formation tout au long de la vie, chaque salarié ou demandeur d'emploi bénéficiera, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à sa retraite, et indépendamment de son statut, d'un compte personnel de formation (CPF) qui contribue « à l'acquisition d'un premier niveau de qualification ou au développement de ses compétences et de ses qualifications en lui permettant à son initiative de bénéficier de formations » (L. 6111-6 CT³). Le CPF a donc vocation à permettre de suivre des **formations qualifiantes**.

Le CPF s'adresse aussi bien aux salariés du privé qu'aux personnes sans emploi (inscrites ou non à Pôle emploi). Il ne pourra être mobilisé qu'avec **l'accord exprès** de son titulaire, afin de suivre, **de sa propre initiative**, une formation. L'accord de l'employeur restera néanmoins nécessaire pour les formations se déroulant en tout ou partie pendant le temps de travail, excepté pour les formations visées en page 11, pour lesquelles seul un accord de l'employeur sur le calendrier de la formation sera requis.

À la différence du DIF, qui suppose l'accord de l'employeur pour être mobilisé, le salarié n'aura pas besoin de l'accord de son employeur pour mobiliser son CPF en dehors du temps de travail. **La loi vise ainsi à rendre le salarié acteur et responsable de son évolution professionnelle.**

Les organismes ont la possibilité d'engager des négociations sur ces sujets au niveau local. L'Ucanss leur recommande cependant d'attendre la conclusion de la négociation de branche sur la formation professionnelle qui s'ouvrira début 2015.

¹ Voir lettre circulaire Ucanss n°021/13 du 05 juillet 2013, relative à la loi de sécurisation de l'emploi (Fiche n° 3 : Compte personnel de formation).

² Décret n° 2014-1120 du 2 octobre 2014, relatif aux modalités d'alimentation et de mobilisation du compte personnel de formation / Décret n° 2014-1119 du 2 octobre 2014, relatif aux listes de formations éligibles au titre du compte personnel de formation

³ Certains articles figurant dans la présente note, et plus particulièrement ceux visant le CPF, n'entreront en vigueur qu'à compter du 1^{er} janvier 2015.

A- BENEFICIAIRES

1 - Ouverture du compte

À compter du 1^{er} janvier de l'année 2015, ce compte sera ouvert, dès l'entrée sur le marché du travail, à **tous les actifs d'au moins 16 ans quel que soit leur statut :**

- salariés ;
- en recherche d'emploi ;
- accompagnés dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle ;
- personnes handicapées accueillies dans un établissement de service et d'aide par le travail (ESAT).

Par dérogation, le compte pourra être ouvert dès l'âge de 15 ans pour un jeune en contrat d'apprentissage (L. 6323-1 CT).

2 - Changement de situation au cours de la carrière

À la différence du DIF, le CPF est attaché à son titulaire et non plus à l'emploi de celui-ci. Contrairement aux heures de DIF, qui étaient portables sous certaines conditions, **les heures du CPF sont intégralement transférables sans condition en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi** (L. 6323-3 CT). Le CPF pourra ainsi être mobilisé dans une période de recherche d'emploi.

3 - Clôture du compte

Une fois ouvert, le compte accompagne son titulaire durant toute sa carrière professionnelle. Il sera clôturé lorsque celui-ci sera admis à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

B- ALIMENTATION DU COMPTE

Seuls les salariés peuvent acquérir des heures au titre du CPF.

Le compte est alimenté en heures à la fin de chaque année (1) et, le cas échéant, par des abondements complémentaires (2).

1 - Socle commun d'alimentation

- **Salariés à temps plein**

L'alimentation du compte se fera 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 à temps complet dans la limite d'un **plafond de 150 heures** (L. 6323-11 CT).

Un salarié à temps complet pourra donc acquérir 120 heures en 5 ans, puis 30 heures en 2 ans et demi. Dans cette hypothèse, le plafond de 150 heures sera atteint en 7 ans et demi de travail à temps complet.

- La durée de référence à prendre en compte :

Le nombre d'heures de travail de référence pour le calcul de l'alimentation du CPF est égal à la durée légale annuelle de travail, soit **1 607 heures** (R. 6323-1 CT).

Si un accord d'entreprise ou de branche fixe une durée de travail à temps plein inférieure à la durée légale, alors l'alimentation s'opère sur la base de cette durée de référence. Il n'existe pas d'accord de branche de ce type dans l'Institution.

Il en résulte que dans les organismes de sécurité sociale, l'alimentation du compte se fera sur la base de 1607 heures, sauf durée de travail de référence inférieure fixée au plan local par accord d'entreprise. Il est toutefois recommandé aux organismes locaux de ne pas engager de négociation sur le sujet.

- **L'incidence des absences**

Certaines périodes d'absences du salarié seront assimilées à des périodes de travail pour l'acquisition des droits au CPF :

- congé de maternité ;
- congé de paternité ;
- congé d'accueil de l'enfant ;
- congé d'adoption ;
- congé de présence parentale ;
- congé de soutien familial ;
- congé parental d'éducation ;
- maladie professionnelle ;
- accident du travail (article L. 6323-12).

A contrario, **toute autre absence est pénalisante** pour l'acquisition des droits au CPF, sauf accord collectif plus favorable.

- **Les salariés à temps partiel, ou ayant été présents de manière incomplète pendant l'année**

Lorsque le salarié n'aura pas effectué une durée du travail à temps complet sur l'ensemble de l'année (1607 heures ou une durée inférieure résultant d'un accord d'entreprise), du fait :

- de son temps partiel,
- d'une embauche ou d'une rupture du contrat en cours d'année,
- ou d'absences pénalisantes pour l'acquisition des droits,

l'alimentation sera calculée **proportionnellement** au temps de travail effectué (L. 6323-11 CT), au prorata du nombre d'heures effectuées dans l'année.

