

CPF ET CPF  
DE TRANSITION  
PROFESSIONNELLE :  
MODE D'EMPLOI 2019





### Le compte d'engagement citoyen est également monétisé

Le compte d'engagement citoyen permet à son titulaire d'acquies des droits inscrits sur son CPF à raison de l'exercice d'activités bénévoles ou de volontariat. Pour chaque catégorie d'activité, le code du travail fixe le montant des droits acquis en fonction de la durée consacrée à cette activité dans la limite d'un plafond.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, le montant des droits acquis est exprimé en euros. Il ne peut être acquis plus de 240 € sur le CPF au titre d'une même année civile et d'une même catégorie d'engagement qu'elle soit bénévole, volontaire, de réserviste ou de maître d'apprentissage. Le montant des droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen ne peut excéder le plafond de 720 €.

Ainsi, par exemple, pour le maître d'apprentissage, la durée nécessaire à l'acquisition de 240 € sur le CPF est fixée à 6 mois, quel que soit le nombre d'apprentis accompagnés.

Les heures acquises au titre du compte d'engagement citoyen au 31 décembre 2018 sont converties en euros selon un taux de conversion horaire de 12 € (D. n° 2018-1349, 28 déc. 2018 : JO, 30 déc.).

## CPF : mode d'emploi 2019

Alimentation en euros, formations éligibles, modalités de réalisation de la formation sur le temps de travail, financement : plusieurs décrets précisent les nouvelles modalités de fonctionnement du CPF applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

### Comment le CPF est-il crédité chaque année ?

Comme prévu par la loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018, le CPF est comptabilisé en euros et non plus en heures à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Les heures acquises au titre du CPF et du Dif au 31 décembre 2018 sont converties à hauteur de 15 € (voir FPC Actualités n° 147, déc. 2018).

L'alimentation du CPF du salarié ayant effectué une durée du travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année se fait à hauteur de 500 euros au titre de cette année, dans la limite d'un plafond total de 5 000 € (C. trav., art. R. 6323-1). Concrètement, les salariés ayant travaillé au moins l'équivalent de la moitié de la durée légale ou conventionnelle du travail sur l'ensemble de l'année bénéficient de la même alimentation de leur CPF que les salariés à temps plein.

Pour les salariés n'ayant pas effectué une durée de travail au moins égal à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année, l'alimentation du compte est calculée à due proportion de la durée de travail effectuée (C. trav., art. R. 6323-1). Lorsque le calcul des droits aboutit à un montant en euros comportant des décimales, le montant est arrondi à la deuxième décimale au centime d'euro supérieur.

En vue d'assurer l'alimentation des CPF, la Caisse des dépôts et consignations utilise, comme actuellement, les données issues de la déclaration sociale nominative (DSN) des employeurs. L'alimentation annuelle des CPF par la Caisse des dépôts et consignations intervient au plus tard le 30 avril de l'année suivante. Un arrêté déterminera les modalités d'alimentation des comptes lorsque la DSN ne peut être utilisée.

### Et pour les salariés peu qualifiés ?

Pour le salarié qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionnée par un diplôme classé au niveau V, un titre professionnel enregistré et classé au niveau V du Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou une certification reconnue par une convention collective nationale de branche, l'alimentation du compte est majorée. Lorsqu'il a travaillé sur l'année au moins l'équivalent de la moitié de la durée légale ou conventionnelle du travail, l'alimentation annuelle de son compte est de 800 €. Le plafond est porté à 8 000 € (C. trav., art. L. 6323-11-1 et R. 6323-3-1).

Pour bénéficier de cette majoration, le titulaire du CPF doit déclarer remplir les conditions prévues par le code du travail (niveau de qualification) par l'intermédiaire du site [www.moncompteactivite.gouv.fr](http://www.moncompteactivite.gouv.fr). Cette déclaration peut également être effectuée, selon les mêmes modalités, par son conseiller en évolution professionnelle. La majoration est effective à compter de l'alimentation du compte effectuée au titre de l'année au cours de laquelle cette déclaration est intervenue.

Lorsque le titulaire du compte ne remplit plus les conditions de niveau de formation, il doit en faire la déclaration également par voie dématérialisée et la majoration ne s'applique plus à compter de l'année civile suivante.

### Quid de l'accord de l'employeur ?

Le salarié doit demander une autorisation d'absence à l'employeur lorsqu'il souhaite mobiliser son CPF pour le financement d'une formation suivie en tout ou partie pendant le temps de travail. Cette demande d'autorisation d'absence doit être effectuée avant le début de l'action de formation dans un délai qui ne peut être inférieure à (C. trav., art. D. 6323-4) :

- 60 jours calendaires si la durée de l'action de formation est inférieure à 6 mois ;

- 120 jours calendaires si la durée de l'action de formation est égale ou supérieure à 6 mois.

A compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande.

Avec ces nouvelles conditions de mobilisation du CPF par le salarié lorsque l'action de formation est suivie en tout ou partie sur le temps de travail, il n'y a plus de distinction entre le calendrier et le contenu de la formation. Une fois l'autorisation d'absence obtenue par son employeur, le salarié est libre de mobiliser son CPF pour le contenu de son choix.

## Quelles sont les formations éligibles ?

Sont éligibles, au CPF, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 (C. trav., art. L. 6323-6) :

- les actions de formation sanctionnées par les certifications professionnelles enregistrées au RNCP, celles sanctionnées par les attestations de validation de blocs de compétences et celles sanctionnées par les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique (ex-inventaire) comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles ;

Les différentes listes de formations éligibles au CPF (liste nationale, de branche ou régionale) sont supprimées. Sont toujours éligibles les formations certifiantes ou qualifiantes mais elles n'ont plus à figurer sur une liste.

- les bilans de compétences ;
- les formations dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprise ;

- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;

- la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger (permis B) et du groupe lourd ;

- les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. Seules les heures acquises au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions.

## Quelles sont les conditions à remplir pour le bilan de compétences ?

Comme actuellement, les bilans de compétences réalisés en mobilisant les droits inscrits sur le CPF doivent remplir les conditions fixées par le code du travail relatives aux modalités de réalisation de ces bilans (C. trav., art. D. 6323-6).

Parmi ces conditions précisées par les articles R. 6313-4 à R. 6313-7 du code du travail modifiées par un décret du 28 décembre 2018, figurent l'obligation d'effectuer le bilan de compétences selon trois phases et l'impossibilité pour les entreprises de réaliser elles-mêmes des bilans de compétences pour leurs salariés (voir p. 6 et 7).

Sans changement, le titulaire du compte est informé de la possibilité de s'adresser à conseiller en évolution professionnelle pour être accompagné dans sa réflexion sur son évolution professionnelle, préalablement à la décision de mobiliser son CPF pour effectuer un bilan de compétences. Cette information

## 3 000 € à verser par l'employeur au titre de l'abondement correctif du CPF lié à l'entretien professionnel

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque le salarié n'a pas bénéficié pendant 6 ans des entretiens professionnels tous les 2 ans et d'au moins une formation autre qu'une « formation obligatoire », un abondement est inscrit sur son CPF (C. trav., art. L. 6323-13).

La notion de formation « obligatoire » et de formation « non obligatoire » est comme la monétisation du CPF issue de la loi « Avenir professionnel ». Est dite « obligatoire », toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires (C. trav., art. L. 6321-2).

Le montant de cet abondement est fixé à 3 000 € par le décret du 18 décembre 2018 (C. trav., art. R. 6323-3). Ce nouveau décret ne fait pas de différence entre les salariés à temps plein et ceux à temps partiel. Cette somme de 3 000 € sera versée par l'entreprise à la Caisse des dépôts et consignations. Le compte du salarié concerné sera alimenté de l'abondement correspondant dès réception de cette somme. Pour l'année 2019, le décret prévoit qu'en vue d'assurer le suivi des comptes par la Caisse des dépôts et consignations, l'entreprise devra adresser à l'Opco dont elle relève la liste des salariés concernés ainsi que les données permettant leur identification et l'abondement attribué à chacun d'eux. La somme de 3 000 € sera versée par l'entreprise à l'Opco, qui en assurera un suivi comptable distinct, au sein de la section consacrée au financement du CPF.

Cet abondement n'entre pas en compte dans le calcul des droits inscrits chaque année sur le compte du salarié ainsi que le plafond des droits (C. trav., art. L. 6323-15).

## Qui finance ?

A titre transitoire, en 2019, c'est l'opérateur de compétences (Opco) qui prend en charge les frais de formation au titre du CPF. Il assure le financement des frais pédagogiques et des frais liés à la validation des compétences et des connaissances afférents aux actions suivies par le salarié pendant son temps de travail ou hors temps de travail dans le cadre des fonds affectés au financement du CPF.

Ces frais seront, ensuite, pris en charge par la Caisse des dépôts et consignations via la nouvelle application mobile CPF qui sera mise en place en octobre prochain (C. trav., art. D. 6323-5).

