Chef d'Entreprise

29 mars 2021

Le Compte Personnel de Formation : un outil précieux au service de tous

Publié par Stéphanie Zurawski, avocat, membre du réseau Avosial le 29 mars 2021 | Mis à jour le 30 mars 2021 à 17:53

Apprendre, réaliser, transmettre, conquérir : voilà ce que la formation promet. Le Compte Personnel de Formation, souvent considéré comme un objet obscur, est pourtant une boîte au trésor pour l'acquisition de nouveaux savoirs.

Je m'abonne

29
Partages

Confidenti

Le Compte Personnel de Formation (CPF) est un compte unique qui suit l'individu tout au long de sa **vie professionnelle** quel que soit son **statut** (salarié, indépendant, agent public, demandeur d'emploi). Ultra simple et connecté, il offre la possibilité d'acquérir de nouveaux savoirs et expertises qui seront mis au profit des employeurs ou d'un projet de

reconversion professionnelle. **Comment fonctionne le CPF** ? **Comment abonder le CPF** ? Quand partir en formation ? Quelle rémunération en période de Covid ? **Quid de l'ancien Dif** ? Tour d'horizon à destination du salarié et des employeurs sur les points clés du CPF.

Un compte dématérialisé et autonome vis-à-vis de l'employeur

Le CPF[1] est un compte autonome[2] créé par le salarié sur le site www.moncompteformation.gouv.fr. Ce compte suit l'intéressé tout au long de sa vie professionnelle, quel que soit son statut (apprenti, salarié, demandeur d'emploi, agent public/fonctionnaire, travailleur non-salarié c'est-à-dire artisan, commerçant, industriel, professionnel libéral, conjoint collaborateur, retraité qui reprend une activité).

L'application MonCompteFormation permet au salarié de consulter en un clic ses **droits à la formation**, d'accéder au catalogue des formations et de s'y inscrire. Il s'agit d'un compte en euros (et non plus en heures).

Pour suivre une formation, le salarié doit au préalable adresser une **demande d'autorisation d'absence** à son employeur, **au moins 60 jours avant le début de la formation** (si celle-ci est inférieure à 6 mois) et au moins 120 jours avant le début de la formation (si celle-ci est supérieure à 6 mois). L'employeur doit répondre dans un délai de 30 jours. S'il ne répond pas, la demande est acceptée[3].

> *L'employeur doit donc veiller et même encourager ses salariés à suivre périodiquement des formations.*

Lorsque **le salarié est en formation pendant son temps de travail**, cela constitue du **temps de travail effectif** et il **perçoit** donc **sa rémunération**[4].

L'accord de l'employeur n'est pas nécessaire si la formation s'effectue en dehors du temps de travail.

Attention toutefois, **l'employeur doit veiller à ce que le salarié n'effectue pas une formation certifiante sur ses congés payés** : l'objet des congés payés est de permettre au salarié d'exercer son droit au repos, ce repos doit être effectif.

Il a été jugé que **l'employeur ne peut pas demander au salarié de suivre une formation professionnelle** en vue de l'obtention d'une qualification **pendant ses congés payés** car cette dernière constitue une modalité d'exercice d'un travail[5]. On pourrait penser qu'il en va différemment pour les RTT ou d'une formation non certifiante mais là encore, il convient de rester prudent (plusieurs paramètres sont à prendre en compte comme la durée de la formation), il faut donc faire preuve de tact et mesure.

L'employeur peut refuser d'accéder à une demande de formation. Il n'y a **pas de nombre défini de refus,** pas plus qu'un délai à respecter par le salarié entre plusieurs demandes de formation. L'employeur doit cependant toujours agir de bonne foi et le **refus doit être justifié par l'intérêt de l'entreprise**. Ainsi, le salarié qui aurait besoin d'une formation pour occuper de nouvelles fonctions ou se mettre à jour sur des nouveaux programmes ou process, ne peut se voir refuser indéfiniment le droit de suivre une formation. Enfin, sous peine de sanctions[6], l'employeur doit se conformer aux différentes obligations mises à sa charge en matière de formation professionnelle par les lois du 5 mars 2014 sur la formation professionnelle et du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. L'employeur doit donc veiller et même encourager ses salariés à suivre périodiquement des formations.

Abondement du CPF: quelles sont les règles ?

