

Impression personnalisée

<< Retour

GRAND ANGLE : ARTICLE 3

Négocier sur le compte personnel de formation

Sur de nombreux points, le compte personnel de formation (CPF) est ouvert à la négociation. Les entreprises les plus intéressées par ce dispositif peuvent même se l'approprier totalement.

Conclure un accord « 0,2 % CPF »

Pour gérer le CPF en direct. - En principe, les entreprises d'au moins 10 salariés versent à leur organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) une contribution au financement de la formation professionnelle continue, qui s'élève à 1 % de leur masse salariale brute (c. trav. [art. L. 6331-10](#)). Les OPCA mutualisent ensuite ces sommes, dont une fraction (20 %) est consacrée au financement des actions dispensées aux salariés dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) (c. trav. [art. R. 6332-22-3](#) à [R. 6332-22-5](#)).

À noter : La contribution de 1 % (0,55 % pour les entreprises de moins de 10 salariés) est entrée en vigueur le 1er janvier 2015. Elle devra donc être versée pour la première fois avant le 1er mars 2016, date limite de la collecte correspondant à la participation 2015 [voir Dictionnaire Social, « [Participation à la formation professionnelle continue \(réforme\)](#) »].

Cependant, une entreprise d'au moins 10 salariés peut préférer prendre la main sur ce mécanisme et financer elle-même le CPF. Pour ce faire, l'employeur doit s'engager par accord collectif à consacrer pendant 3 ans au moins 0,2 % de sa masse salariale brute au financement et à l'abondement du compte personnel de formation (CPF) de ses salariés. En contrepartie, le taux de la participation de l'entreprise au financement de la formation professionnelle passe de 1 à 0,8 % (c. trav. [art. L. 6331-10](#)).

Évaluer l'intérêt du dispositif. - Les entreprises qui ont intérêt à conclure un accord « 0,2 % CPF » sont celles qui cherchent plus particulièrement à développer les compétences de leurs salariés et qui trouveront dans les listes de formations éligibles des certifications ou des qualifications correspondant à leurs besoins (voir 2 article de ce Grand angle).

À noter : L'accord ne peut pas modifier la liste des formations éligibles.

Négocier l'accord. - L'accord « 0,2 % CPF » se négocie selon les règles habituelles [voir Dictionnaire Social, « Accord collectif d'entreprise (conclusion) »]. C'est un accord à durée déterminée, valable 3 ans. Le budget ainsi alloué au CPF dans l'entreprise s'élève à 0,2 % la masse salariale de l'année civile au titre de laquelle il est conclu et sur celles des deux années suivantes (c. trav. [art. R. 6331-13](#)).

Préciser les modalités de prise en charge des formations. - En concluant un accord « 0,2 % CPF », l'entreprise s'engage à financer elle-même les formations suivies par ses salariés dans le cadre du CPF, que la formation ait lieu pendant ou en dehors du temps de travail. Elle ne peut donc prétendre à aucune aide de l'OPCA.

L'employeur doit prendre en charge les frais pédagogiques (au regard du coût réel de la formation) et les frais annexes (transport, repas et hébergement). L'accord peut néanmoins fixer un plafond à la prise en charge de ces frais (c. trav. [art. R. 6323-5](#), III). À notre sens, ce plafond peut varier selon les formations.

Au titre des frais annexes, l'accord peut prévoir la prise en charge des frais de garde d'enfant ou de parent à charge lorsque la formation a lieu en tout ou partie en dehors du temps de travail. Ce n'est pas une obligation (c. trav. [art. R. 6323-5](#), I).

Préciser le financement du maintien de la rémunération. - Dès lors que la formation a lieu pendant le temps de travail, l'employeur doit maintenir la rémunération de l'intéressé (c. trav. [art. L. 6323-18](#)). Si l'employeur souhaite que les sommes correspondantes soient imputées sur le budget correspondant au « 0,2 % CPF », il faut le prévoir dans l'accord. Les négociateurs peuvent poser des limites à cette imputation, sachant que, en tout état de cause, il est interdit de consacrer plus de la moitié du budget CPF au maintien de la rémunération des salariés en formation pendant le temps de travail (c. trav. [art. R. 6323-5](#), V).