Jusqu'à la date de mise en place de cette application, rien ne change. Pour mobiliser les droits figurant sur son CPF, le salarié doit trouver la formation, créer et compléter son dossier et le transmettre à l'Opco qui l'examinera.

est fournie via le portail [www.moncompteactivite.gouv.fr](http://www.moncompteactivite.gouv.fr)

## Et pour le permis de conduire ?

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, est éligible au CPF le permis de conduire des véhicules du groupe léger (permis B) mais également le permis poids lourds. Le nouvel article D. 6323-8 du code du travail reprend les conditions précédemment fixées. Ainsi, la préparation à l'épreuve théorique du code de la route et à l'épreuve pratique du permis de conduire autorisant la conduite des véhicules des catégories B, C1, D1, D, C1E, CE, D1E et DE est éligible au CPF dans les conditions suivantes :

- l'obtention du permis de conduire contribue à la réalisation d'un projet professionnel ou à favoriser la sécurisation du parcours professionnel du titulaire du compte ;
- le titulaire du compte ne fait pas l'objet d'une suspension de son permis de conduire ou d'une interdiction de solliciter un permis de conduire. Cette obligation est vérifiée par une attestation sur l'honneur de l'intéressé produite lors de la mobilisation de son compte.

Cette préparation du permis de conduire doit être assurée par un établissement d'enseignement de la conduite et de la sécurité routière qui dispose d'un agrément préfectoral et d'un numéro d'activité en tant qu'organisme de formation.

SOPHIE PICOT-RAPHANEL

# MÉMO

## Le point sur le CPF de transition professionnelle

**Le CPF de transition professionnelle, qui remplace le Cif depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, est une modalité spécifique de mobilisation du CPF. Deux décrets et un arrêté du 28 décembre 2018 précisent les conditions d'application de ce nouveau dispositif.**

Objet	Tout salarié peut mobiliser les droits inscrits sur son CPF afin que celui-ci contribue au financement d'une action de formation certifiante destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle (C. trav., art. L. 6323-17-1).
Rôle des Opacif	Pendant l'année 2019, les Opacif assurent les missions des commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR) qui sont chargées d'apprécier la pertinence du projet, d'autoriser sa réalisation et d'assurer son financement.
Conditions d'activité antérieure et d'ancienneté	<p>Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, le salarié doit justifier (C. trav., art. D. 6323-9) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• soit d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, dont 12 mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs ;</li> <li>• soit d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs, au cours des 5 dernières années dont 4 mois, consécutifs ou non, en contrat de travail à durée déterminée au cours des 12 derniers mois. Ne peut être pris en compte au titre du calcul des 4 mois en CDD, l'ancienneté acquise au titre d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi, d'un contrat d'apprentissage, d'un contrat de professionnalisation, d'un contrat conclu avec un jeune au cours de son cursus scolaire ou universitaire ou encore d'un contrat de travail à durée déterminée qui se poursuit par un CDI.</li> </ul> <p>L'ancienneté s'apprécie à la date du départ en formation du salarié.</p>
Salariés pour lesquels la condition d'ancienneté n'est pas exigée	Cette condition d'ancienneté n'est pas exigée pour le salarié bénéficiaire de l'obligation d'emploi mentionnée à l'article L. 5212-13 du code du travail (salariés handicapés notamment) et celui qui a changé d'emploi à la suite d'un licenciement pour motif économique ou pour inaptitude et qui n'a pas suivi d'action de formation entre son licenciement et sa nouvelle embauche (C. trav., art. L. 6323-17-1).
Délai de dépôt de la demande d'autorisation d'absence auprès de l'employeur	<p>Le salarié bénéficie d'un congé spécifique lorsqu'il suit sa formation en tout ou partie durant son temps de travail. La demande de congé doit être formulée par écrit au plus tard (C. trav., art. R. 6323-10) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 120 jours avant le début de l'action de formation lorsque la réalisation de celle-ci entraîne une interruption continue de travail d'au moins 6 mois ;</li> <li>• 60 jours avant le début de l'action de formation lorsque la réalisation de celle-ci entraîne une interruption continue de travail d'une durée inférieure à 6 mois ou lorsque l'action de formation est réalisée à temps partiel.</li> </ul>
Contenu de la demande	La demande de congé indique la date de début de l'action de formation, la désignation et la durée de celle-ci ainsi que le nom de l'organisme qui en est responsable, l'intitulé et la date de l'examen concerné.
Délai de réponse de l'employeur	L'employeur doit faire connaître sa réponse par écrit dans les 30 jours qui suivent la réception de la demande. En l'absence de réponse dans ce délai, l'autorisation d'absence est réputée accordée.
Possibilité de refus par l'employeur	L'employeur ne peut pas refuser le congé sauf si le salarié ne respecte pas les conditions relatives à la demande de congé ou les conditions d'ancienneté. La décision par laquelle l'employeur rejette la demande est motivée.
Délai entre deux congés	Au minimum 6 mois et au maximum 6 ans en fonction de la durée du précédent projet de transition professionnelle suivi (C. trav., art. R. 6323-10-3).

