

Les « abondements » du CPF

Enjeux de la négociations collective de branche et d'entreprise

1. Le socle et les abondements

L'innovation que constitue le CPF ne manquera pas de poser aux négociateurs de branche et d'entreprise des questions stratégiques et juridiques inédites, au nombre desquelles figure la question des « abondements ».

Rappelons que le compte personnel de formation est constitué « d'un socle » plafonné à 150 heures, dont l'ouverture s'effectue automatiquement au bénéfice de tout salarié à partir de sa 16e année (fin de la scolarité obligatoire) et à titre dérogatoire pour les apprentis à partir de 15 ans. Il est « rechargeable » au fur et à mesure que le salarié le débite. Pour une vie professionnelle de 40 ans par exemple le titulaire du CPF bénéficie d'un droit de tirage aux environs de 850 heures. En fonction de son niveau de qualification initiale et de l'objectif qu'il souhaite atteindre à l'occasion d'un parcours de formation il pourra mobiliser de façon régulière les ressources disponibles sur son compte ou alors s'engager dans un projet plus ambitieux nécessitant un nombre d'heures supérieures à celui accessible au titre du socle. Dans ce cas la loi prévoit la possibilité « d'abondements » de plusieurs types permettant à la personne titulaire d'un CPF d'augmenter de manière significative « le capital temps » dont elle pourra disposer pour sa formation. Il lui sera également possible de s'orienter vers une recherche de complémentarité entre le CIF et le CPF ou encore grâce au CPF d'accéder plus facilement à la VAE.

Le socle à lui seul ne suffira pas à assurer la socio-dynamique du CPF. Celle-ci résultera d'abondements notamment ceux issus de la négociation collective de branche et d'entreprise. Mais également des abondements consentis par la personne elle-même. De sorte que l'avenir du CPF s'inscrit dans « le co- investissement ».

2. « Les abondements supplémentaires »

On désignera sous le vocable « d'abondements supplémentaires » (Article L.6323-15) ceux qui sont instaurés par voie d'accord collectif d'entreprise et de branche et dont le financement pèse directement sur l'employeur (Article L.6323-14) ainsi que, des abondements « correctifs » dus par l'employeur qui manquerait à ses obligations en matière d'entretien professionnel et d'évolution de parcours professionnels (Article L.6323-13).

- « Les abondements supplémentaires » issus de la négociation collective

Trois types d'accords sont susceptibles d'instituer un abondement du CPF : un accord d'entreprise ou de groupe, un accord de branche, un accord conclu par les fondateurs d'un OPCA interprofessionnel. Le financement de l'abondement prévu par un accord d'entreprise est à la charge de l'entreprise ne pourra être imputé à l'OPCA. Si un accord de branche abonde le compte de certains salariés, il paraît

également logique qu'il prévoie le financement de ces heures. Il y a deux possibilités : ou bien l'accord rend obligatoire le financement par l'employeur, auquel cas l'OPCA qui finance les heures acquises au titre du « socle » n'est pas concerné par ce financement supplémentaire, ou bien l'accord de branche institue une contribution supplémentaire à verser à l'OPCA en vue du financement de ces heures de formation.

Des abondements peuvent être institués par « un accord conclu par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire agréé interprofessionnel » Cette hypothèse concerne OPCALIA et AGEFOS dont l'accord constitutif a été signé respectivement par le MEDEF et la CGPME. Ce cas de figure est surprenant. En effet un accord signé avec les organisations de salariés par le MEDEF ou la CGPME ne peut pas être qualifié d'accord collectif, pour la simple raison que ces accords ne peuvent pas définir leur champ d'application professionnel. La liste des branches professionnelles qui adhèrent au MEDEF ou à la CGPME n'est pas connue, et de surcroît plusieurs branches adhèrent aux deux. Un arrêté d'extension ne peut donc pas intervenir pour rendre obligatoire un tel accord à toutes les entreprises d'un champ professionnel déterminé, ni pour instituer une contribution conventionnelle susceptible de financer de tels abondements.

- « Les abondements supplémentaires » dus par l'employeur en cas de manquement à ses obligations en matière d'entretien professionnel

Les salariés doivent, aux termes de l'article L.6315-1, II, bénéficier tous les six ans d'un entretien professionnel pour faire l'état des lieux récapitulatif de leurs parcours professionnel. Cet état des lieux permet d'apprécier si le salarié a : 1° suivi au moins une action de formation, 2° acquis des éléments de certification par la formation ou la VAE, 3° bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Le non-respect de cette obligation qui peut s'analyser comme une obligation de résultat, est sanctionnées par la loi (article L.6323-13). Cent heures de formation supplémentaires sont inscrites à son compte ou cent trente heures pour un salarié à temps partiel », et l'entreprise verse à l'OPCA une somme forfaitaire, dont le montant est fixé par décret en Conseil d'État, correspondant à ces heures. » La défaillance de l'employeur pourrait en outre nourrir les contentieux relatifs « à l'obligation d'employabilité » qui pèse sur l'employeur (nouveaux articles L.4162-1 à L.4162-22 du code du travail). Les partenaires sociaux de branche pourraient sécuriser sa mise en œuvre, notamment en précisant les contours des trois critères déclencheurs au regard des spécificités de la branche : action de formation, évolution salariale ou professionnelle, éléments de certification.