Prévoir des règles de financement et d'abondement. - Le CPF est plafonné à 150 heures, ce qui en pratique, risque de s'avérer souvent insuffisant. Un des intérêts de l'accord « 0,2 % CPF » est donc de mettre en place des mécanismes d'abondement en heures ou de financement complémentaire pour permettre au salarié d'aller jusqu'au bout de la formation. Ces mécanismes seront logiquement centrés sur les certifications ou les qualifications dont a besoin l'entreprise.

Exemple : Pour une certification donnée, l'accord peut prévoir de couvrir la différence entre le solde d'heures inscrit au compte et le nombre d'heures nécessaire pour suivre la formation, tout en plafonnant l'abondement à 30 heures.

Préciser les conditions de refus des formations pendant le temps de travail. - Sauf cas particulier, le suivi d'une formation sur le temps de travail nécessite l'accord de l'employeur (voir 2 article de ce Grand angle). Il peut être utile de définir dans l'accord « 0,2 % CPF » les critères en fonction desquels l'employeur pourra rejeter la demande, afin d'éviter les réclamations ou les actions en justice de salariés qui s'estimeraient victimes de discrimination.

Assurer la gestion administrative du dispositif. - La conclusion d'un accord « 0,2 % CPF » implique également que l'entreprise prend en charge la gestion des CPF. Cela signifie notamment qu'elle doit informer et conseiller les salariés sur l'utilisation du CPF, acheter elle-même les prestations de formation, etc. Le site Internet consacré au CPF recense l'ensemble des obligations incombant aux entreprises (www.moncompteformation.gouv.fr) (voir tableau sur www.rfsocial.com, rubrique « Plus sur le net »).

Le cas échéant, reverser la différence à l'OPCA. - L'entreprise qui, au terme des 3 années d'application de l'accord, n'a pas dépensé la totalité de son budget CPF doit verser la différence à son OPCA avant le 1^{er} mars qui suit la dernière année d'application de l'accord (c. trav. [art. R. 6331-13](#)). Si l'employeur dépasse cette date limite, le versement s'effectue auprès du Trésor public (c. trav. [art. L. 6331-28](#) ; CGI, art. [235 ter G](#) et [1679 bis B](#)).

ATTENTION À CE QUE PRÉVOIT LA BRANCHE

Les accords « 0,2 % CPF » sont négociés exclusivement au niveau de l'entreprise. En revanche, dans tous les autres domaines (règles d'acquisition plus favorables, abondement du CPF, utilisations du CPF sur le temps de travail), l'accord peut être conclu au niveau de l'entreprise ou du groupe, mais aussi de la branche. Les employeurs doivent donc être attentifs à ce qui a été négocié au niveau de la branche, car ils ont l'obligation de s'y conformer. Par ailleurs, s'ils souhaitent négocier sur ces sujets, il leur faut vérifier la marge de manœuvre dont ils disposent. Rappelons en effet que les accords de branche peuvent interdire toute dérogation par les accords de niveau inférieur [voir Dictionnaire Social, « Accord collectif d'entreprise (contenu)»].

Prévoir des règles plus favorables pour les salariés à temps partiel

Fixer une règle plus favorable que le prorata - Les salariés acquièrent, en principe, 24 heures par année de travail, puis, lorsque le compte personnel de formation a atteint 120 heures, 12 heures par an, dans la limite d'un plafond total de 150 heures. Pour les salariés qui n'ont pas effectué une année de travail à temps complet - c'est-à-dire, en pratique, les salariés à temps partiel (voir ci-après) - l'alimentation est calculée à due proportion (voir 1 article de ce Grand angle). Cependant un accord collectif - accord d'entreprise, accord de groupe ou accord de branche - peut prévoir une règle plus favorable que le strict prorata (c. trav. [art. L. 6323-11](#)).

À noter : Bien que la réglementation évoque simplement les salariés qui sont en dessous de la durée annuelle de travail à temps plein, le site officiel consacré au CPF, précise que la règle d'acquisition plus favorable ne peut viser que les salariés à temps partiel (www.moncompteformation.gouv.fr). Selon cette interprétation, l'accord ne pourrait donc pas s'appliquer, par exemple, aux salariés entrés en cours d'année ou à ceux qui ont été absents en raison d'une maladie non professionnelle.