Possibilité de différer le congé par l'employeur	<p>L'employeur peut différer le congé (C. trav., art. R. 6323-10-1) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• lorsqu'il estime que l'absence de l'intéressé pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise. Un tel report est décidé pour une durée maximale de 9 mois après avis du comité social et économique (CSE) lorsque celui-ci existe ;</li> <li>• lorsque plusieurs salariés sont simultanément absents au titre d'un congé de transition professionnelle. Dans un établissement de 100 salariés et plus, il peut y avoir report lorsque le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de ce congé dépasse 2 % de l'effectif total. Dans les établissements de moins de 100 salariés, le congé de transition professionnelle ne bénéficie qu'à un salarié à la fois.</li> </ul> <p>La décision par laquelle l'employeur diffère le congé est motivée.</p>
Dépôt de la demande de prise en charge financière	<p>Après avoir obtenu l'autorisation d'absence de son employeur, le salarié dépose sa demande de prise en charge de son projet de transition professionnelle à la commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR) compétente pour son lieu de résidence principale ou à celle compétente pour son lieu de travail (C. trav., art. R. 6323-11 et R. 6323-12).</p> <p>La demande de prise en charge intervient après une action de positionnement préalable, réalisée à titre gratuit par le prestataire de formation susceptible de réaliser la formation, et dont l'objet est d'identifier les acquis professionnels du salarié et de proposer un parcours de formation individualisé et adapté.</p> <p>Le dossier de demande doit être composé de pièces justificatives dont la liste est fixée par un arrêté du 28 décembre 2018 (JO, 30 déc.) parmi ces documents figurent l'autorisation d'absence, le bilan de positionnement préalable, la copie des bulletins de salaire.</p>
Critères et modalités de prise en charge financière	<p>La commission apprécie la pertinence du projet au regard notamment de sa cohérence, du bien-fondé de parcours de formation et des perspectives d'emploi (C. trav., art. R. 6323-14).</p> <p>Les CPIR peuvent fixer des priorités, lorsque toutes les demandes ne peuvent pas être satisfaites, en fonction notamment « du niveau de qualification et de la catégorie socioprofessionnelle des demandeurs ainsi que de leur éventuelle inaptitude à leur emploi, de la taille des entreprises qui les emploient et de l'objectif d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » (C. trav., art. R. 6323-14-2).</p>
Frais pris en charge	<p>La commission prend en charge les frais pédagogiques et les frais de validation des compétences et des connaissances liés à la réalisation de la formation, les frais annexes (transport, repas et hébergement), la rémunération du salarié, les cotisations de sécurité sociale afférentes et les charges légales et conventionnelles assises sur cette rémunération (C. trav., art. R. 6323-14-3).</p>
Montant de la rémunération maintenue	<p>Le bénéficiaire touche un pourcentage de son salaire moyen de référence calculé sur 12 mois pour les CDI, quatre pour les CDD, variant selon la durée du projet. Ainsi, il percevra (C. trav., art. D. 6323-18-2 à D. 6323-18-4) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 100 % de sa rémunération si le salaire moyen de référence est inférieur ou égal à deux fois le Smic ;</li> <li>• 90 % au-delà de deux Smic lorsque la durée n'excède pas un an ou 1 200 heures pour une formation discontinue ou à temps partiel ;</li> <li>• 90 % pour la première année de formation ou pour les premières 1 200 heures de formation, lorsque la durée du congé est supérieure à un an ou 1 200 heures pour une formation discontinue ou à temps partiel puis 60 % pour les années suivantes ou à partir de la 1 201<sup>e</sup> heure.</li> </ul> <p>Lorsque le salaire moyen de référence du bénéficiaire dépasse deux fois le Smic, le montant de la rémunération ne peut être inférieur au montant égal à deux Smic.</p>
Modalités de maintien de la rémunération	<p>Dans les entreprises de 50 salariés et plus, la rémunération du bénéficiaire d'un projet de transition professionnelle et les cotisations légales et conventionnelles à la charge de l'employeur assises sur cette rémunération sont versées mensuellement par l'employeur qui est remboursé par la CPIR, dans un délai maximum d'un mois, sur présentation de justificatifs dont la copie du bulletin de salaire (C. trav., art. D. 6323-18-1).</p> <p>Dans les entreprises de moins de 50 salariés la rémunération sera versée directement par la commission paritaire.</p>

