

Le compte personnel de formation :

un moyen de valoriser sa carrière professionnelle ?

Le compte personnel de formation (CPF) est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2015 et remplace le droit individuel à la formation (DIF).

OBJET

L'objet du compte est de permettre l'accès à une formation à titre individuel pour tout salarié. Il est ouvert à toute personne dès son entrée sur le marché du travail à partir de 16 ans, que vous soyez salarié ou demandeur d'emploi. Il est également accessible au bénéficiaire d'un contrat d'apprentissage dès l'âge de 15 ans, ainsi que pour les personnes handicapées dès l'âge de 16 ans. Toute entreprise quelle que soit sa taille est soumise aux dispositions du CPF, mais seules les entreprises de 10 salariés et plus participent au financement.



ALIMENTATION

Le compte est alimenté dès que la personne acquiert le statut de salarié, avec un crédeur de 24 heures par an dans la limite de 120 heures puis 12 heures par an dans la limite de 150 heures par an, pour un temps complet. Les périodes d'absence ne sont pas prises en compte pour l'acquisition des heures de formation sauf pour les congés de maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial, ainsi qu'en cas de congé parental d'éducation, ou de congé pour maladie professionnelle et accident du travail. Les heures acquises au titre de l'ancien DIF sont portées au crédit du nouveau compte CPF. Un abondement complémentaire peut intervenir par l'employeur, le salarié, pôle emploi ou par des organismes de formation, ces heures s'ajoutant au plafond de 150 heures. De même dans les entreprises d'au moins 50 salariés un abondement de 100 heures s'il n'a pas pu bénéficier durant les 6 années précédentes d'entretien professionnel, d'une progression salariale ou professionnelle, ou d'une action de formation. Le CPF peut être cumulé avec d'autres dispositifs tel le contrat de sécurisation, un plan de formation, le compte personnel de prévention de la pénibilité...

MODALITES D'UTILISATION

Ce n'est plus l'employeur qui informe annuellement le salarié de ses droits, mais le bénéficiaire qui gère lui-même son compte. Chaque salarié est donc invité à ouvrir son compte sur www.moncompteformation.gouv.fr. En ouvrant son compte, le salarié pourra constater que le solde d'heures du DIF non utilisé est crédité. Par la suite le CPF est crédité automatiquement grâce à la DADS envoyée annuellement par l'employeur. Le CPF ne peut être mobilisé que pour suivre certaines formations définies par décret telles les certifications inscrites au répertoire national des certifications professionnelles, les certificats de qualification professionnelle de branche ou inter branches... L'employeur ne peut imposer à un salarié l'utilisation de son compte pour se former ; le refus du salarié n'est pas constitutif d'une faute. Les formations peuvent être suivies hors temps de travail ou pendant le temps de travail mais avec l'accord exprès de l'employeur ; l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour répondre à une demande de formation du salarié et l'absence de réponse vaut acceptation de la demande du salarié.

Fiche pratique

INDEMNISATION

Le temps de formation effectué pendant le temps de travail constitue un temps de travail effectif, avec en conséquence le maintien de la rémunération du salarié. L'OPCA prend en charge au maximum 50 % du montant sous certaines conditions, l'employeur prenant en charge le complément. Les frais annexes et les frais pédagogiques (transport, repas, hébergement) sont pris en charge par l'OPCA ou par l'employeur lorsqu'il a conclu un accord de gestion.

CONCLUSION

Toute formation réalisée dans le cadre du CPF permet aux salariés d'évoluer professionnellement, notamment lorsque la convention collective subordonne l'attribution d'un coefficient à une formation qualifiante ou un diplôme. Elle permet aussi à l'employeur de respecter son obligation de formation professionnelle de tout salarié.

EN RÉSUMÉ

QUI ?

Tout salarié de plus de 16 ans.

QUELLE ENTREPRISE ?

Toute entreprise quel que soit le nombre de salariés.

COMBIEN ?

24 heures par an dans la limite de 120 heures puis 12 heures par an dans la limite de 150 heures.

COMMENT ?

En se connectant sur www.moncompteformation.gouv.fr

QUELLES FORMATIONS ?

Celles visées par décret.

COMBIEN ÇA COÛTE ?

Rien, le salaire est maintenu pour les formations pendant le temps de travail et les frais de transport, de repas et d'hébergement sont pris en charge

QUI PAYE ?

L'employeur et l'organisme OPCA

ET L'ANCIEN DIF ?

Il est automatiquement transféré sur le CPF

A QUOI ÇA SERT ?

A évoluer professionnellement plus rapidement



Fiche pratique réalisée par Thierry Pelletier, Avocat SELARL Pelletier et associés et Membre du comité rédactionnel