

Le compte personnel de formation



© 2019 Les Echos Publishing

Un compte alimenté en euros

Le CPF est approvisionné en euros en fonction de la durée de l'activité professionnelle de son titulaire et peut aussi faire l'objet d'abondements.

Coralie Soustre

500 € par an

Depuis le 1^{er} janvier 2019, les salariés dont la durée de travail équivaut au moins à la moitié de la durée légale (1 607 heures par an) ou conventionnelle de travail voient leur compte crédité de 500 € par an, dans la limite globale de 5 000 €. En cas de durée de travail moins importante, le montant porté au CPF est proratisé en fonction de cette durée.

À savoir : certains salariés bénéficient de droits plus importants sur leur CPF. C'est le cas, en particulier, des employés peu qualifiés (niveau inférieur à un CAP-BEP) qui cumulent 800 € par an, pour atteindre au maximum 8 000 €.

Les travailleurs indépendants (artisans, commerçants, industriels, exploitants agricoles, professionnels libéraux)

ont également droit à 500 € par an, dans la limite globale de 5 000 € pour toute année entière d'activité professionnelle. Là encore, en cas d'année incomplète, la somme inscrite sur leur CPF est calculée au prorata de leur durée d'activité sur l'année civile. Par exemple, le travailleur indépendant qui a exercé une activité non salariée du 1^{er} juin au 31 décembre obtient un montant de 291,67 € ($500 \text{ €} \times 7/12$) sur son CPF. Sachant, toutefois, que seul le compte des travailleurs indépendants qui s'acquittent de leur contribution à la formation professionnelle est approvisionné.

À noter : avant le 1^{er} janvier 2019, le CPF était alimenté en heures de formation. Les heures déjà acquises par les salariés et les travailleurs indépendants sont converties en euros, à hauteur de 15 € l'heure.

Des abondements sur le CPF

Au-delà des montants prévus par le Code du travail, un accord collectif d'entreprise ou de groupe ou, à défaut, un accord de branche peut prévoir une alimentation plus généreuse du CPF des salariés. Dans ce cas, il revient à l'employeur de financer ce surplus en versant, à la Caisse des dépôts et consignations (CDC), le montant destiné à couvrir l'ensemble des droits supplémentaires alloués à chaque salarié.

Précision : jusqu'au 31 décembre 2019, ce paiement doit être effectué auprès de l'opérateur de compétences ou OPCO (organismes remplaçant les OPCA) dont relève l'employeur. Ce dernier devant aussi lui transmettre la liste des salariés bénéficiant de droits plus favorables, les données permettant leur identification ainsi que le montant de l'abondement attribué à chacun d'eux.

En outre, d'autres abondements peuvent être mis en place par un accord collectif en faveur des travailleurs saisonniers, des salariés le moins qualifiés, de ceux exposés à des

facteurs de risques professionnels, des employés à temps partiel, etc.

Enfin, certains abondements s'imposent aux employeurs. En effet, ils sont tenus de verser 3 000 € sur le CPF des salariés licenciés à la suite du refus de la modification de leur contrat de travail résultant d'un accord de performance collective. De même, les employeurs d'au moins 50 salariés doivent abonder de 3 000 € le CPF des employés qui, au cours des 6 dernières années, n'ont pas bénéficié des entretiens professionnels obligatoires et n'ont suivi aucune formation autre que celles qui sont indispensables pour occuper leur poste de travail.

À savoir : les travailleurs indépendants peuvent aussi prétendre à des abondements de la part de leur fonds d'assurance formation (Agefice, FIF PL...) ou des chambres de métiers et de l'artisanat.

Des formations à la clé

Les formations éligibles au CPF sont prises en charge par les OPCO ou par les fonds d'assurance formation des travailleurs non salariés.

Coralie Soustre

Une autorisation préalable de l'employeur

Le salarié qui envisage de suivre une formation se déroulant, en totalité ou en partie, sur son temps de travail doit en demander l'autorisation à son employeur. Et ce, au moins 60 jours avant le début de la formation si celle-ci dure moins de 6 mois ou 120 jours avant pour les autres. L'employeur dispose ensuite de 30 jours pour faire connaître sa décision au

salarié. Étant précisé que s'il ne le fait pas, la demande du salarié est considérée comme acceptée.

Les formations prises en charge

Les salariés et les travailleurs indépendants peuvent mobiliser leur CPF en vue d'obtenir une certification ou un titre professionnel, de valider des acquis de l'expérience, de réaliser un bilan de compétences ou encore de participer aux formations d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprise. La préparation à l'épreuve pratique du permis de conduire est également concernée, y compris pour les véhicules lourds.

Pour les salariés, les frais liés à la formation sont financés par les OPCO (par la CDC à compter de 2020). Sachant que les heures de formation qui se déroulent pendant le temps de travail constituent du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien, par l'employeur, de la rémunération du salarié.

Pour les travailleurs indépendants, les frais pédagogiques et ceux liés à la validation des compétences et des connaissances en rapport avec les formations suivies dans le cadre du CPF sont pris en charge par les fonds d'assurance formation des non-salariés, par les chambres des métiers et de l'artisanat ou par la CDC.

À noter : à compter de 2020, ces frais seront supportés uniquement par la CDC.

Du Cif au congé de transition

professionnelle

Depuis le 1^{er} janvier 2019, le congé individuel de formation (Cif) a cédé sa place au congé de transition professionnelle.

Coralie Soustre

Une ancienneté requise

Les salariés peuvent utiliser leur CPF pour participer à une formation en vue de changer de métier (le CPF-TP). Mais pour ce faire, ils doivent, en principe, justifier d'une ancienneté de 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, dont 12 mois dans l'entreprise, peu importe la nature des contrats de travail successifs. Les employés qui ne cumulent pas 12 mois dans la même entreprise doivent justifier d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, comme salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs, au cours des 5 dernières années, dont 4 mois, consécutifs ou non, en contrat à durée déterminée pendant les 12 derniers mois.

Par ailleurs, si ce congé se déroule, en totalité ou en partie, sur le temps de travail du salarié, ce dernier doit obtenir une autorisation de son employeur. La demande d'autorisation doit être faite au moins 60 jours avant le début de la formation lorsque celle-ci se déroule à temps partiel ou implique une interruption de travail de moins de 6 mois. Dans les autres cas, la demande du salarié doit être formulée au moins 120 jours avant le commencement de la formation. Une demande qui doit préciser, outre la date de début de la formation, sa désignation et sa durée, le nom de l'organisme qui en est responsable, ainsi que l'intitulé et la date de l'examen. L'employeur dispose de 30 jours pour donner sa réponse au salarié.

Précision : l'employeur ne peut pas refuser ce congé lorsque le salarié remplit les conditions pour en bénéficier. Il peut

cependant le différer si l'absence du salarié risque d'entraver la bonne marche de l'entreprise ou si plusieurs salariés sont simultanément absents au titre de ce congé.

Une rémunération remboursée à l'employeur

Lors d'un congé de transition professionnelle, le salarié qui justifie de son assiduité à la formation se voit allouer tout ou partie de sa rémunération. Il appartient alors à l'employeur de verser cette rémunération ainsi que les cotisations sociales correspondantes, puis d'en demander le remboursement à l'Opacif qui finance la formation.

À noter : à compter de 2020, les Opacif seront remplacés par les commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR). Ces commissions paieront directement la rémunération et les cotisations sociales des salariés en congé de transition professionnelle employés par des entreprises de moins de 50 salariés.

© 2019 Les Echos Publishing