Lorsque le calcul ainsi effectué aboutit à un nombre d'heures de formation comportant une décimale, ce chiffre est arrondi au nombre entier immédiatement supérieur (R. 6323-1 CT).

Exemple :

Un salarié à temps partiel a travaillé 1200 heures durant l'année 2015.
Il acquerra des heures selon la formule suivante :

$$24 \times \frac{1200}{1607} = 17,92 \text{ (arrondi à 18 heures)}$$

En vue d'assurer le suivi des comptes personnels de formation par la Caisse des dépôts et consignations, les organismes devront adresser à Uniformation avant le 1^{er} mars de chaque année la liste des salariés ayant travaillé sur l'année une durée inférieure à la durée de référence (salariés à temps partiel ou ayant été présents de manière incomplète sur l'année - R. 6323-1 CT).

- **NB** : Un accord d'entreprise ou de branche peut éventuellement prévoir un financement spécifique du CPF plus favorable pour les salariés à temps partiel (L. 6323-11 al.2 et R. 6323-2 CT).

Dans ce cas, l'employeur effectue annuellement, pour chaque salarié concerné, le calcul du nombre d'heures venant abonder le CPF.

L'employeur doit ensuite transmettre à Uniformation la liste des salariés concernés et lui reverser un montant correspondant au nombre d'heures abondées, multipliées par un montant forfaitaire déterminé par l'accord en question sans que ce montant forfaitaire ne puisse être inférieur à 13 euros.

Dans l'attente de la négociation de branche, il est recommandé aux organismes locaux de ne pas négocier d'accord local sur le CPF.

2 - Les abondements possibles

- **Abondement à la demande du salarié**

Lorsque la formation visée par le salarié est d'une durée supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte, celui-ci pourra faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements en heures complémentaires pour assurer le financement cette formation.

Ces heures complémentaires pourront être financées, notamment, par (article L. 6323-4) :

- l'employeur ;
- le titulaire du compte ;
- l'Opca (sur les fonds de la professionnalisation par exemple)
- l'Opacif (organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation),
- le FPSPP (fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels) ;
- les branches professionnelles, etc ...

Les heures complémentaires mobilisées au titre de cet abondement seront mentionnées sur le compte, mais elles ne seront pas prises en compte dans le calcul des heures créditées sur le compte, ni dans celui du plafond de 150 heures du compte.

- **Abondement par voie d'accord collectif**

Le CPF peut être abondé au-delà du plafond de 150 heures en application d'un accord d'entreprise, un accord de branche ou un accord conclu par les organisations syndicales et patronales signataires de l'accord constitutif d'un Opca interprofessionnel (L. 6323-14 CT).

Ces accords peuvent porter sur la définition des formations éligibles et les salariés prioritaires à l'abondement (salariés les moins qualifiés, exposés à des facteurs de risques professionnels, ou occupant des emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques et les salariés à temps partiel).

Les abondements issus de ces accords ne seront pas pris en compte dans le calcul des heures créditées sur le compte, ni dans celui du plafond de 150 heures du compte.

Dans l'attente de la négociation de branche sur la formation professionnelle qui s'ouvrira début 2015, il est recommandé aux organismes locaux de ne pas engager de négociation sur le sujet.

- **Abondement « correctif »** (applicable seulement à partir du 7 mars 2020)

La loi instaure un **entretien professionnel obligatoire** devant se dérouler tous les 2 ans afin d'étudier les perspectives d'évolution professionnelle du salarié. Tous les 6 ans, cet entretien permettra de réaliser un bilan du parcours professionnel du salarié⁴.

Si à l'issue du bilan, il ressort que durant les 6 dernières années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens obligatoires et d'au moins deux des trois mesures visées à l'article L. 6323-13 du Code du travail, l'employeur devra abonder le CPF du salarié d'un crédit de :

- **100 heures** si le salarié travaille à temps plein,
- **130 heures** si le salarié travaille à temps partiel (L. 6323-13 CT).

⁴ Pour plus de précisions sur ce point, se référer au titre II de la note technique.

Cet abondement ne sera pas pris en compte dans le calcul des heures créditées sur le compte, ni dans celui du plafond de 150 heures du compte.

Par ailleurs, l'employeur devra communiquer à l'Opca la liste des salariés bénéficiaires de cet abondement correctif et verser une somme forfaitaire correspondant à l'abondement (L. 6315-1 CT). Cette somme correspondra au nombre d'heures ajoutées, multipliées par un montant forfaitaire de 30 euros. L'Opca transmettra ensuite le nombre d'heures abondées à la Caisse des dépôts et consignations (R. 6323-3 CT).

A défaut de versement de ces sommes à l'Opca, et après mise en demeure, l'employeur devra verser au Trésor public un montant équivalent à l'insuffisance constatée, montant majoré de 100%.

Les entretiens de bilan n'auront lieu **qu'à partir de l'année 2020**. D'ici là, aucun salarié ne pourra se prévaloir d'un abondement correctif sur le fondement de l'article L. 6323-13 du Code du travail.

Il convient enfin de noter que les formations demandées par le salarié au titre de l'abondement correctif s'imposent à l'employeur, y compris sur le temps de travail.

C- ORGANISME GESTIONNAIRE DU COMPTE

La gestion du compte personnel de formation sera assurée par la **Caisse des dépôts et consignations (CDC)**. Chaque titulaire connaîtra le nombre d'heures créditées sur son compte en accédant à un **service dématérialisé gratuit** tenu par la CDC (L. 6323-8 CT)⁵.

