

L'HEURE EST AUX COMPTES POUR LES SALARIÉS ! Décembre 2014

A compter du 1^{er} janvier 2015, deux nouveaux comptes accompagnent les salariés et sont créateurs de nouvelles obligations pour les entreprises. Il s'agit du compte personnel de formation et du compte personnel de prévention de la pénibilité, auquel chaque salarié devra avoir accès dès le 1^{er} janvier 2015 via le site www.moncompteformation.gouv.fr, librement par simple consultation.

Le compte personnel de formation ne sera pas géré par l'employeur.

Plusieurs décrets, dont nous vous dressons les grandes lignes ci-après, organisent leur mise en place.

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

- Décrets n°2014-1119 et 2014-1120 du 2 octobre 2014 mettant en œuvre la loi du 5 mars 2014 sur la formation professionnelle.
- Décret n°2014-1045 du 12 septembre 2014 relatif à l'information et à la consultation du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle.

Se substituant au Droit individuel à la formation (DIF), le compte personnel de formation (CPF) accompagne son titulaire (âgé d'au moins 16 ans) durant toute sa vie professionnelle, quels que soient l'effectif de l'entreprise, les modifications (notamment les changements d'employeur) et les aléas (notamment les périodes de chômage, d'arrêt maladie) du parcours professionnel du salarié.

Il a vocation à permettre au travailleur d'accumuler des droits pour accéder à des formations.

■ Ce qui change pour les sociétés

Le CPF va être **géré par la Caisse des dépôts et consignations**. En conséquence, l'entreprise n'aura plus l'obligation de tenir à jour le compte des heures acquises par le salarié au titre de la formation, d'informer annuellement le salarié de la situation de son compte et de lui indiquer dans son éventuelle lettre de licenciement et dans son certificat de travail ses droits acquis au DIF.

En revanche, l'employeur devra transmettre à la Caisse des dépôts et consignations les informations nécessaires à la bonne tenue des comptes afin que celle-ci puisse mettre à jour le site Internet sur lequel le salarié pourra se tenir informé du crédit qu'il a acquis et des formations qui lui sont ouvertes.

L'alimentation du compte s'effectuera à partir des données indiquées dans la DADS des employeurs.

A l'occasion de la mise en place du CPF, l'employeur devra informer chaque salarié, avant le 31 janvier 2015, de son solde d'heures de DIF au 31 décembre 2014, qui sera transféré dans le CPF (mais ne sera pas pris en compte dans le calcul du plafond du CPF).

Cette information peut être faite par tout moyen et notamment à partir d'une attestation spécifique selon le modèle ci-après :

Date :

Nom et prénom du salarié :

Date d'entrée dans l'entreprise :

Nombre d'heures acquises au titre du DIF au 31 décembre 2014 *:

Ces heures sont transférées sur votre compte personnel de formation (CPF) qui entre en vigueur au 1er janvier 2015 et qui remplace le DIF. Vous trouverez toutes les informations utiles sur le CPF sur le site www.moncompteformation.gouv.fr.

Un exemplaire du document remis à chaque salarié devra être conservé au dossier de l'employeur. Il appartient au salarié d'activer son compte pour y inscrire le **solde d'heures de DIF non consommées au 31 décembre 2014**.

Les heures de DIF pourront être mobilisées au titre du CPF selon son régime.

Les heures de DIF non utilisées seront perdues à compter du 1er janvier 2021. Le solde d'heures de DIF sera mobilisé en priorité.

■ Alimentation du CPF

Pour les salariés à temps plein, le CPF est alimenté à la fin de chaque année civile, selon le même principe que le DIF, à hauteur de 24 heures par an jusqu'à 120 heures puis de 12 heures par an jusqu'à un **maximum de 150 heures**. La période de référence à prendre en compte est de 1.607 heures ou, la durée conventionnelle correspondant à un temps plein si le salarié est couvert par un accord de branche ou d'entreprise.

Pour les salariés à temps partiel, le calcul se fera prorata temporis, sauf accord plus favorable définissant un financement spécifique à cet effet.

Pour les salariés cadres soumis à une convention de forfait en jours, le calcul sera opéré via la formule suivante : $1.607 \text{ heures} * \text{nombre de jours du forfait} / 218 \text{ jours}$.

