

Institut des Risques Industriels Assurantiels et Financiers Université de Poitiers

[#]

CPF / CIF

COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

(source : [service-public.fr](#), 2016)

Depuis le 1^{er} janvier 2015, un nouveau moyen d'accès à la formation est mis en place par le biais du compte personnel de formation (CPF). Ce compte personnel alimenté en heures de formation est utilisable par tout salarié, tout au long de sa vie active, pour suivre une formation qualifiante. Le CPF remplace le droit individuel à la formation depuis le 1^{er} janvier 2015, mais les salariés ne perdent pas leurs heures qu'ils pourront mobiliser jusqu'au 31 décembre 2020.

QUEL EST LE CONTENU DU CPF

Le CPF est un compte qui recense :

Les heures de formation acquises par le salarié tout au long de sa vie active et jusqu'à son départ à la retraite.

Les formations dont peut bénéficier personnellement le salarié. Il s'agit de formations qualifiantes permettant d'acquérir une qualification (un diplôme, un titre professionnel...), ou d'acquérir les connaissances de bases, ou d'être accompagné pour la validation des acquis de l'expérience (VAE). D'autres formations répertoriées sur une liste définie par les partenaires sociaux sont également éligibles.

Pour avoir accès à ces informations personnalisées (heures, formations éligibles), il convient de se connecter au site internet dédié au CPF et d'ouvrir un compte en étant muni de son numéro de sécurité sociale.

QUI PEUT BÉNÉFICIER DU CPF ?

Le CPF s'adresse à tout salarié.

COMMENT FONCTIONNE LE CPF ?

Le CPF est alimenté automatiquement à la fin de chaque année proportionnellement au temps de travail réalisé au cours de l'année par le salarié dans la limite d'un plafond. Des abondements, c'est-à-dire des ajouts d'heures, sont toutefois possibles au-delà de ce p l a f o n d .

A l i m e n t a t i o n

Pour un salarié à temps plein, l'alimentation du compte se fait à hauteur de :

24 heures par année de travail jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures,

puis 12 heures par année de travail, dans la limite d'un plafond total de 150 heures. Ainsi, lorsqu'il atteint 150 heures, le compte n'est plus alimenté.

En pratique, un salarié à temps plein acquerra 120 heures en 5 ans, puis les 30 heures restantes en 2 ans et demi. Pour un salarié à temps partiel, l'alimentation du compte est calculée proportionnellement au temps de travail effectué, sous réserve de dispositions plus favorables prévues par un accord collectif d'entreprise ou de branche.

A b o n d e m e n t

Le compte peut être abondé dans 3 cas :

si un accord le prévoit (accord d'État, de branche ou d'entreprise),
si, dans les entreprises d'au minimum 50 salariés, l'employeur n'a pas réalisé l'entretien professionnel prévu tous les 2 ans et que le salarié n'a pas obtenu au moins 2 éléments parmi les 3 suivants : une certification, une formation ou une progression salariale ou professionnelle au moins tous les 6 ans. Dans ce cas, le compte est abondé de 100 heures de formations complémentaires pour un salarié à temps plein, et 130 heures pour un salarié à temps partiel,
si les heures sont insuffisantes pour suivre une formation. Pour obtenir des informations sur la manière dont peut être complété le compte, il est recommandé au salarié de solliciter l'aide gratuite d'un conseiller en évolution professionnelle ou de s'adresser à son employeur ou à sa direction des ressources humaines.

C u m u l a v e c d ' a u t r e s d i s p o s i t i f s

Pour pouvoir suivre une formation plus longue, le salarié a la possibilité de mobiliser les heures de son CPF et de les associer :
à la période de professionnalisation,
au Congé Individuel de Formation (CIF),
à une formation prévue par le plan de formation de l'entreprise.

COMMENT PROFITER DU CPF ?

U t i l i s a t i o n d e s h e u r e s

La mobilisation du CPF relève de la seule initiative du salarié. L'employeur ne peut donc pas imposer à son salarié d'utiliser son CPF pour financer une formation. Il faut l'accord du salarié et son refus d'utiliser le CPF ne constitue pas une faute.

Lorsqu'un salarié utilise son CPF, ses heures de DIF acquises et non utilisées doivent être mobilisées en priorité.

Chaque employeur a l'obligation d'informer chaque salarié par écrit (par exemple, sur la fiche de paie de décembre 2014 ou janvier 2015) du nombre total d'heures du DIF non utilisées au 31 décembre 2014. C'est ensuite au salarié d'inscrire lui-même le solde de son DIF sur son CPF. Il peut se faire aider d'un conseiller en évolution professionnelle.

D é m a r c h e

Si le salarié souhaite participer à une formation se déroulant pendant son temps de travail, il doit s'adresser à son employeur et lui demander son autorisation au moins :

60 jours avant le début de la formation si celle-ci a une durée inférieure à 6 mois

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

L'employeur dispose de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation de la demande de formation.

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 heures de formation librement. Dans ce cas, il peut faire valider sa demande de formation par un conseiller en évolution professionnelle.

P r i s e e n c h a r g e d e s f r a i s d e f o r m a t i o n

Les frais pédagogiques (c'est-à-dire les frais de formation) et les frais annexes (frais de transport, repas, hébergement) peuvent être pris en charge par :

l'Opcv collectant la contribution reversée par l'entreprise,

ou l'Opacif si le CPF vient compléter un CIF,

ou directement par l'entreprise elle-même si celle-ci consacre au moins 0,2 % de sa masse salariale au financement du CPF de ses salariés.

Pour connaître l'Opcv ou l'Opacif concerné, le salarié doit s'adresser à son employeur ou à sa direction des ressources humaines.