Préciser la règle applicable. - La loi laisse toute liberté aux négociateurs pour définir la règle d'alimentation plus favorable. Quel que soit le mécanisme retenu, mieux vaut préciser que le salarié ne pourra en aucun cas se voir créditer un nombre d'heures supérieur à ce qui est versé au compte d'un salarié à temps complet.

Prévoir éventuellement des règles différentes selon les temps partiels. - À la lettre du texte, rien n'oblige l'employeur à appliquer la même règle à tous les salariés à temps partiel. L'accord pourrait ainsi fixer des règles distinctes selon la nature du temps partiel (temps partiel « classique », congé parental d'éducation, temps partiel thérapeutique, etc.). Selon la même logique, l'accord pourrait aussi réserver les règles d'acquisition plus favorables à certains salariés, les autres se voyant simplement appliquer la règle légale du prorata. Toutefois, à notre sens, l'accord devrait préciser les raisons objectives de cette différence de traitement.

Informier l'OPCA. - Chaque année, l'entreprise doit communiquer à son organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) la liste des bénéficiaires d'un abondement plus favorable, en précisant, pour chacun d'entre eux, le supplément d'heures ainsi accordé. L'employeur effectue cette déclaration avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle de l'acquisition des heures (c. trav. [art. R. 6323-2](#), V).

Prévoir un financement d'au moins 13 € par heure. - L'accord collectif qui met en place un supplément d'heures pour les salariés en-dessous de la durée annuelle de référence doit, en outre, prévoir un « financement spécifique » en faveur de ces salariés. La somme fixée par l'accord ne peut pas être inférieure à 13 € par heure (c. trav. [art. R. 6323-2](#), II).

L'entreprise qui a conclu un accord « 0,2 % CPF » utilise elle-même ce financement en faveur de ses salariés. Cette somme vient s'ajouter au budget correspondant au 0,2 % CPF (voir ci-après). En l'absence d'accord « 0,2 % CPF », l'entreprise verse le financement spécifique à son organisme paritaire collecteur agréé (OPCA), en même temps qu'elle déclare les suppléments d'heures (voir ci-avant).

Envisager des mesures spécifiques

Abonder le CPF pour certains salariés ou certaines formations. - L'entreprise peut conclure un accord dans lequel elle prévoit d'abonder le CPF. Il faut alors définir les formations éligibles et les salariés prioritaires (c. trav. [art. L. 6323-14](#)). Ce type d'abondement est censé bénéficier plus particulièrement aux salariés les moins qualifiés, aux salariés exposés aux facteurs de risques professionnels - au sens de la pénibilité au travail (c. trav. [art. L. 4121-3-1](#)) -, aux salariés occupant des emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques et aux salariés à temps partiel. Cet abondement peut aussi être prévu par un accord de groupe, un accord de branche ou un accord conclu par les signataires de l'accord constitutif d'un OPCA.

Abonder le CPF dans le cadre de la GPEC. - Dans les entreprises et les groupes d'entreprises d'au moins 300 salariés, les critères et les modalités d'abondement du CPF des salariés doivent être abordés tous les 3 ans, dans le cadre de la négociation obligatoire sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences [c. trav. [art. L. 2242-15](#) ; voir Négociation obligatoire dans l'entreprise (triennale)].

Prévoir des formations sur le temps de travail. - Sauf exception, une formation financée par le CPF ne peut avoir lieu pendant le temps de travail qu'avec l'accord de l'employeur (voir 2 article de ce Grand angle). Un accord de branche, d'entreprise ou de groupe peut cependant identifier des formations que le salarié aura le droit d'effectuer sur son temps de travail, sans demander l'accord de l'employeur. Seul le calendrier de la formation sera soumis à l'approbation de ce dernier (c. trav. [art. L. 6323-17](#) et [R. 6323-4](#)). ✖

Parution: 01/2015

Droits de reproduction et de diffusion réservés © Groupe Revue Fiduciaire 2015. Usage strictement personnel. L'utilisateur du site reconnaît avoir pris connaissance de la [licence de droits d'usage](#), en accepter et en respecter les dispositions.