

CPF (Compte Personnel de Formation)

Depuis le 1er Janvier 2015, le Compte Personnel de Formation (CPF) est rentré en vigueur et remplace le Droit Individuel à la Formation (DIF).

Le CPF est un droit universel d'évolution professionnelle attaché à la personne tout au long de la vie active jusqu'à la retraite. Il s'agit d'une nouvelle modalité d'accès à la formation créée par la loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et a pour ambition d'accroître le niveau de qualification de chacun et de sécuriser le parcours professionnel*.

www.emploi.gouv.fr

Formez vos salariés aux langues étrangères avec le CPF :

Les formations en langues étrangères visent des certifications qui sont inscrites à l'inventaire de la CNPC.

Accompagner vos salariés
dans leur demande de mobilisation du CPF

Selon le décret n° 2014-1120 du 2 octobre 2014 relatif aux modalités d'alimentation et de mobilisation du CPF (article R. 6323-4 du code du travail), le salarié doit obtenir l'autorisation de l'employeur au moins 60 ou 120 jours avant le début de la formation (en fonction de sa durée) si celle-ci a lieu pendant le temps de travail.

L'entreprise doit notifier sa réponse dans un délai de 30 jours calendaires, son absence de réponse valant acceptation.

Comprendre le fonctionnement du CPF

Il vous permet de mettre en place un parcours de formation qualifiant pour vos collaborateurs qui répond à vos besoins et à vos objectifs.

C'est un dispositif qui vous accompagne dans le développement de leurs compétences.

Il prend en charge les frais pédagogiques, et sous certaines conditions, une partie de la rémunération du salarié.

Il vous permet aussi de développer la compétitivité de votre entreprise en accroissant les compétences de vos collaborateurs

Comment est alimenté le CPF

Chaque année, le CPF de chacun de vos collaborateurs est alimenté en fonction de la durée de son activité salariée sur la base de votre déclaration annuelle des données sociales (DADS). L'inscription de ces heures s'effectue au cours du premier trimestre suivant l'année d'acquisition.

L'alimentation du CPF se fait :

- par inscription des heures acquises au titre du DIF,
- par acquisition des heures de formation à raison de 24 heures par an jusqu'au seuil de 120 heures, puis de 12 heures jusqu'à la limite de 150 heures, pour les salariés de droit privé à temps plein (pour un salarié travaillant à temps partiel, l'alimentation se fait au prorata du temps de travail effectué),
- par abondements supplémentaires dans le cadre d'un accord d'entreprise, un accord de groupe ou de branche pour les salariés à temps partiel.

Loi et décret relatif à l'alimentation du CPF : Art. L. 6323-10 à L. 6323-14 et Art. R. 6323-1 et R. 6323-2 du Code du travail Loi n° 2014-288 du 5.03.2014 (JO du 6.03.2014) Décret n° 2014-1120 du 2.10.2014 (JO du 4.10.2014)

Comment est financé le CPF

Le financement du compte personnel de formation repose sur une contribution CPF de l'employeur.

Les heures financées par le biais de cette contribution peuvent être plafonnées et donc se révéler insuffisantes pour financer une formation. Des abondements peuvent alors compléter ce financement.

- Si vous êtes une entreprise de moins de 10 salariés, vous ne versez pas de contribution spécifique mais vos salariés peuvent utiliser leur Compte Personnel de Formation en bénéficiant des fonds mutualisés de l'OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé).

- Si vous êtes une entreprise de 10 salariés et plus, vous devez consacrer 0,2% de votre masse salariale au Compte Personnel de Formation :

** soit en versant le 0,2% à votre OPCA qui prendra en charge les frais de formation des salariés et assurera la gestion administrative (ce versement sera alors inclus dans la contribution unique de 1% et mutualisée au sein de l'OPCA),*

** soit en gardant la gestion en interne par accord d'entreprise et en prenant en charge les frais de formation de vos collaborateurs (dans ce cas votre contribution à l'OPCA sera ramenée à 0,8 %).*

Procédure à suivre pour mettre en œuvre un CPF

Votre accord peut être requis pour certaines formations :

– Si la formation demandée par votre collaborateur se déroule en tout ou partie sur le temps de travail : votre accord est requis sur le calendrier et le contenu de la formation.

** Pour les formations suivantes, votre accord n'est requis que sur le calendrier (et non sur le contenu) :
formation sur le socle de connaissances et de compétences*

** accompagnement VAE (Validation des Acquis de l'Expérience)*

** Formation au titre des heures supplémentaires en cas de non-respect des obligations de l'employeur au titre de l'entretien professionnel*

** Cas prévus par accord de branche, d'entreprise ou de groupe*

– Si la formation se déroule en dehors du temps de travail : votre accord n'est requis ni sur le contenu, ni sur les dates.

Procédure à suivre pour mettre en œuvre un CPF

Lors d'une demande de formation nécessitant votre accord préalable, le salarié doit vous adresser sa demande

- au moins 60 jours calendaires avant le début de la formation, lorsque la durée de cette dernière est inférieure à 6 mois*
- au moins 120 jours calendaires avant le début de la formation, lorsque la durée de cette dernière est supérieure ou égale à 6 mois.*

À compter de la réception de la demande, vous disposez d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier votre réponse et l'absence de réponse vaut accord de votre part.

Voir modèle de lettre de demande de CPF pour les salariés