En pratique, **les droits au CPF acquis pendant l'année 2015 seront calculés par la CDC à partir des données déclarées par les employeurs à compter de 2016 dans la déclaration annuelle des données sociales (DADS), puis mensuellement dans la déclaration sociale nominative (DSN)**, selon des modalités qui restent pour l'heure à déterminer.

Les organismes devront également transmettre les informations nécessaires à la tenue du compteur à Uniformation avant le 1^{er} mars de chaque année, à compter de 2015 (R. 6323-1 / R. 6323-2 / R. 6323-3 CT).

D- SORT DES HEURES DE DIF NON UTILISEES

1 - Le transfert sur le compte des heures de DIF non utilisées en 2014

Les organismes devront **informer par écrit, avant le 31 janvier 2015**, chaque salarié du **nombre total d'heures de DIF acquises et non utilisées au titre du DIF au 31 décembre 2014** (R. 6323-7 CT). Le Code du travail ne précisant pas la forme de cette notification, il est possible pour les organismes de reprendre le support de document utilisé jusqu'à présent

⁵ Site accessible à l'adresse suivante : <http://www.moncompteformation.gouv.fr/>

pour notifier les droits au DIF des salariés au 1^{er} janvier de chaque année. Pour des raisons de confidentialité des données, il est préférable que ce support soit distinct du bulletin de paie.

Les heures de DIF non utilisées au 31 décembre 2014 **seront mobilisables par le salarié via son compte personnel de formation jusqu'au 31 décembre 2020**. C'est d'ailleurs à lui qu'il revient d'ajouter ces heures sur son compte, via le site géré par la Caisse des dépôts et consignations.

Lors de leur utilisation, ces heures obéiront donc au **régime juridique applicable au CPF**. Pour autant, **ces heures ne se confondront pas avec les heures acquises au titre du CPF et ne seront pas prises en compte pour le calcul des heures de CPF créditées, ni dans celui du plafond des 150 heures**. Elles feront d'ailleurs l'objet d'un **compteur distinct**.

Exemple :

Un salarié se voit notifier 120 heures de DIF non utilisées au 31 décembre 2014. Il inscrira ces heures sur un compteur distinct de celui relatif aux heures CPF, qui ne sera dès lors pas impacté.

Ainsi, si ce salarié travaille à temps plein, il acquerra 24 heures de CPF par an jusqu'à l'obtention de 120 heures (soit pendant 5 ans, de 2015 à 2019), puis 12 heures par an pour atteindre le plafond de 150 heures (soit après encore deux ans et demi, jusqu'en 2021).

Les heures de DIF non-utilisées devront être mobilisées en priorité. Le cas échéant, **elles pourront être complétées par des heures acquises au titre du CPF, dans la limite d'un plafond de 150 heures par action de formation**. Ces heures seront prises en charge par les financements affectés au CPF (R. 6323-7 CT).

Les heures de DIF non-mobilisées avant le 1^{er} janvier 2021 seront quant à elles définitivement perdues.

Exemple :

Un salarié se voit notifier 120 heures de DIF non-utilisées au 31 décembre 2014. Il travaille à temps plein jusqu'à la fin de l'année 2016, date à laquelle il aura acquis 48 heures au titre du CPF (24 heures en 2015 et 24 heures en 2016).

Au début de l'année 2017, il souhaite suivre une formation de 160 heures au titre de son CPF. Il devra mobiliser en priorité ses 120 heures de DIF transférées, complétées par 30 heures de CPF (et non pas 40, le plafond de 150 heures étant alors atteint).

Les 10 heures manquantes pour financer la formation pourront éventuellement faire l'objet d'un abondement par voie conventionnelle (L.6323-14 CT) ou par le salarié lui-même, ou encore par l'employeur, l'Opca, l'Opacif, etc. à la demande du salarié (L.6323-4)⁶.

Après cette formation, il restera donc 18 heures sur le CPF du salarié, qui continuera de s'enrichir de 24 heures par an jusqu'à l'obtention de 120 heures, puis de 12 heures par an jusqu'au plafond de 150 heures.

- **NB** : Pour tout départ de l'organisme intervenant avant le 31 décembre 2014, l'employeur devra faire figurer sur le **certificat de travail** le solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées. Cette obligation tombe à compter du 1^{er} janvier 2015. L'employeur n'aura par ailleurs plus à notifier dans la **lettre de licenciement** notifiée après le 1^{er} janvier 2015 les droits au DIF acquis par le salarié dans l'organisme.

2 - Le cas des formations déjà engagées au titre du DIF en 2014

Les textes n'envisagent pas l'hypothèse d'une action de formation déjà engagée en 2014 au titre du droit individuel à la formation et se poursuivant en 2015.

En pratique et dans un tel cas de figure, **l'action de formation se poursuivra en 2015 selon le régime juridique du DIF** et non du CPF, conformément au principe du maintien des droits en cours au moment de la mise en place d'un nouveau dispositif.

A ce sujet, le courrier de la DGEFP du 24 septembre 2014 indiquait que « *les organismes collecteurs pourront prendre en charge au titre de leurs engagements financiers 2014, les sommes relatives au financement des droits à DIF des salariés (...) pour lesquels ils auront donné leur accord de financement jusqu'au 31 décembre 2014, même si la formation se déroule en tout ou partie au cours de l'année 2015* ».