C'est la **Caisse des Dépôts et de Consignation** (CDC) qui gère le CPF. Ce dernier est normalement crédité par l'employeur de 500 € pour les salariés ayant une durée du travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle du travail sur l'année. Les **droits sont plafonnés à 5 000 €**[7].

Pour les salariés à temps partiel, les **droits sont proratisés** en fonction de la durée du travail. Un calcul spécifique s'applique pour les salaires en forfait annuel en jours ou sans référence horaire. Les droits sont majorés pour les salariés ayant un niveau de diplôme inférieur au CAP-BEP, de même que pour les salariés handicapés.

Outre le crédit légal inscrit sur le compte, il existe plusieurs types d'abondement :

- L'**abondement conventionnel** (accord d'entreprise, de groupe ou de branche) ;

- L'**abondement de 3 000 €** en application d'un accord de performance collective[8] versé au salarié licencié ;

- L'**abondement correctif de 3 000 €** dû par l'employeur en cas de violation de ses obligations relatives aux entretiens professionnels[9] .

Certaines formations peuvent être très onéreuses et dépasser le montant des droits inscrits sur le compte. Il est possible dans ce cas d'effectuer un abondement complémentaire. Tout d'abord, le salarié lui-même ou l'employeur[10] peuvent abonder le compte, mais **plusieurs organismes** peuvent également **apporter leur soutien financier** : le Pôle emploi, l'Etat, les régions, les chambres régionales de métiers ou d'artisanats, les OPCO (opérateurs de compétences), la CNAMTS, les collectivités territoriales, etc.

Formation professionnelle et Covid

La Covid a placé un certain nombre de salariés en activité partielle (totale ou partielle), pendant cette période les salariés peuvent suivre des formations. Depuis le 28 mars 2020, ils sont rémunérés pendant leur formation à hauteur de 70% de leur rémunération brute (alignement des règles de rémunération sur celles de l'activité partielle).[11]

Nouveauté 2021

Les salariés qui disposent encore d'heures au titre du **Droit Individuel à la Formation** (Dif, personnes salariées avant le 31 décembre 2014) peuvent encore **transférer ces droits vers le CPF**. Initialement fixée au 31 décembre 2020, la date limite pour effectuer ce transfert a été **reportée au 30 juin 2021**, après cette date les heures de Dif seront perdues !

Un dernier (point) pour la route

Sous certaines conditions, le permis de conduire peut être financé dans le cadre du CPF... Un bon moyen pour tracer son chemin !

Pour en savoir plus

Stéphanie Zurawski est avocat au Barreau de Paris. Elle assiste des entreprises et des groupes français et étrangers dans tous les secteurs du droit social. Elle a notamment développé une expertise en contentieux collectifs, restructurations et transferts d'entreprises. Elle est membre du réseau Avosial.

[1] Art. L. 6323-1 et suivants du Code du travail.

[2] Le CPF fait partie du Compte Personnel d'Activité (CPA). Le CPA chapeaute les droits sociaux des individus à travers trois comptes : le compte personnel de formation, le compte professionnel de prévention et le compte d'engagement citoyen (cf. Art. L. 5151-1 à L. 5151-6, R. 5151-1 à R. 5151-10 du Code du travail.)

[3] Art. D. 6323-4 du Code du travail.

[4] Art. 6323-18 du Code du travail.

[5] Cour d'appel de Saint-Denis de la Réunion, 24 juin 2008, 07/02199.

[6] Art. L. 6323-13 du Code du travail.

[7] Art. R. 6323-1, I du Code du travail.

[8] Art. L. 2254-2, VI du Code du travail.

[9] Art. 6323-13 du Code du travail.

[10] La Caisse des Dépôts et de Consignation a annoncé l'ouverture d'un nouvel espace sécurisé permettant aux employeurs d'effectuer un abondement complémentaire et de verser directement et sans intermédiaire, des fonds sur le CPF du salarié. Ce service baptisé " Espace des Employeurs et des Financeurs " (Edef) est disponible depuis le 3 septembre 2020 : www.financeurs.moncompteformation.gouv.fr/employeurs.

[11] Les actions de formation peuvent être financées par l'Etat à hauteur de 100% des coûts pédagogiques, via une convention conclue avec l'entreprise dans le cadre du Fonds national de l'Emploi " FNE-Formation ". Les dossiers de demande de subventions FNE-Formation sont instruits par la Direccte. En contrepartie de cette aide, l'employeur doit s'engager à maintenir dans l'emploi le salarié formé pendant toute la période de la convention.