R é m u n é r a t i o n d u s a l a r i é p e n d a n t l a f o r m a t i o n

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié. En revanche, lorsque le salarié se forme sur son temps libre, ce temps de formation ne donne pas droit à rémunération.

QUI PREND EN CHARGE LES FRAIS DE FORMATION ?

Les frais de formation, ainsi que l'allocation de formation, sont à la charge de l'employeur, ce dernier pouvant les imputer sur sa participation au développement de la formation continue.

CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION (CIF)

(source : Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social, mars 2013)

Le Congé Individuel de Formation est le droit de s'absenter de son poste de travail pour suivre une formation de son choix. Pour en bénéficier, le salarié doit remplir certaines conditions et présenter sa demande à l'employeur, selon une procédure déterminée. Le salarié peut bénéficier, également sous certaines conditions, d'une prise en charge de sa rémunération et des frais liés au congé de la part de l'organisme paritaire collecteur agréé au titre du CIF (OPACIF) ou encore d'organismes dont la compétence est limitée à une entreprise ou un groupe d'entreprises (AGECIF). Tout salarié, qui en remplit les conditions, peut accéder à un congé individuel de formation, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

QUELS SONT LES OBJECTIFS DU CIF ?

Le CIF permet à tout travailleur, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise.

Sauf accord sur une durée plus longue, l'absence ne peut être supérieure à un an pour un stage à temps plein ou à 1200 heures pour un stage à temps partiel.

Ce congé permet également de préparer et de passer un examen.

QUI PEUT BÉNÉFICIER D'UN CIF ?

Tout salarié peut accéder à un congé individuel de formation, quels que soient l'effectif de l'entreprise et la nature de son contrat de travail.

Une condition d'ancienneté est nécessaire : 24 mois consécutifs ou non en tant que salarié dont 12 mois dans l'entreprise (36 mois dans les entreprises artisanales de moins de 10 salariés).

Un délai de franchise entre deux CIF doit être respecté. Sa durée, qui dépend de celle du précédent congé individuel de formation, ne peut être inférieure à 6 mois ni supérieure à 6 ans.

QUELLES SONT LES DÉMARCHES À ACCOMPLIR AUPRÈS DE L'EMPLOYEUR ?

Le salarié présente à son employeur dans un délai de 60 jours (ou 120 jours pour des stages d'une durée continue de plus de 6 mois) une demande écrite d'autorisation d'absence qui indique avec précision l'intitulé, la date d'ouverture, la durée de la formation, ainsi que l'organisme qui la réalise.

Que peut répondre l'employeur à la demande d'un salarié ?

Si le salarié remplit les conditions d'ouverture du droit au CIF (ancienneté, délai de franchise) et respecte la procédure de demande d'autorisation d'absence, l'employeur ne peut pas s'opposer au départ en formation du salarié. Il peut cependant en reporter la date pour deux motifs : un motif de service et un motif d'effectifs simultanément absents.

QUI FINANCE LE CIF ?

Le financement du CIF est assuré par des organismes paritaires agréés par l'État. Il s'agit principalement des FONGECIF (Fonds de gestion du CIF, présents dans chaque région). Cependant, dans quelques secteurs professionnels (spectacle, agriculture, économie sociale...), ce sont les OPCA (organismes paritaires collecteurs agréés) de branche qui sont chargés du financement du CIF. Ces organismes paritaires (FONGECIF ou OPCA) reçoivent à cette fin des contributions versées par les entreprises de 10 salariés ou plus. Ils peuvent par ailleurs bénéficier d'un financement complémentaire de l'État et de la région. Tout salarié qui veut recourir au CIF doit s'adresser, pour bénéficier d'une prise en charge financière, à l'organisme auprès duquel l'entreprise verse sa contribution. Chaque organisme définit ses propres règles de procédure de demande de financement et de prise en charge du CIF : le salarié a donc intérêt à s'adresser le plus tôt possible au FONGECIF ou à l'OPCA pour disposer des renseignements nécessaires à la constitution de son dossier.

COMMENT EST ASSURÉE LA RÉMUNÉRATION DURANT LE CIF ?

L'autorisation d'absence donnée par l'employeur n'entraîne pas automatiquement le maintien de la rémunération, ni la prise en charge des frais afférents à la formation.

Le maintien de la rémunération n'est acquis par le salarié que lorsqu'il a obtenu l'accord de l'organisme paritaire agréé à cette fin. Selon les cas, celui-ci prend en charge 80 % ou 90 % de la rémunération habituelle du salarié, sauf si celle-ci est inférieure à deux fois le SMIC. La prise en charge du salaire est alors totale.

Concrètement, c'est l'employeur qui verse la rémunération et se fait rembourser par l'organisme agréé.

LA FORMATION PEUT-ELLE SE DÉROULER EN DEHORS DU TEMPS DE TRAVAIL

Dès lors que le salarié dispose d'une ancienneté d'un an dans l'entreprise et à sa demande, l'organisme collecteur paritaire agréé au titre du congé individuel de formation (OPACIF) peut assurer la prise en charge de tout ou partie des frais (c'est-à-dire les coûts pédagogiques de la formation) liés à la réalisation d'une formation se déroulant en dehors du temps de travail (donc sans obligation de congé), selon les mêmes modalités que celles prévues dans le cadre du CIF. Pendant la durée de cette formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Université de Poitiers - 15, rue de l'Hôtel Dieu - TSA 71117 - 86073 POITIERS Cedex 9 - France - Tél : (33) (0)5 49 45 30 00 - Fax : (33) (0)5 49 45 30 50 - webmaster@univ-poitiers.fr