



LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

OBLIGATION DES EMPLOYEURS

Le Compte Personnel de Formation (CPF) est créé à partir du 1^{er} janvier 2015 pour tous les salariés. Ce dispositif remplace le Droit Individuel à la Formation (DIF).

Les heures acquises au titre du droit individuel à la formation (DIF) au 31 décembre 2014 ne sont pas perdues pour le salarié. Vous devez informer vos salariés sur le solde de leurs droits au DIF au 31 décembre 2014.

FINANCEMENT DU CPF

Le compte personnel de formation est financé par une contribution de 0,2 % de la masse salariale brute, soit versée à votre OPCA, soit gérée dans l'entreprise. Des abondements complémentaires peuvent être mobilisés

QUELLES OBLIGATIONS POUR L'EMPLOYEUR ?

1/ Etablir le solde des heures de DIF au 31/12/2014

Le solde est apprécié au 31 décembre 2014 quelle que soit la pratique que vous aviez dans l'entreprise. Si une formation DIF, prévue sur les premiers mois de 2015, a déjà été engagée financièrement, vous devez soustraire les heures du solde DIF au 31 décembre 2014. Dans le cas exceptionnel où la formation ne pourrait pas se réaliser, vous devrez fournir à votre salarié, une nouvelle attestation du solde d'heures acquises au titre du DIF au 31 décembre 2014.

2/ Informer vos salariés avant le 31/01/2015

Une fois le solde DIF arrêté, vous avez jusqu'au 31 janvier 2015 pour remettre à chacun de vos salariés un document écrit (attestation ou bulletin de salaire) précisant le nombre total d'heures acquises au titre du DIF et non consommées au 31 décembre 2014.

Muni de cette attestation, le salarié peut inscrire ce solde DIF sur son compte personnel de formation avant sa première demande de formation.

RAPPEL DE VOS OBLIGATIONS EN MATIERE DE FORMATION (LOI MARS 2014)

1. Un entretien professionnel doit être réalisé tous les deux ans avec chaque salarié. Un compte-rendu écrit de l'entretien doit être établi et une copie remise au salarié.
L'entretien doit être proposé au moment de la reprise d'activité du salarié après un congé de maternité, un congé parental d'éducation, un congé de soutien familial, un congé d'adoption, un congé sabbatique, une mobilité volontaire sécurisée, une période d'activité à temps partiel, un arrêt longue maladie ou à l'issue d'un mandat syndical.

FDACS Conseil Sarl

32 avenue Maurice Berteaux – 78500 Sartrouville **Tél : 01 39 57 89 72**

RCS Versailles - SIRET 494 176 324 00056 – APE 7022Z – N° organisme de formation: 11788069178

2- Tous les six ans, vous devez effectuer, durant cet entretien, **un état des lieux récapitulatif**. Il a pour objet de vérifier que votre salarié, au cours des six dernières années, a bénéficié des entretiens professionnels prévus et qu'il a pu également :

- suivre une formation
- acquérir des éléments de certification par la formation ou une validation des acquis de l'expérience (VAE)
- bénéficier d'une progression salariale ou professionnelle individuelle.

Ce bilan donne lieu à la rédaction d'un compte-rendu dont une copie est remise au salarié.

ATTENTION DANS LES ENTREPRISES DE 50 SALARIES ET PLUS !

Lorsque l'état des lieux fait apparaître que tous les entretiens professionnels n'ont pas été réalisés pour un salarié et que celui-ci n'a pas bénéficié de deux des trois mesures indiquées ci-dessus (formation, VAE, progression), vous devez abonder son compte personnel de formation d'un **crédit supplémentaire de 100 heures de formation (130 heures pour les salariés à temps partiel)**.

Dans ce cas, vous devez transmettre à votre Opca, avant le 1er mars de chaque année, la liste des salariés concernés et la somme dont vous êtes redevable. Cette somme correspond à 100 ou 130 heures multipliées par 30 euros, soit 3 000 ou 3 900 euros par salarié concerné