

## CPF : les modalités d'abondement sont précisées



Un décret du 18 décembre 2018 précise les conditions de mise en œuvre de trois types d'abondements distincts du compte personnel de formation. Détail des nouveautés prévues par le gouvernement.

C'était une question en suspens. Avec la fin de l'intermédiation, la contribution à la formation professionnelle et à l'apprentissage sera recouvrée directement par les Urssaf à l'horizon 2021. La totalité des fonds sera ensuite reversée à France compétences. A charge pour la nouvelle instance d'assurer la répartition et le versement de cette manne, en fonction des effectifs et des catégories de public (l'État pour la formation des demandeurs d'emploi ; les opérateurs de compétences pour l'aide au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés et pour le financement de l'alternance). La Caisse des dépôts et consignations héritera, elle, du financement du CPF. Mais quid des abondements supplémentaires, conventionnels, d'entreprise, au CPF versés jusqu'ici à l'Opca ? Comment seront-ils intégrés ? C'est tout l'objet du décret du 18 décembre qui précise les conditions de mise en œuvre des abondements distincts du CPF. Trois d'entre eux sont ici visés : les abondements liés à des accords collectifs, les

abondements correctifs liés aux entretiens professionnels et les abondements après licenciement.

### **Les abondements liés à des accords collectifs**

Concrètement, l'employeur peut toujours participer au financement du CPF, en majorant, par accord d'entreprise ou de branche, l'alimentation du compte d'un salarié, en orientant les choix du salarié vers telle ou telle formation ou en ciblant des publics prioritaires. Dans le cas d'un tel accord, l'entreprise concernée devra calculer annuellement le montant venant abonder le CPF de chacun de ses salariés, selon le décret. Elle devra ensuite verser le montant de l'abondement à la Caisse des dépôts et consignations qui est en charge du dispositif. Celle-ci alimentera ensuite le compte des bénéficiaires de l'abondement "dès réception du financement correspondant".

### **Les abondements correctifs liés aux entretiens professionnels**

La loi Avenir professionnel maintient la sanction pour les employeurs ne respectant pas leurs obligations en matière d'entretien professionnel, en particulier l'obligation d'abonder le CPF des salariés concernés par ce manquement. Seul changement : désormais, pour les entreprises de plus de 50 salariés, la sanction n'interviendra que si le salarié n'a pas bénéficié de tous les entretiens professionnels requis et s'il n'a pas suivi une formation non obligatoire. Cette sanction prend la forme d'un abondement correctif porté à 3 000 euros, contre 100 heures jusqu'ici. Soit le double du taux de conversion des heures CPF en euros fixé à 15 euros par heure. A charge également pour l'employeur de verser cet abondement à la Caisse des dépôts

### **Les abondements après un licenciement**

Dernier cas : l'abondement versé aux salariés licenciés après un refus d'une modification de leur contrat de travail résultant de la négociation d'un accord de performance collective. Le décret fixe ici l'abondement minimal à 3000 euros. Comme pour les abondements précédents, cette manne est adressée à la CDC ; celle-ci reverse immédiatement les sommes sur le compte du salarié concerné.

### **Dispositions transitoires pour 2019**

Les dispositions prévues en matière d'abondement du CPF entrent en vigueur le 1er janvier 2019. Toutefois la gestion financière du CPF étant assurée, à titre transitoire, par les opérateurs de compétences en 2019, les entreprises devront adresser le montant des abondements complémentaires à leur opérateur de compétences.