



Salariés, cadres : 6 points à connaître sur le Compte Personnel de Formation

Actualité législative publié le 31/01/2015, vu 2350 fois, Auteur : [CHHUM AVOCATS Paris Nantes Lille](#)

Depuis le 31 décembre 2014, le droit individuel à la formation (DIF) a été supprimé et remplacé par le compte personnel de formation (CPF). Ce compte a été créé par la loi n°2014-288 du 14 juin 2013, reprenant l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013. Il a fallu attendre la loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale pour encadrer ce nouveau dispositif qui a pris effet le 1er janvier 2015. Voici un panorama de ce nouveau dispositif en 6 points :

1) Bénéficiaires du CPF

Dès leur entrée sur le marché du travail (à partir de 16 ans ou 15 ans dans le cadre d'un contrat de professionnalisation), chaque personne et ce quelque soit son statut (à la recherche d'emploi, accompagnée dans un projet d'orientation professionnelle et d'insertion professionnelle ou accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail) sera titulaire d'un compte personnel de formation qu'il conservera durant toute sa carrière professionnelle, jusqu'à son départ en retraite.

Alors que le DIF était attaché au contrat, le CPF sera désormais attaché à la personne.

2) Objet du CPF

Le Compte Personnel de Formation a pour objet de donner à chacun des salariés un droit au bénéfice d'un conseil en évolution professionnelle dont l'objectif prioritaire est d'améliorer la qualification au cours de sa vie professionnelle ou en obtenant une qualification dans le cadre d'une reconversion.

Ces formations devront obligatoirement être qualifiantes permettant la sécurisation des parcours professionnels des salariés.

Ces formations devront être inscrites sur une liste élaborée soit par la commission paritaire national de l'emploi de la branche où travaille le salarié, ou à défaut, par accord conclu au sein d'un organisme paritaire collecteur agréé, soit par le comité paritaire interprofessionnel pour l'emploi et la formation.

Tous les deux ans, un entretien professionnel avec l'employeur sera obligatoire afin d'étudier les perspectives d'évolution professionnelle des salariés (article L.6315-1 du Code du travail).

De plus, tous les 6 ans, devra être effectué une évaluation du parcours du salarié dans laquelle le salarié devra avoir bénéficié au moins deux des trois formations suivantes :

- le suivi d'une action de formation ;

- l'acquisition des éléments de certifications par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- le bénéfice d'une progression salariale ou professionnelle.
- **3) Un nombre d'heures plafonné à 150 heures**

Tout comme le DIF, ce compte crédite un nombre d'heures que toute personne (salarié ou demandeur d'emploi) peut utiliser pour bénéficier et suivre une formation.

Le DIF est plafonné à 120 heures. Désormais, tous les salariés auront le droit à un crédit de 150 heures de formation qui sera alimenté de la manière suivante :

- 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'obtention d'un crédit de 120 heures (soit 5 ans) ;
- 12 heures par année de travail à temps complet dans la limite de 150 heures (article L.6323-11 du Code du travail).

Pour les salariés à temps partiel, le compte sera crédité au *prorata temporis*, sauf accord de branche ou d'entreprise qui prévoit des dispositions plus favorables.

Toutes les périodes d'absence notamment liées à un congé maternité, paternité, d'adoption, parental, soutien familial, arrêt de travail pour maladie professionnelle ou accident de travail seront prises en compte pour le calcul des heures permises.

Contrairement au DIF, portable pour une durée de 2 ans, le nouvel article L.6323-3 du Code du travail prévoit que les heures de formation inscrites sur le compte personnel de formation demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi.

4) Abondement possible du CPF

Il sera possible pour le salarié d'effectuer une formation d'une durée supérieure à 150 heures. Dans ce cas, le salarié pourra solliciter d'un abondement d'heures qui ne sera pas crédité, mais tracé sur le compte personnel de formation.

De plus, la loi prévoit des situations dans lesquelles l'abondement sera automatique pour les entreprises de plus de 50 salariés qui n'auront pas réalisé l'entretien professionnel tous les deux ans ainsi que l'évaluation de parcours tous les six ans.

Dans ce cas, un salarié à temps complet bénéficiera de 100 heures et un salarié à temps partiel aura 130 heures sur son compte personnel.

Enfin, un accord de branche ou d'entreprise pourra prévoir des abondements en faveur de formations ou de salariés (salariés moins qualifiants, exposés à des facteurs de risques professionnels).

5) Fonctionnement du CPF

Lorsque la formation sera effectuée en dehors du temps du travail, l'accord de l'employeur ne sera pas nécessaire.

En revanche, lorsque les formations financées sont suivies pendant le temps de travail, le salarié doit solliciter l'accord préalable de l'employeur sur le calendrier et le contenu de la formation. L'employeur dispose d'un mois pour répondre. L'absence de réponse de l'employeur vaudra acceptation.

Lorsque la formation est réalisée pendant le temps du travail, la rémunération sera maintenue.

6) Transfert des heures créditées sur le DIF vers le CPF

Toutes les heures de formation créditées sur le DIF ne seront pas perdues mais transférées sur le compte personnel de formation, dans la limite d'un plafond de 150 heures.

Pour conclure, le CPF est plus flexible que le DIF car il est reconnu comme étant :

. universel : chaque salarié conserve ce compte de son entrée jusqu'à sa sortie du marché du travail ;

. personnel : ce compte reste attaché à la personne durant toute sa vie professionnelle et ce quelque soit les aléas ;

. transférable : ce compte est comptabilisé en heure, intégralement transférable en cas de changement ou de perte d'emploi et ne peut en aucun cas être débité sans l'accord du titulaire. Ainsi, une personne à la recherche d'emploi pourra poursuivre une formation.

Frédéric CHHUM Avocat à la Cour 4, rue Bayard 75008 Paris

Ligne directe: 01.42.56.03.00

e-mail : chhum@chhum-avocats.com

blog: www.chhum-avocats.fr

<http://twitter.com/#!/fchhum>