E- MOBILISATION DU COMPTE

Le compte personnel de formation est mobilisé afin de suivre une formation à l'initiative de son titulaire. La mobilisation du compte suppose l'accord exprès de son titulaire. Le refus de celui-ci de le mobiliser **ne constitue pas une faute** et ne peut être sanctionné par l'employeur (L. 6323-2 CT).

Le salarié peut mobiliser son CPF pour une formation en dehors (1) ou pendant le temps de travail (2).

⁶ Sur ce point, se référer au I - B - 2 - de la présente note : « les abondements possibles »

1 - Hors temps de travail

Les formations suivies en dehors du temps de travail dans le cadre du CPF ne **seront pas soumises à l'accord de l'employeur** (article L. 6323-17). Le salarié pourra donc mobiliser librement les heures inscrites sur le compte.

2 - Pendant le temps de travail

Pour les formations se déroulant en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié devra recueillir **l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier** de la formation.

Il devra faire sa demande :

- au minimum **60 jours** avant le début de la formation si celle-ci est d'une durée inférieure à 6 mois ;
- au minimum **120 jours** avant le début de la formation si la formation est d'une durée égale ou supérieure à 6 mois.

A compter de la réception de la demande du salarié, l'employeur lui notifiera sa réponse dans un délai de **30 jours calendaires**, **l'absence de réponse de l'employeur dans ce délai valant acceptation du départ en formation**.

Les textes ne précisent pas quel **formalisme** doivent revêtir la demande et la réponse de l'employeur. En tout état de cause, elles devront être **écrites**. Une lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge est conseillée.

Concernant la demande du salarié, celle-ci pourrait se faire sur papier libre. Il semble néanmoins envisageable de définir au plan local sa forme et son contenu, par note de service ou par diffusion de formulaires types de demande, en renseignant par exemple le projet de formation, son contenu, ses objectifs pédagogiques, son éligibilité au titre du CPF, l'organisme de formation, le calendrier, etc ...

Dans certains cas, l'accord de l'employeur sur le contenu de la formation ne sera pas requis, et ce même si la formation est suivie en tout ou partie pendant le temps de travail, notamment (R. 6323-4 CT) :

- lorsque la formation vise l'acquisition d'un **socle de connaissances et de compétences** ou des actions d'accompagnement à la **validation des acquis de l'expérience** (VAE) ;
- lorsque la formation est financée au titre des 100 ou 130 heures **d'abondement correctif** en cas d'absence d'entretien professionnel, ou pour défaut de formation ou d'évolution professionnelle ;
- dans les cas éventuellement prévus par un accord de branche ou d'entreprise. Dans l'attente de la négociation de branche sur la formation professionnelle, il est recommandé aux organismes locaux de ne pas engager de négociation sur le sujet.

F- FINANCEMENT DE LA FORMATION

1 - La contribution de l'employeur au financement du CPF

Le CPF sera financé par une partie de la nouvelle contribution unique des employeurs au financement de la formation professionnelle. Cette contribution, égale à **0,2 % de la masse salariale brute**, sera calculée sur les rémunérations versées en 2015. Elle s'appliquera donc à compter de 2016, aux employeurs de plus de 10 salariés uniquement.

Le législateur donne la possibilité à l'employeur de choisir entre deux modes de gestion des financements CPF :

- le versement à l'OPCA
- la gestion par l'entreprise

Dans l'attente de la négociation sur la formation professionnelle, il est recommandé aux organismes de ne pas négocier sur une éventuelle gestion interne de ces fonds, et de prévoir le versement à l'OPCA des 0,2 % MSB au titre du CPF pour l'année 2015 (dû à l'OPCA au premier trimestre 2016).

2 - Frais pédagogiques

Que la formation ait lieu en dehors ou pendant le temps de travail, les **frais pédagogiques** et les **frais annexes** devront **être pris en charge par l'Opcv**, dès lors que celui-ci se voit confier la gestion des 0,2 % de la masse salariale brute réservés au financement de ce dispositif (R. 6323-5 CT).

Ces frais annexes recouvrent (R. 6323-5 CT) :

- les frais de transport ;
- les frais de repas ;
- les frais d'hébergement ;
- les frais de garde d'enfant(s) et/ou de parent(s) à charge si la formation a lieu en tout ou partie en dehors du temps de travail.

Cette prise en charge par Uniformation se fera dans la limite du nombre d'heures mobilisées sur le compte du salarié (cf. la note de cadrage relative aux priorités de financement 2015).

- **NB** : Lorsque le salarié mobilisera son CPF à l'occasion d'un congé individuel de formation (CIF), le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) prendra en charge le financement des frais pédagogiques associés (L. 6323-20 CT).

3 - Le maintien de salaire

Les heures de formation effectuées pendant le temps de travail au titre du CPF constitueront du **temps de travail effectif** et donneront lieu au **maintien de la rémunération** du salarié par l'employeur (L. 6323-18 CT).

Si la formation a lieu en dehors du temps de travail, **elle ne donnera pas lieu à rémunération**. L'employeur ne sera plus tenu de verser au salarié une allocation de formation, comme c'est le cas actuellement pour le DIF utilisé hors temps de travail.

- **NB** : La loi a prévu que l'Opca pourrait prendre en charge la rémunération des salariés en formation pendant le temps de travail au titre du CPF. Cette prise en charge sera limitée, pour chaque salarié concerné, à 50 % du montant total pris en charge par cet organisme pour le financement de la formation des heures inscrites sur le compte (cf. la note de cadrage relative aux priorités de financement 2015).
- **NB** : Durant toute la durée de la formation, pendant ou hors temps de travail, le salarié disposera de la protection en matière d'accidents du travail (L. 6323-19 CT).