3. Les abondements « complémentaires »

L'article L.6323-4 dispose au II : « Lorsque la durée de cette formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte, celui-ci peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements en heures complémentaires pour assurer le financement de cette formation. Ces heures complémentaires peuvent être financées par : 1° L'employeur ; 2° Le salarié lui-même ; 3° Un OPCA ; 4° Un OPACIF ; 5° L'organisme qui gère le compte personnel de prévention de la pénibilité ; 6° L'État ; 7° Les régions ; 8° Pôle emploi ; 9° AGEFIPH.

Laissons pour l'instant de côté « les abondements » versés par un OPCA, un OPACIF, l'Agefiph, l'État, les régions et Pôle emploi, leur attribution relève de règles spécifiques et ne relèvent ni de la négociation collective ni d'une démarche volontaire d'un employeur ou d'un salarié, pour examiner ces deux dernières modalités.

- « Les abondements complémentaires » apportés par le titulaire du compte lui-même

Ce type d'abondement mérite que l'on s'y arrête un instant. La loi ouvre cette possibilité mais n'en précise pas les modalités. À l'occasion des débats parlementaires le rapporteur a indiqué en réponse à un amendement qui préconisait le recours à l'épargne et à l'exonération fiscale qu'il ne fallait pas donner l'impression que le compte personnel de formation serait financé par son titulaire. Pourtant, le modèle économique tel qu'il résulte de la loi pourra appeler une contribution des usagers eux même dès lors que la finalité du CPF est celle de la qualification qui suppose le plus souvent des formations dépassant le plafond des 150 heures prévues par la loi. Par ailleurs la diversité des possibilités d'abondements supplémentaires ou complémentaires n'est pas de plein droit, cette technique de financement demeure aléatoire. Enfin la contribution des ménages au financement de leur propre formation professionnelle est d'ores et déjà une réalité, certes très mal saisie par la statistique, mais évaluée à 1,4 milliards d'euros en 2012.

Dans l'immédiat il serait sans doute opportun d'encourager la possibilité pour le salarié d'utiliser les ressources disponibles sur un compte épargne temps pour les affecter à une formation éligible au titre du CPF. De la même manière un lien pourrait être créé entre l'épargne salariale et le CPF (voir proposition ANDRH). Enfin, de la même manière que les pouvoirs publics encouragent la recherche par le crédit d'impôt ils pourraient encourager « l'investissement immatériel » dans la formation tout au long de la vie, en vue du maintien et du développement de leur qualification pour les personnes disposant de ressources à cette fin. (Le modèle allemand et autrichien de compte personnel de formation prend en compte aussi bien l'épargne que l'encouragement fiscal).

- Les abondements complémentaires apportés par l'employeur

L'employeur peut de sa propre initiative, en l'absence de tout accord collectif, proposer au salarié d'abonder son compte personnel de formation pour financer un projet de formation défini d'un commun accord. Rien n'interdit à ce que l'abondement attribué par l'employeur au-delà de ses obligations légales relatives au socle ou d'un éventuel abondement conventionnel, soit assorti d'une clause de dédit formation.

4. Le compte pénibilité et le CPF

La loi distingue « les abondements supplémentaires » instaurée par voie d'accord collectif de branche ou d'entreprise des « abondements complémentaires » ne résultant pas d'un accord collectif ayant pour objet direct le financement du CPF. Cependant la négociation collective de branche de manière indirecte avoir pour effet d'accroître « le capital temps » dont peut bénéficier le titulaire d'un CPF.

Le compte personnel de prévention de la pénibilité a été institué par la loi sur les retraites du 20 janvier 2014. L'article L.4162-4 précise que le compte peut être utilisé pour la prise en charge de frais de formation. Dans ce cas l'utilisation du compte permet la prise en charge de tout ou partie des frais d'une action de formation professionnelle continue en vue d'accéder à un emploi non exposé ou

moins exposé à des facteurs de pénibilité. L'article L.4162-5 ajoute qu'en cas d'utilisation du compte pour financer une formation, les points sont convertis en heures de formation pour abonder le compte personnel de formation prévu à l'article L.6111-1. Les listes des formations éligibles au titre du CPF recensent notamment les formations facilitant l'évolution professionnelle des salariés exposés à des facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L.4123-3-1 et susceptibles de mobiliser leur compte personnel de prévention de la pénibilité mentionné à l'article L.4162-1.