■ Abondement du CPF

Sans que ces heures n'entrent dans le calcul du crédit annuel alimentant le CPF, le décret d'application prévoit trois modes d'abondement possibles :

Un abondement obligatoire, à hauteur de 100 heures pour un salarié à temps plein et de 130 heures pour un salarié à temps partiel (soit 100 heures ou 130 heures à 12 € de l'heure), **pour les entreprises de plus de 50 salariés**, lorsque le salarié n'a pas bénéficié :

- des entretiens professionnels (devant avoir lieu tous les 2 ans et tous les 6 ans pour vérifier que l'obligation a été respectée) et,
- d'au moins deux des trois mesures obligatoires (une formation, une progression salariale ou professionnelle, l'obtention d'éléments de qualification/certification par la formation ou la validation des acquis de l'expérience) au cours des 6 dernières années.

Un abondement facultatif, réalisé **par le salarié ou, à la demande du salarié, par l'employeur** ou, un organisme compétent, lorsque la durée de l'action de formation envisagée est supérieure au nombre d'heures disponible sur le CPF.

Un abondement conventionnel, lorsqu'il est mis en place par un **accord d'entreprise, de groupe, de branche ou conclu au sein d'un OPCA interprofessionnel**. L'accord portera, dans ce cadre notamment, sur la définition des formations éligibles aux abondements et la détermination des salariés qui y auront accès en priorité (notamment les salariés les moins qualifiés, salariés à temps partiel, salariés exposés à des facteurs de risques professionnels).

■ Formations éligibles

Les formations éligibles au titre du CPF sont **exclusivement des formations qualifiantes correspondant aux besoins de l'économie** à court ou moyen terme et favorisant la sécurisation des parcours professionnels.

Les formations devront ainsi recevoir certaines **certifications** et être **inscrites sur une liste** élaborée par des organismes compétents au niveau de la branche, au niveau national ou au niveau régional.

Une première liste a été adoptée le 25 novembre 2014 par le COPANEF (Comité Paritaire Interprofessionnel National pour l'Emploi), comportant 482 certifications déclinables, quel que soit le secteur d'activité. A cette première sélection s'ajoutent 1.569 formations métiers, définies par les commissions paritaires nationales de l'emploi des branches professionnelles.

Ces listes ont vocation à évoluer en 2015 et à être complétées par région. Ainsi, en fonction de son secteur d'activité et du lieu d'implantation de son entreprise, le salarié pourra choisir une formation adaptée.

Il convient d'ajouter que le CPF pourra en premier lieu être utilisé pour :

- les activités d'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- le financement des formations permettant d'acquérir un socle commun de connaissances et de compétences dont le contenu va prochainement être défini par décret.

La liste des formations éligibles au CPF sera consultable via le compte personnel de chaque salarié sur le site www.moncompteformation.gouv.fr.

■ Mobilisation du CPF

Si la formation se déroule sur le temps de travail, le salarié devra requérir, 60 jours avant le début de la formation, si celle-ci dure moins de 6 mois, et 120 jours avant le début de la formation si celle-ci dure plus de 6 mois, l'autorisation de l'employeur sur le programme et le calendrier de la formation.

L'employeur aura alors 30 jours calendaires pour y répondre. A défaut, il s'agira d'une acceptation implicite.

Si la formation se déroule en dehors du temps de travail, une autorisation ne sera nécessaire que sur le calendrier de la formation.

■ Prise en charge du CPF

Si l'employeur choisit de verser sa contribution à l'OPCA, celui-ci devra prendre en charge certaines démarches comme, notamment, vérifier l'éligibilité de la formation choisie et financer le coût de la formation.

Les déclarations et versements sont à effectuer auprès du même OPCA que le versement de la contribution unique, avant le 1er mars de chaque année.

Si, en application d'un accord d'entreprise, l'employeur choisit de financer lui-même le CPF, il devra gérer toutes les phases du départ en formation du salarié.

■ Prise en charge de la rémunération du salarié

Lorsque la prise en charge est opérée par l'OPCA, elle est subordonnée à l'existence d'un accord exprès de son Conseil d'administration et ne peut intervenir que dans la limite de 50% du montant total pris en charge par l'organisme.

Lorsque la prise en charge est opérée par l'employeur, elle est subordonnée à son inscription dans l'accord prévoyant la gestion interne des fonds du CPF et ne peut intervenir que dans la limite de 50% des fonds affectés par l'entreprise au financement des heures inscrites sur le CPF.