G- FORMATIONS ELIGIBLES

L'ANI du 14 décembre 2013 prévoyait que « *les formations éligibles au compte personnel de formation sont obligatoirement des formations qualifiantes correspondant aux besoins de l'économie à court ou moyen terme et favorisant la sécurisation des parcours professionnels* ».

Le CPF sera mobilisé pour financer **des formations qualifiantes** (1) établies sur des **listes de formations éligibles** (2).

1 - Des formations qualifiantes ...

Les formations éligibles de droit au CPF seront, dans des conditions qui seront définies par décret à paraître, les formations permettant d'acquérir le **socle de connaissances et de compétences** et l'accompagnement à la **validation des acquis de l'expérience** (L. 6323-6 CT).

Les autres formations éligibles au CPF feront l'objet de **listes, élaborées par les branches professionnelles**, soit au niveau interprofessionnel, par les partenaires sociaux, soit par les régions, parmi les formations suivantes (L. 6323-6) :

- les formations sanctionnées par une **certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles** (RNCP) ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;
- les formations sanctionnées par un **certificat de qualification professionnelle** (CQP) de branche ou interbranches (L. 6314-2) ;

- les formations sanctionnées par les **certifications correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle**, qui sont inscrites à l'inventaire établi par la Commission nationale de la certification professionnelle (art. L. 335-6 du code de l'éducation).

2) ... établies sur des listes de formations éligibles

En dehors du socle de connaissances et de compétences et de l'accompagnement à la VAE, **le salarié ne pourra mobiliser son CPF pour financer une formation que si elle figure sur au moins l'une des listes suivantes** (L. 6323-16 CT) :

- Une liste élaborée par la Commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle dont dépend l'entreprise ou, à défaut, par un accord collectif conclu au sein de l'Opca à compétence interprofessionnelle, auquel l'entreprise verse la contribution. **Dans l'institution, la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) a défini la liste de formations éligibles au CPF.**
- La liste élaborée par le **Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF)**, après consultation du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (CNEFOP).
- Une liste élaborée par le **Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (COPAREF)** de la région où travaille le salarié, après consultation des commissions paritaires régionales de branche, lorsqu'elles existent, et concertation au sein du bureau du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (CREFOP).

Ces listes recenseront les qualifications utiles à l'évolution professionnelle des salariés au regard des métiers et des compétences recherchés. Elles seront actualisées de façon régulière.

Ces listes de formation éligibles seront accessibles via le **service dématérialisé géré par la Caisse des dépôts et consignations**⁷, ainsi que sur le **site internet de la Commission nationale de la certification professionnelle**⁸ (R. 6323-10 CT).

⁷ <http://www.moncompteformation.gouv.fr/>

⁸ <http://www.cncp.gouv.fr/>

II - UN NOUVEL ENTRETIEN PROFESSIONNEL

La loi du 5 mars 2014 instaure **un entretien professionnel obligatoire** devant se dérouler **tous les 2 ans** afin **d'étudier les perspectives d'évolution professionnelle du salarié**, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

L'employeur doit **informer les salariés** de leur droit à bénéficier de cet entretien **au moment de leur embauche** (L. 6315-1 CT). En l'absence de précision légale sur la forme que devra prendre cette information, il est recommandé de prévoir une information individuelle et écrite, qui pourrait par exemple figurer dans le contrat de travail, ou dans un livret d'accueil remis au salarié.

A- PERIODICITE DE L'ENTRETIEN

Cet entretien devra avoir lieu tous les deux ans (1), ainsi qu'au retour de certaines absences du salarié (2).

1 - Tous les deux ans

- Pour les salariés présents dans l'organisme au 7 mars 2014, date d'entrée en vigueur de l'article L. 6315-1 du Code du travail, le **premier entretien professionnel devra avoir lieu avant le 7 mars 2016**.
- Pour les salariés recrutés après le 7 mars 2014, le premier entretien devra avoir lieu **dans les deux ans qui suivent l'embauche**.

Tous les 6 ans, l'entretien permettra d'établir **un bilan du parcours professionnel** du salarié, et notamment de vérifier s'il a :

- suivi au moins **une action de formation** ;
- acquis **des éléments de certification par la formation ou une VAE** ;
- ou bénéficié **d'une progression salariale ou professionnelle**.

Ces éléments pourront être définis dans le cadre de l'accord de branche sur la formation professionnelle. Dans cette attente, l'employeur peut se référer à la définition de l'action de formation prévue par le Code du travail (art. L. 6353-1). Il notera par ailleurs que la notion de progression salariale doit être envisagée individuellement (en d'autres termes, elle ne pourra relever d'une mesure collective).

Dans les organismes d'**au moins 50 salariés**, s'il ressort qu'au cours des 6 dernières années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens professionnels prévus et d'au moins deux de ces trois mesures, le CPF sera abondé d'un crédit de **100 heures** si le salarié travaille à temps plein, et de **130 heures** si le salarié travaille à temps partiel (L. 6323-13 CT).

L'employeur devra verser à l'Opca les sommes correspondant à cet abondement⁹.

- **NB** : Ce troisième entretien devra avoir lieu avant le **7 mars 2020** au plus tard pour un salarié dont le contrat est en cours au 7 mars 2014. Un salarié ne pourra pas invoquer une défaillance de son employeur pour demander l'abondement de son CPF avant la date de ce troisième entretien de bilan.

2 - Au retour de certaines absences

Ce nouvel entretien remplace les entretiens suivants prévus par le Code du travail :

- le bilan d'étape professionnelle ;
- les entretiens prévus au retour d'un congé de maternité, d'adoption, de soutien familial ou d'un congé parental d'éducation ;
- l'entretien de seconde partie de carrière.