5. La complémentarité entre le CIF et le CPF

Dès lors que l'OPACIF valide le projet de formation au titre du CIF, d'un salarié par ailleurs titulaire d'un CPF, il assure soit la totalité, soit seulement une partie du financement et laisse subsister un « reste à charge » pour le salarié bénéficiaire du CIF. Celui-ci pourra alors, s'il le souhaite, mobiliser les ressources disponibles sur son compte personnel de formation dès lors que le projet financé au titre du CIF aux conditions d'éligibilité CPF (formations qualifiantes inscrites sur une liste, socle de connaissances et de compétences de base...).

6. La négociation d'entreprise sur une éventuelle gestion directe du CPF par l'entreprise

La loi du 5 mars 2014 ouvre une brèche dans le domaine réservé de la négociation de branche en matière de mutualisation des fonds de la formation professionnelle (article L.2253-3). L'article L.6331-10 du code du travail ouvre la possibilité pour les entreprises d'au moins dix salariés, par accord d'entreprise, de conserver la gestion directe du CPF dès lors que l'employeur s'engage à consacrer au moins 0,2% du montant des rémunérations versées pendant chacune des années couvertes par l'accord au financement du CPF et à son abondement. Dans ce cas, la fraction CPF échappe à la mutualisation et le montant de la contribution due par l'entreprise à l'OPCA est réduit de 1% à 0,8%.

Par ailleurs, la loi prévoit (article L.6323-14) qu'un accord collectif d'entreprise puisse définir les modalités d'abondement du Compte personnel de formation par l'employeur au-delà du plafond de 150 heures. L'accord conclu doit notamment porter sur la définition des formations éligibles et les salariés prioritaires, en particulier les salariés les moins qualifiés, les salariés exposés à des facteurs de risques professionnels, les salariés occupant des emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques et les salariés à temps partiel. Les négociateurs donc nécessairement articuler la formation professionnelle aux problématiques emploi et compétences de l'entreprise : le Législateur fait d'ailleurs de cette négociation sur les abondements CPF un thème obligatoire dans le cadre de l'obligation triennale de négociation GPEC (article L.2242-15).

Mais au-delà de cette approche financière, c'est l'appropriation globale du CPF dans l'entreprise qui doit être questionnée à l'occasion de l'ouverture d'une négociation d'entreprise sur le CPF. Comme souvent, ce sont les pratiques qui révéleront ombres et lumières du nouveau mécanisme : il est sans doute trop tôt pour lister de manière exhaustive des avantages et inconvénients qui pourraient découler d'une telle négociation, d'autant qu'ils seront directement dépendants du contexte de l'entreprise (secteur professionnel, environnement économique, caractéristique de la population salariés, place » de la formation dans les politiques RH, ...).

Néanmoins, la recherche de convergences entre usage du CPF par « l'individu » salarié et les besoins « collectifs » de l'entreprise, la sécurisation juridique de l'usage du CPF dans l'entreprise,

l'intégration du dispositif dans les procédures RH ou encore la capacité à conserver la main sur l'ingénierie financière du dispositif sont autant d'objectifs d'ores et déjà identifiés que pourraient utilement poursuivre un accord d'entreprise. A l'inverse, l'exclusion de l'accès aux fonds CPF mutualisés de l'OPCA, les moyens internes à déployer pour assurer cette gestion interne... sont des risques à peser et évaluer avant de s'engager, que l'on soit employeur ou représentant salariés.

7. Conclusions. L'avenir du CPF se trouve dans le coin investissement

Le compte personnel de formation se prête à des usages multiples : tel titulaire d'un CPF pourra régulièrement, tout au long de sa vie professionnelle, recourir aux ressources que lui offre le socle régulièrement rechargeable ; tel autre pourra, en fonction de sa situation bénéficier de divers abondement résultants d'accords collectifs ou d'une décision unilatérale de l'employeur ou d'autres financeurs (OPCA, OPACIF, État, Régions, Pôle emploi, AGEFIPH). Tel autre enfin, selon son projet pourra recourir au CIF ou à la VAE ou encore mobiliser des ressources disponibles sur son compte épargne temps.

Dès lors que la qualification est la finalité de la formation, la socio-dynamique du CPF se trouve, à n'en pas douter, dans le co-investissement.

Jean-Marie Luttringer / Sébastien Boterdael

15 octobre 2014