

Flash social 15 mars 2019

Le compte personnel de formation : les changements en 2019

Rappel : le compte personnel de formation (CPF) permet à chacun, tout au long de sa vie active, d'acquies des droits lui permettant de financer des actions de formation qualifiante. L'ambition du CPF est de contribuer, à l'initiative de la personne elle-même, au maintien de l'employabilité et à la sécurisation du parcours professionnel. Mis en place en 2015, en remplacement du droit individuel à la formation (DIF), il a été réformé.

LES BÉNÉFICIAIRES

Le CPF est ouvert à toute personne d'au moins 16 ans, en emploi ou à la recherche d'un emploi (dès 15 ans pour les jeunes ayant signé un contrat d'apprentissage).

Il s'adresse aux salariés, aux travailleurs indépendants, aux membres des professions libérales, aux conjoints collaborateurs, aux fonctionnaires ou agents contractuels de la fonction publique.

Le CPF suit son titulaire tout au long de sa vie professionnelle, jusqu'à la retraite, voire plus tard en cas d'exercice d'activités bénévoles et de volontariat (mobilisation des droits acquis sur le Compte d'engagement citoyen (CEC)).

Les droits restent acquis même en cas de changement d'employeur ou de perte d'emploi.

SON FONCTIONNEMENT

Jusqu'au 31 décembre 2018, le CPF était alimenté en heures (plafond global de 150h). À compter du 1er janvier 2019, il est crédité en euros.

Les salariés ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle du travail sur l'ensemble de l'année, acquiesrent 500 € par an sur leur CPF (plafonné à 5 000 €) et ce, à compter de l'alimentation au titre de l'année 2019. Pour les salariés peu ou pas qualifiés (niveau BEP, CAP), le montant annuel du crédit CPF est majoré à 800 € par an (plafonné à 8 000 €).

Pour les salariés dont la durée du travail est inférieure à 50 % du temps complet, les droits sont proratisés en fonction de la durée du travail effectué. Mais le plafond maximal d'attribution des droits n'est pas proratisé.

Certaines périodes d'absence sont assimilées à du travail effectif pour calculer les droits des salariés : congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de proche aidant ou congé parental d'éducation, congé pour maladie professionnelle ou accident du travail.

Un accord collectif d'entreprise ou un accord de branche peut prévoir des modalités d'alimentation du compte plus favorables.

L'alimentation du compte est effectuée automatiquement à partir des déclarations sociales nominatives (DSN) des employeurs.

Pour les travailleurs indépendants et professions libérales, les droits du CPF seront alimentés une première fois en 2020, au titre des activités professionnelles accomplies en 2018 et en 2019. Le CPF sera alimenté à hauteur de 500 € par année de travail, dans la limite d'un plafond de 5 000 € et, au prorata, en cas d'année incomplète. Pour bénéficier d'une alimentation de son compte, le travailleur indépendant doit être à jour du paiement de la contribution à la formation professionnelle (CFP).

Les heures de DIF, acquises et non utilisées au 31 décembre 2014, sont transférées sur le CPF (solde maximum de 120h). C'est au titulaire de les indiquer sur son CPF. Elles sont utilisables jusqu'au 31 décembre 2020. Après cette date, les heures de DIF seront perdues.

Les heures acquises, avant le 1er janvier 2019, au titre du compte personnel de formation et du DIF, seront converties en euros à raison de 15 € par heure à partir du 1er janvier 2019.

L'ABONDEMENT DU CPF

Un accord d'entreprise peut définir des actions de formation éligibles au CPF pour lesquelles l'entreprise s'engage à abonder le CPF des salariés.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur qui ne respecte pas ses obligations en matière d'entretien professionnel doit abonder le CPF du salarié concerné de 3 000 €.

Un abondement est également prévu en cas de licenciement pour refus d'un accord de performance collective (3 000 €) ou pour les victimes atteinte d'une incapacité permanente suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle et souhaitant se reconvertir (7 500 €).

Lorsque le montant de la formation souhaitée par le salarié dépasse celui de son CPF, le titulaire peut demander un abondement de ses droits pour assurer le financement de cette formation. Cet abondement peut être assuré notamment par : le titulaire, l'employeur, pôle emploi (si le titulaire est demandeur d'emploi), les opérateurs de compétences (OPCO), l'AGEFIPH, les régions...