Il convient cependant de noter que l'entretien de seconde partie de carrière reste en vigueur dans le cadre conventionnel (cf. le protocole d'accord relatif à l'emploi des séniors et à la gestion des secondes parties de carrière du 26 janvier 2010 : « *Il est proposé à chaque salarié, à compter de ses 45 ans, de bénéficier d'un entretien de seconde partie de carrière réalisé par la fonction ressources humaines, au cours duquel il est fait un point précis sur ses compétences, sa situation actuelle d'emploi, ses besoins de formation, ses objectifs et souhaits d'évolutions professionnelles* ». Le protocole d'accord relatif au contrat de génération du 11 juin 2013 fait également référence à l'entretien de seconde partie de carrière).

Ce nouvel entretien est systématiquement proposé en cas de reprise d'activité après les congés suivants (L. 6315-1 CT) :

- congé de maternité ;
- congé parental d'éducation ou une période d'activité à temps partiel pour élever un enfant ;
- congé de soutien familial ;
- congé d'adoption ;
- congé sabbatique ;
- période de mobilité sécurisée ;
- arrêt longue maladie ;
- à l'issue d'un mandat syndical.

B- MISE EN PLACE DE L'ENTRETIEN

Le Comité d'entreprise doit être consulté préalablement à la mise en place de la campagne d'entretiens professionnels, en application de l'article L. 2323-6 du Code du travail¹⁰.

⁹ Sur ce point, voir I - B - 2 - de la présente note : « L'abondement correctif »

S'agissant du CHSCT, qui en vertu de l'article L. 4612-1 du Code du travail doit être consulté pour la protection de la santé physique et mentale et la sécurité des travailleurs, ainsi que sur l'amélioration de leurs conditions de travail, il convient par mesure de précaution d'envisager son information sur les méthodes et techniques liées à l'entretien professionnel.

Il est recommandé de convoquer le salarié **par écrit**, en laissant suffisamment de temps entre la convocation et l'entretien pour qu'il puisse s'y préparer.

Il est possible de joindre à cette convocation une notice expliquant l'objet de l'entretien, ou une trame permettant au salarié de le préparer.

- L'entretien biennal

L'employeur a l'obligation de convoquer chaque salarié tous les deux ans. Il demeure pour l'heure une incertitude quant à la possibilité pour le salarié de refuser d'assister à cet entretien biennal¹¹.

- L'entretien au retour de certaines absences

L'employeur doit également convoquer systématiquement le salarié à un entretien, à son retour des absences listées à l'article L. 6315-1 du Code du travail.

L'article L. 6315-1 du Code du travail prévoit en effet que ce congé « est **proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, ...** ».

Dans ce cas, le salarié a la possibilité de refuser de se rendre à l'entretien.

Rappelons que lors du troisième entretien d'état des lieux, qui aura lieu au bout de 6 ans, il conviendra de vérifier, entre autre, si le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels prévus tous les deux ans et au retour de certaines absences. Si tel n'est pas le cas, il conviendra de procéder à l'abondement correctif du compte personnel de formation du salarié.

Face à un refus du salarié de se présenter à l'entretien biennal ou au retour de certaines absences, il est donc indispensable pour l'employeur d'acter que l'absence d'entretien est imputable au salarié. Il convient de demander au salarié de fournir un écrit actant de son refus d'assister à cet entretien. En l'absence d'écrit du salarié, l'employeur doit acter le refus de son salarié, par le biais d'une lettre remise en main propre contre décharge, ou en lui adressant une lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

¹⁰ « Le comité d'entreprise est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et, notamment, sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail, les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle ».

¹¹ Obligation légale, non-clarifiée par les textes réglementaires

C- DEROULEMENT DE L'ENTRETIEN

L'entretien doit avoir lieu sur le temps de travail et donner lieu à rémunération.

Lors de cet entretien, le salarié ne peut pas se faire assister par un tiers, appartenant ou non à l'organisme.

1 - Objectif

Cet entretien **ne doit pas porter sur l'évaluation du travail du salarié** (L.6315-1 CT). Il ne doit pas avoir lieu au même moment que l'entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement (EAEA). L'accord de branche sur la formation professionnelle – ou à défaut les caisses nationales par lettre réseau – pourront préciser l'articulation entre ces deux types d'entretiens, s'agissant notamment du volet « accompagnement ». En l'état du cadre conventionnel, ledit volet subsiste et ne peut se substituer à l'entretien professionnel.

L'entretien a pour objet **d'étudier les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi.**

Il permet d'évaluer l'employabilité du salarié pour en déduire un projet professionnel. Il s'agit d'un échange sur l'évolution possible du salarié au sein de l'organisme, en fonction de ses souhaits et des besoins de l'organisme. Le projet professionnel peut également être externe à l'organisme (intra ou interbranches, voir externe).

En fonction du projet professionnel et des perspectives d'évolution du salarié, l'entretien doit permettre d'identifier les compétences et qualifications à acquérir.

Cet entretien peut également permettre d'identifier les besoins – notamment de formation – en termes d'adaptation au poste de travail occupé par le salarié¹².

2 - Personne habilitée à mener l'entretien

L'objet de l'entretien professionnel suppose, de la part du représentant de l'employeur qui aura la charge de le conduire, une bonne connaissance :

- de la stratégie de l'organisme en terme d'emploi, et notamment des postes disponibles ou à créer ;
- de la formation professionnelle ainsi que de la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC).

¹² Rappelons que l'employeur a l'obligation légale d'assurer l'adaptation de ses salariés à leurs postes de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations (L. 6321-1 CT).