■ Consultation du Comité d'Entreprise ou, à défaut, des Délégués du personnel, des Délégués syndicaux et, le cas échéant, des membres de la commission formation

Le décret n°2014-1045 du 12 septembre 2014 relatif à l'information et à la consultation du Comité d'entreprise en matière de formation professionnelle actualise la liste des informations devant être transmises au Comité d'entreprise dans le cadre de sa consultation sur le plan de formation.

A compter du 1er janvier 2016, l'employeur devra ainsi communiquer au Comité d'entreprise :

- les informations qu'il aura transmises à l'autorité administrative sur les modalités d'accès à la formation professionnelle de ses salariés (contenu à préciser par décret),
- le bilan des actions de formation comprises dans le plan de formation,
- la distinction à opérer entre les actions visant à adapter le salarié à son poste de celles relatives au développement des compétences du salarié,
- le nombre de salariés bénéficiaires de l'entretien professionnel (tous les deux ans),
- le nombre de salariés bénéficiant de l'abondement obligatoire.

Par ailleurs, le décret encadre la possibilité d'aménager, par accord d'entreprise, le calendrier des réunions de consultation du Comité d'entreprise en matière de formation (dérogation aux deux réunions devant avoir lieu avant le 1^{er} octobre et 31 décembre de l'année en cours).

LE COMPTE PERSONNEL DE PREVENTION DE LA PÉNIBILITÉ

- Décrets n°2014-1155, 2014-1156, 2014-1157, 2014-1158, 2014-1159 et 2014-1160 du 9 octobre 2014 mettant en œuvre la loi du 20 janvier 2014 portant réforme des retraites
- Dossier de presse du Ministère des Affaires Sociales et de la Santé

Le compte de prévention de la pénibilité (CPP), qui suit le salarié jusqu'à son départ à la retraite, indépendamment des changements d'employeurs et des périodes sans emploi, repose sur la définition de seuils annuels associés à chacun des dix facteurs de risques et sur l'identification par l'employeur des salariés pour qui le seuil est dépassé pour un ou plusieurs facteurs.

Le CPP, qui entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2015, ne concerne que les salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de risque excédant le seuil fixé par décret.

■ Ce qui change pour les sociétés

Le CPP est **géré, quant à lui, par la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse.**

Pour permettre cette gestion, l'employeur devra, une fois par an, **évaluer l'exposition des salariés** aux facteurs de pénibilité et **déclarer, via la DADS, les facteurs** auxquels les salariés concernés ont été exposés.

Cette déclaration permettra à la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse de **calculer les points des salariés** exposés et d'alimenter, le cas échéant, leur compte.

Le salarié exposé à la pénibilité, au-delà des seuils fixés, verra son compte pénibilité crédité de 4 points par an, s'il est exposé à un facteur de risque, et **8 points par an**, s'il est exposé à plusieurs facteurs de risque, dans la limite de 100 points sur toute sa carrière.

Il pourra utiliser ses points pour financer une action de formation permettant d'accéder à un poste non ou moins pénible, réduire son temps de travail (avec maintien de sa rémunération) ou encore partir de façon anticipée à la retraite.

Une fois les déclarations d'exposition envoyées par l'employeur à la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse, chaque employeur concerné (à partir de 2017) et chaque salarié titulaire d'un compte prévention pénibilité (à partir de 2016), disposera d'un espace personnel sécurisé.

■ Appréciation de l'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité

Seuls **quatre facteurs** vont dans l'immédiat être pris en compte par les sociétés à compter du 1er janvier 2015 : le travail de nuit, **le travail en équipes successives alternantes, le travail répétitif et les activités exercées en milieu hyperbares.**

Les six autres facteurs (manutentions manuelles de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques, agents chimiques dangereux, températures extrêmes, bruit) ne seront pris en compte qu'à compter du 1er janvier 2016.

Pour chacun des facteurs, le seuil d'exposition croise **une intensité** (mesurée notamment en nombre de nuits pour le travail de nuit, en nombre de minutes ou d'actions techniques pour le travail répétitif) avec **une temporalité** (mesurée par une durée ou une fréquence).

