Re-travailler dans l'Ouest

afaq FORMATION PROFESSIONNELLE AFNOR CERTIFICATION

FICHE TECHNIQUE

Ressources Humaines

N°51

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

LA RÉFORME 2019

Le fonctionnement du Compte Personnel de Formation évolue avec la réforme mise en oeuvre par la Loi Avenir Professionnel. Une gestion en euros et non plus en heures, la gestion par la Caisse des Dépôts et Consignation, un accès par une application numérique... Autant de nouvelles informations à intégrer pour l'entreprise et les salariés.

DES DROITS GÉRÉS EN EUROS

Les heures inscrites sur le CPF au 31 décembre 2018, y compris celles résultant du DIF (Droit Individuel à la Formation), sont converties en euros au taux de 15€ par heure. (décret 2018-1153 du 14 décembre 2018). De plus, les droits de CPF acquis à compter du 1er janvier 2019 seront valorisés en euros.

QUE DEVIENNENT VOS HEURES CUMULÉES AVEC LE DIF ?

Comme avec le CPF, le DIF vous permettait de cumuler des heures de formation chaque année travaillée. Au moment de sa disparition (31 décembre 2014), votre employeur a eu l'obligation de vous faire parvenir une attestation d'heures de DIF sur laquelle était indiqué le nombre d'heures dont vous disposiez pour suivre une formation.

Ce total d'heures DIF s'ajoute aux heures CPF que vous comptabilisez sur votre Compte Personnel de Formation depuis 3 ans. Attention en revanche, ce cumul d'heures est désormais plafonné à 150h.

Si vous ne retrouvez pas cette attestation DIF, vous pouvez retrouver votre cumul DIF sur votre fiche de paie de

***Attention** : Vos heures cumulées dans le cadre de l'ancien DIF doivent être déclarées sur « Mon Compte Activité » avant le 31 décembre 2020 sinon elles seront perdues. Une fois renseignées, vos heures de DIF pourront être utilisées sans limite de temps.*

Un salarié effectuant une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année va acquérir 500€ par an avec un plafond total de 5 000€.

L'ACQUISITION MAJORÉE

Les droits alimentants le CPF sont renforcés :

- à la hauteur de 1,6 fois le CPF de droit commun pour les salariés ayant un niveau de diplôme inférieur au CAP-BEP (code du travail art. L. 6323-11-1 et R. 6323-3-1).
- La majoration est de 300 euros pour les travailleurs handicapés bénéficiaires de l'obligation d'emploi (montant à fixer par le décret Décret n° 2019-566 du 7 juin 2019) mais sans majoration du plafond de 5000€.
- pour les personnes accueillies dans un ESAT à hauteur de 800€ par année d'admission à temps plein ou à temps partiel, avec un plafond total de 8000€ (code du travail art. R. 6323-29).

LES FORMATIONS ÉLIGIBLES AU CPF

Le CPF vous permet de disposer d'un crédit d'heures utilisable comme bon vous semble, sans forcément prévenir votre employeur. Vous pouvez donc suivre des formations qui ne sont pas forcément en lien avec votre activité professionnelle. La seule condition est que la formation soit éligible au CPF. Les actions de formation éligibles sont sanctionnées par :

- un diplôme ou un titre professionnel enregistré au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP)
- une certification ou une habilitation inscrite au répertoire spécifique
- une attestation de validation de Certification de Compétences Professionnelles (CCP)

Restent aussi accessibles via le CPF les actions permettant une VAE (Validation des Acquis par l'Expérience), les bilans de compétences, la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire. Sont aussi envisageables des actions dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises, aux bénévoles et aux volontaires en service civique.

LA MOBILISATION DE SON CPF

Le titulaire du CPF crée son dossier de demande de formation sur le portail https://moncompteactivite.gouv.fr. Lorsque l'employeur est associé au projet de formation (formation en partie sur le temps de travail), le salarié édite ce dossier et le lui transmet au moins :

- 60 jours calendaires avant le début de la formation si celle-ci a une durée inférieure à 6 mois,
- 120 jours calendaires avant le début de la formation si celle-ci a une durée supérieure à 6 mois.

L'employeur dispose de 30 jours calendaires, à réception de la demande, pour y répondre. Passé ce délai, son silence vaut accord (Code du travail art. D. 6323-4). Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent du temps de travail effectif. Le salarié voit sa rémunération maintenue pendant ce temps de formation (Code du travail art. L. 6323-18).

En revanche, lorsque la formation demandée est suivie en dehors du temps de travail, le salarié n'a pas à demander l'accord de son employeur et peut mobiliser ses droits à formation librement. Il ne percevra pas de rémunération pendant ses heures de formation.