Lire cet article en ligne

Du Droit Individuel à la Formation (DIF) au Compte Personnel de Formation (CPF) : ce qui change au 1er janvier 2015

Nous avions présenté le Compte Personnel de Formation dans notre e-newsletter du mois de mai 2014. Deux décrets ont été publiés le 2 octobre : un est relatif aux listes de formations éligibles au titre du CPF (n° 2014-1119) et l'autre aux modalités d'alimentation et de mobilisation du CPF (n° 2014-1120).
Ces décrets apportent notamment quelques précisions quant aux obligations des entreprises dans le cadre de la transition entre le DIF et le CPF. Nous en présentons les principales dispositions.

Que faire du DIF au 1er janvier 2015 ?

Les employeurs doivent informer par écrit leurs salariés, avant le 31 janvier 2015, du nombre d'heures acquises au titre du DIF.

Les salariés pourront mobiliser ce solde d'heures DIF jusqu'au 31 décembre 2021. Au-delà, elles seront perdues.

Ces heures seront inscrites au CPF, sans se confondre avec les heures qui seront acquises dans ce nouveau cadre. Ainsi ne seront-elles pas comptabilisées pour déterminer si le plafond de 150 heures est atteint.

Quand un salarié bénéficiera d'une formation dans le cadre de son CPF, les heures acquises au titre du DIF seront mobilisées en premier.

Dès le 1er janvier 2015, les mentions relatives au DIF devant aujourd'hui figurer au contrat de travail sont supprimées.

© 2025 - **SOULIER Avocats** Tous droits réservés

Acquisition des heures de CPF

A compter du 1er janvier 2015, chaque personne âgée d'au moins 16 ans entrée dans la vie active se verra ouvrir un compte CPF qui la suivra jusqu'à son départ en retraite. Ce compte, géré par la Caisse des Dépôts et Consignations, sera crédité de 24 heures par an jusqu'à 120 heures, puis de 12 heures par an dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Le décret 2014-1120 détaille le mode de calcul de ce droit annuel en cas d'année incomplète, pour les salariés dont la rémunération n'est pas établie en fonction d'une durée du travail, etc. Le principe retenu est la proratisation sur la base d'une durée annuelle du travail de 1607 heures plein et une rémunération annuelle de 2080 fois le SMIC horaire pour un temps plein.

La mobilisation du CPF

Le salarié souhaitant bénéficier d'une formation CPF pendant tout ou partie de son temps de travail devra demander l'accord préalable de l'employeur, sur le contenu et sur le calendrier, au minimum 60 jours avant le début de la formation si elle a une durée inférieure à 6 mois, et au minimum 120 jours avant pour les autres formations.

L'employeur disposera de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié, l'absence de réponse dans ce délai valant acceptation.

Le salarié sera dispensé de l'accord de l'employeur sur le contenu de la formation si les heures mobilisées proviennent de l'abondement-sanction (100 ou 130 heures) pour défaut de formation ou d'entretien professionnel (cf. notre news de mai 2014), ou si la formation s'inscrit dans le « socle de connaissances et de compétences » (à définir par un prochain décret) ou les actions d'accompagnement de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), ainsi que dans les cas prévus par les accords de branche.

Si le salarié souhaite suivre sa formation hors du temps de travail, il le fera librement sans avoir à solliciter l'autorisation de l'employeur ni même l'informer.

Les formations éligibles au CPF

Les formations devront figurer dans les listes déterminant les formations éligibles pour les salariés (3 listes : liste de branche, liste nationale et liste régionale) et pour les demandeurs d'emploi (2 listes : nationale et régionale).

Ces listes seront publiées, notamment sur le site internet de la Commission Nationale de la certification Professionnelle (CNCP). Par ailleurs, à compter du 1er janvier 2015, tout salarié et tout demandeur d'emploi pourra consulter ses droits et aura accès à une liste consolidée des formations éligibles en fonction de sa situation.

© 2025 - **SOULIER Avocats** Tous droits réservés

Statut du salarié en formation

Les heures de formation effectuées pendant le temps de travail donnent droit au maintien du salaire par l'employeur. Il pourra y avoir prise en charge – dans la limite de 50% du montant total – par l'OPCA (Organisme collecteur des fonds de la formation) sous réserve d'accord exprès de son conseil d'administration.

Soulier Avocats est un cabinet d'avocats pluridisciplinaire proposant aux différents acteurs du monde industriel, économique et financier une offre de services juridiques complète et intégrée.

Nous assistons nos clients français et étrangers sur l'ensemble des questions juridiques et fiscales susceptibles de se poser à eux tant dans le cadre de leurs activités quotidiennes qu'à l'occasion d'opérations exceptionnelles et de décisions stratégiques.

Chacun de nos clients bénéficie d'un service personnalisé adapté à ses besoins, quels que soient sa taille, sa nationalité et son secteur d'activité.

Pour plus d'informations, nous vous invitons à consulter notre site internet : www.soulier-avocats.com.

Le présent document est fourni exclusivement à titre informatif et ne saurait constituer ou être interprété comme un acte de conseil juridique. Le destinataire est seul responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des informations qu'il contient.