Le décret n°2014-1159 résume ce calcul de la manière suivante :

FACTEUR DE RISQUES PROFESSIONNELS	SEUIL		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
a) Travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31	Une heure de travail entre 24 heures et 5 heures		120 nuits par an
b) Travail en équipes successives alternantes	Une heure de travail entre 24 heures et 5 heures		50 nuits par an
c) Travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini	Temps de cycle inférieur ou égal à 1 minute		900 heures par an
d) Activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1	Interventions ou travaux	1 200 hectopascals	60 interventions ou travaux par an

L'exposition des salariés est appréciée **annuellement**, de façon **collective**, après application des mesures de protection collective et individuelle.

Ainsi, il appartient à l'employeur d'identifier les types de postes ou les situations de travail susceptibles d'être exposés, à partir des **données collectives qui s'intègrent dans son document unique d'évaluation des risques ainsi que des facteurs de risque identifiés au niveau de la branche**. Sur cette base, l'employeur rattache, à chaque type de poste ou, de situation, les salariés concernés.

A compter du 1er janvier 2015, l'employeur devra à cet effet consigner en annexe de son document unique d'évaluation des risques :

- les données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles aux facteurs de risques devant conduire à l'établissement de fiches de prévention des expositions ;
- la proportion de salariés exposés, au-delà des seuils prévus, aux facteurs de risques professionnels.

■ Déclaration des facteurs auxquels les salariés sont exposés

L'évaluation annuelle des postes exposés devra faire l'objet d'une déclaration via le logiciel de paie dans le cadre de la DADS, au plus tard le 31 janvier de l'année suivante.

Le calcul de la cotisation due par l'employeur et le suivi des salariés se fera également via le logiciel de paie.

Une cotisation de base sera due par tous les employeurs à compter de 2017 au titre des salariés entrant dans le champ d'application du compte pénibilité à hauteur de 0,01% des rémunérations.

Une cotisation additionnelle sera due par les employeurs ayant exposé au moins un de leurs salariés à la pénibilité à hauteur de 0,1% des rémunérations des salariés exposés (pour 2015 et 2016) puis 0,2% (à compter de 2017).

■ Adaptation de l'obligation de négocier sur la pénibilité

Les accords d'entreprise ou de groupe et les plans d'actions antérieurs à la loi du 20 janvier 2014, en vigueur au 1er janvier 2015, continuent de produire leurs effets jusqu'à leurs termes.

Pour les entreprises dépourvues d'accords, un calendrier de négociation progressif est mis en place.

A ce jour, il y a lieu de rappeler que l'obligation de négocier s'applique dans les entreprises **d'au moins 50 salariés** dont au moins 50% de l'effectif travaille dans des conditions pénibles.

Trois phases de mise en œuvre sont fixées par les textes afin de renforcer peu à peu l'obligation de négociation sur la pénibilité.

A compter du 1er janvier 2015, l'obligation de négocier s'appliquera toutefois dans les entreprises d'au moins 50 salariés dont au moins 50% de l'effectif est exposé à un ou plusieurs des **4 premiers facteurs** de pénibilité au-delà des seuils prévus par décret.

A compter du 1er janvier 2016, elle vaudra pour les entreprises d'au moins 50 salariés dont au moins 50% de l'effectif est exposé à un ou plusieurs des **10 premiers facteurs** de pénibilité au-delà des seuils prévus par décret.

La priorité est donnée à l'accord sur le plan d'action, qui ne pourra être établi qu'en cas d'échec des négociations sur la pénibilité (procès-verbal de désaccord déposé auprès de la DIRECCTE, en même temps que le plan d'action).

A compter du 1er janvier 2018, l'obligation de négociation s'appliquera dans les entreprises d'au moins 50 salariés dont au moins **25% de l'effectif** est exposé à un ou plusieurs des 10 premiers facteurs de pénibilité au-delà des seuils prévus par décret.

Une catégorie sera ajoutée aux thèmes de négociation (réduction des expositions aux facteurs de pénibilité) et le nombre minimal de thèmes que l'accord ou le plan d'action devra traiter passera de trois à quatre.

Il y a lieu de préparer sans délai la mise en place de ces deux nouveaux instruments à compter du 1^{er} janvier 2015 au profit des salariés.

L'heure est plus que jamais à l'action pour les entreprises sur la formation et la pénibilité.

Nous nous tenons à votre disposition pour répondre à vos interrogations et vous assister à l'occasion de la mise en œuvre de ces nouvelles dispositions.