La loi ne précisant pas qui doit mener l'entretien professionnel, il appartient aux employeurs de déterminer la personne la mieux qualifiée pour le faire. Il pourra par exemple s'agir d'un salarié du service RH (chargé de GPEC, chargé de formation) ou bien du responsable hiérarchique. Les modalités de gestion de l'entretien professionnel pourront être précisées par accord de branche ou, à défaut, par lettre réseau des caisses nationales.

3 - Un compte-rendu écrit

L'entretien doit faire l'objet d'un **document écrit**, dont une copie est adressée au salarié (L.6315-1 CT).

En l'absence de textes venant préciser la forme de ce compte-rendu, celle-ci est laissée à la discrétion de l'employeur :

A titre d'exemple, ce document pourrait mentionner les informations suivantes :

- le motif de l'entretien ;
- sa date ;
- le nom et la fonction du représentant de l'employeur qui a mené l'entretien ;
- le récapitulatif des deux années précédentes en termes de formation et de progression salariale et professionnelle ;
- les souhaits d'évolution professionnelle émis par le salarié, et leur compatibilité avec les perspectives d'emploi à l'intérieur de l'organisme ou de l'Institution ;
- les formations souhaitées et possibles ;
- les décisions prises quant à l'évolution professionnelle du salarié, ainsi que les actions d'orientation et de formation à entreprendre, etc.

III - RENFORCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL EN MATIERE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Le législateur a entendu renforcer le dialogue social sur la formation et les compétences. Cette thématique a été insérée dans la négociation collective d'entreprise avec les syndicats, lors de la conclusion de l'accord GPEC (A).

Les orientations annuelles de la formation professionnelle (B) et le projet de plan de formation (C), sur lesquels le Comité d'entreprise est consulté, devront également être établis en cohérence avec le contenu de l'accord GPEC.

A - Insertion de la thématique de la formation professionnelle dans le contenu de l'accord GPEC

Les organismes d'au moins 300 salariés sont tenus d'engager **tous les 3 ans** une négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (L. 2242-15 CT).

La loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 a introduit dans cette négociation la thématique de la formation professionnelle. Les accords GPEC doivent désormais porter sur :

- **les grandes orientations à 3 ans¹³ de la formation professionnelle continue dans l'organisme ;**
- **les objectifs du plan de formation pour les 3 années de validité de l'accord GPEC, en particulier s'agissant des catégories de salariés et d'emplois prioritaires et des compétences et qualifications à acquérir¹⁴.**

La loi du 5 mars 2014 ajoute que cette négociation triennale obligatoire sur la GPEC devra également traiter des critères et modalités d'abondement du CPF par l'employeur, au-delà du socle légal. Il est recommandé aux organismes de ne pas prendre d'engagement par voie d'accord sur ce thème avant la conclusion de la négociation de l'accord de branche sur la formation professionnelle qui s'ouvrira en 2015.

La loi du 5 mars 2014 ajoute qu'**à défaut d'accord à l'issue de cette négociation sur la GPEC, l'ensemble des thèmes qui doivent obligatoirement figurer dans l'accord feront l'objet d'une consultation du Comité d'entreprise** (L. 2242-15 CT).

Cette consultation de substitution pourra avoir lieu lors de la consultation du CE sur les orientations annuelles de la formation professionnelle.

¹³ Il est ici question des trois années à venir, sur un mode « glissant »

¹⁴ Sur ce point, voir Lettre circulaire Ucanss n°021/13 du 5 juillet 2013 relative à la loi de sécurisation de l'emploi - Fiche n° 4 : « obligation de négocier ».

B - Consultation du Comité d'entreprise sur les orientations annuelles de la formation professionnelle

Chaque année, le CE est consulté sur les **orientations de la formation professionnelle** dans l'organisme, en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise (L. 2323-33 CT).

Cette consultation est préalable à la consultation du CE sur le plan de formation.

La loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 prévoit que **ces orientations annuelles doivent être établies en cohérence, notamment, avec le contenu de l'accord GPEC négocié**, c'est-à-dire avec les grandes orientations sur 3 ans de la formation professionnelle continue, ainsi que sur les objectifs du plan de formation sur les catégories de salariés et d'emploi prioritaires (L.2323-33 CT).

Le CE est par ailleurs saisi à chaque fois qu'un changement important affecte l'un de ces domaines (L.2323-33 CT).

C - Consultation du Comité d'entreprise sur le plan de formation

Dans les organismes d'au moins 50 salariés, le CE est consulté **annuellement** sur le plan de formation, au cours de **deux réunions spécifiques**.

Cette consultation porte, depuis le 7 mars 2014, non seulement sur l'exécution du plan de l'année précédente et sur la mise en œuvre du plan pour l'année à venir, mais aussi sur « **celle du plan de l'année en cours** » (L. 2323-34 CT).

- La première réunion du comité d'entreprise porte sur le bilan d'exécution du plan de formation pour l'année précédente et l'année en cours.
- La seconde réunion porte sur le projet de plan de formation pour l'année à venir.

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le **projet de plan de formation** à présenter en CE lors de la seconde réunion de consultation **devra tenir compte, notamment, des grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle, des objectifs du plan de formation arrêtés pour les 3 années de validité de l'accord, ainsi que des catégories prioritaires de salariés et d'emploi, tels qu'ils ont été définis dans l'accord GPEC** (L.2323-35 CT).

Par ailleurs, un accord d'entreprise pourra :

- **fixer un calendrier des deux réunions de consultation** différent de celui imposé par le Code du travail, en dérogeant au calendrier fixé à l'art. D. 2323-7, qui prévoit une consultation **avant le 1^{er} octobre** pour le bilan des actions du plan de l'année antérieure et en cours, et **avant le 31 décembre** pour le plan de l'année à venir (L. 2323-34 CT).