Ces abondements supplémentaires s'ajoutent à l'acquisition annuelle des droits.

LES FORMATIONS ÉLIGIBLES AU CPF

Depuis le 1er janvier 2019, les actions de formation finançables avec le CPF sont :

- Les formations permettant d'acquérir le certificat CléA (certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles), ainsi que les actions permettant d'évaluer les compétences préalablement ou postérieurement à ces formations,
- L'accompagnement à la VAE,
- Le bilan de compétences,
- La formation au permis B et au permis poids lourds,
- Les actions d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs et repreneurs,
- Toutes les formations sanctionnées par une certification inscrite au Registre national des certifications professionnelles (RNCP) ou au Répertoire spécifique,
- Les formations destinées à permettre aux bénévoles et volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions (avec le Compte d'engagement citoyen).

Le compte peut également être mobilisé pour une formation à l'étranger.

LA GESTION CPF

Le titulaire doit activer son CPF sur la plateforme officielle dédiée plus globalement au compte personnel d'activité (www.moncompteactivite.gouv.fr).

Cet espace personnel en ligne permet de connaître : les droits acquis, les formations éligibles, ainsi que les abondements complémentaires pouvant être sollicités.

Les salariés peu qualifiés doivent déclarer sur cet espace leur niveau de diplôme afin de bénéficier du CPF majoré.

Ce service permet également au titulaire de disposer d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences qui retrace les formations suivies et les certifications obtenues.

Le lancement d'une application numérique gratuite dédiée au CPF est prévu à l'automne 2019. Elle permettra aux usagers de choisir, de réserver et d'acheter en ligne leurs formations, sans intermédiaire.

L'UTILISATION DU CPF

Le CPF est mobilisé à l'initiative de son titulaire, pour suivre une formation. Les droits ne peuvent être utilisés qu'avec l'accord express de son titulaire. La demande de formation est effectuée via le site dédié (www.mon-compteactivite.gouv.fr).

Le CPF peut être utilisé au cours d'un contrat de travail ou pendant une période de chômage.

La formation peut se dérouler hors du temps de travail. Dans ce cas le salarié peut utiliser son CPF sans l'accord de l'employeur.

Si la formation se déroule en tout ou partie sur le temps de travail, le salarié doit faire une demande préalable d'autorisation d'absence à son employeur : au minimum 60 jours avant le début de sa formation si celle-ci est inférieure à 6 mois et 120 jours avant dans les autres cas. L'employeur a un délai de 30 jours, à réception de la demande, pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande. Les heures de formation pendant de temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération.

Le salarié titulaire d'un compte professionnel de prévention (C2P) peut utiliser les points acquis sur son compte afin de suivre une action de formation professionnelle lui permettant d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé aux facteurs de risques professionnels. Un point « formation » du C2P ouvre droit à un abondement du CPF de 375 €.

LE FINANCEMENT DES ACTIONS DE FORMATION

Le CPF est géré techniquement et financièrement par la Caisse des dépôts et consignations qui perçoit les fonds collectés au titre du CPF et prend en charge les frais des formations suivies par les salariés.

À titre transitoire, en 2019, ces frais sont pris en charge par les opérateurs de compétences (OPCO).

Les droits acquis au titre du CPF peuvent permettre la prise en charge de tout ou partie des frais pédagogiques et des frais liés à la validation des compétences mais pas celle des frais annexes (transports, hébergement, restauration).

LE CPF DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

Le CPF de transition professionnelle remplace le Congé individuel de formation (CIF) à compter du 1er janvier 2019.

C'est une modalité particulière d'utilisation du CPF qui permet de suivre une action de formation certifiante dans l'objectif d'une reconversion professionnelle.

Il concerne les salariés justifiant d'une ancienneté d'au moins 24 mois comme salarié (sauf cas d'exceptions), consécutifs ou non, dont 12 mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs.

Pendant l'action de formation, le salarié bénéficie d'une rémunération minimale en pourcentage de son salaire moyen de référence.

Le salarié doit faire une demande écrite à l'employeur qui ne peut s'opposer au départ en formation, si le salarié remplit les conditions, mais il peut en reporter la date.

Le salarié doit avoir fait valider son projet de transition professionnelle par la commission paritaire interprofessionnelle régionale qui prendra en charge le CPF (frais de formation, rémunération, frais professionnels...).

Note établie en collaboration avec ATH.