En revanche, il n'est pas possible de prévoir que ces deux réunions aient lieu à cheval sur deux années civiles.

- **déterminer que le projet de plan de formation soit établi, non plus annuellement, mais tous les trois ans** (L. 2323-35 CT). Toutefois, la consultation du CE sur son exécution restera annuelle.
- **enrichir la liste des informations déjà transmises au CE** (au titre des articles L. 2323-36 et D. 2323-5 du Code du travail), pour préparer les deux réunions de consultation sur le plan de formation.

Par ailleurs, la liste des informations à transmettre au CE pour préparer ces deux réunions de consultation est modifiée¹⁵ (D. 2323-5 CT) :

Désormais, dans le cadre des réunions de consultations sur le plan de formation de l'année 2015 et suivantes, **le CE devra être informé sur « la mise en œuvre du CPF », et non plus du DIF, pour l'année antérieure, l'année en cours et l'année à venir.**

L'employeur devra également transmettre au CE **des informations sur :**

- **le nombre de salariés bénéficiaires du nouvel entretien professionnel** devant être organisé tous les deux ans et au retour de certains congés ;
- le nombre de salariés bénéficiaires de l'**abondement correctif** ainsi que des sommes versées à ce titre.

Les articles renvoyant à la déclaration relative à la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue (déclaration 2483) sont par ailleurs abrogés à compter de l'année 2015.

Avec l'entrée en vigueur de la contribution unique au financement de la formation professionnelle, dont le premier versement interviendra en 2016, l'employeur n'aura plus à remplir cette obligation fiscale, mais il devra fournir à l'administration des « **informations relatives aux modalités d'accès à la formation professionnelle de ses salariés** ».

Ces informations devront également être **transmises au CE** dans le cadre de la consultation sur le plan de formation (D. 2323-5 CT). Leur contenu précis sera déterminé par décret en conseil d'Etat (L. 6331-32 CT).

¹⁵ Décret n° 2014-1045 du 12 septembre 2014, relatif à l'information et à la consultation du CE en matière de formation professionnelle

IV - RECENTRAGE DE LA PROFESSIONNALISATION SUR LA QUALIFICATION

Partie intégrante de la formation professionnelle, la professionnalisation est également visée par la loi du 5 mars 2014, qui la réforme partiellement.

A - Obligation de désigner un tuteur en matière de contrats de professionnalisation

La loi impose la désignation d'un tuteur pour chaque salarié en contrat de professionnalisation en précisant que « *l'employeur désigne, pour (ces derniers), un tuteur chargé de (les) accompagner* » (L. 6325-3-1 CT).

La loi consacre par ailleurs la gratuité du contrat de professionnalisation pour le salarié, en indiquant que les organismes publics ou privés de formation ne peuvent conditionner l'inscription d'un salarié en contrat de professionnalisation au versement par ce dernier d'une contribution financière, de quelque nature qu'elle soit (L. 6325-2-1 CT).

La loi introduit enfin la possibilité pour le salarié en contrat de professionnalisation de préparer un certificat de qualification professionnelle (CQP) interbranche (L. 6325-1 CT).

B - Éligibilité plus restreinte des périodes de professionnalisation

La loi précise que les périodes de professionnalisation sont réformées en vue de « *renforcer leur ambition qualifiante ou certifiante tout en laissant la porte ouverte à des formations visant l'acquisition du socle de compétences* »¹⁶.

Les formations qui peuvent être suivies dans le cadre d'une période de professionnalisation sont désormais précisées par le Code du travail :

- formations ayant pour objet l'accès à une qualification enregistrée au RNCP ;
- formations permettant d'accéder à une qualification reconnue dans une classification de branche professionnelle
- formations ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- formations permettant l'accès à un socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
- formations permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire de la CNCP.

Cette définition du périmètre des périodes de professionnalisation exclut les formations qualifiantes des branches professionnelles qui ne sont ni sanctionnées par un CQP, ni reconnues dans les conventions collectives nationales, telles que les attestations nationales de réussite.

Il convient par ailleurs de noter que les périodes de professionnalisation pourront être mobilisées dans le cadre du CPF.

¹⁶ Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale (exposé des motifs)

SOURCES :

- **Lois**

- Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.
- Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 sur la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale.

- **Décrets**

- Décret n° 2014-1120 du 2 octobre 2014 relatif aux modalités d'alimentation et de mobilisation du compte personnel de formation.
- Décret n° 2014-1119 du 2 octobre 2014 relatif aux listes de formations éligibles au titre du compte personnel de formation.
- Décret n° 2014-1045 du 12 septembre 2014, relatif à l'information et à la consultation du CE en matière de formation professionnelle.
- Décret n° 2014-1240 relatif aux organismes paritaires agréés.

- **ANI**

- ANI du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle.

- **Site internet**

- www.loi-formation.fr

Annexe : Les dispositions du protocole d'accord du 3 septembre 2010 relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle des personnels des organismes du Régime général de la Sécurité sociale qui se retrouvent abrogées par la loi du 5 mars 2014 :

- Les dispositions relatives au Droit Individuel à la Formation (DIF) (titre 2, article 6 et annexe 1)
- Les dispositions relatives au financement du plan de formation (article 10 et annexe 3)
- Les dispositions relatives aux entretiens et bilans devenus obsolètes (article 15)
- Les dispositions relatives à l'entretien de milieu de carrière (article 17)
- Les dispositions relatives au bilan d'étape professionnel (article 18)