

Et si vos salariés utilisent leur compte personnel de formation ?

Publié le 31 janvier 2019

Les modalités d'utilisation du compte personnel de formation des salariés ont été modifiées au 1^{er} janvier 2019.

Le compte personnel de formation (CPF) permet aux salariés de financer une formation destinée à obtenir une certification professionnelle ou de réaliser un bilan de compétences. Et au 1^{er} janvier 2019, le congé individuel de formation a cédé sa place au congé de transition professionnelle qui permet d'utiliser le CPF pour participer à une formation en vue de changer de métier ou de profession (CPF-TP). Mais sous quelles conditions peuvent-ils mobiliser leur CPF ?

Précision : la liste des formations éligibles au CPF est étendue depuis le 1^{er} janvier 2019. Par exemple, elle inclut désormais le permis de conduire pour les véhicules lourds.

Une condition d'ancienneté ?

Si aucune condition d'ancienneté n'est requise pour une utilisation classique du CPF, ce n'est pas le cas pour le CPF-TP. En effet, l'employé doit, en principe, justifier d'une ancienneté de 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié dont 12 mois dans l'entreprise, peu importe la nature des contrats de travail successifs. Les employés qui ne cumulent pas 12 mois dans la même entreprise doivent justifier d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, comme salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs, au cours des 5 dernières années, dont 4 mois, consécutifs ou non, en contrat à durée déterminée pendant les 12 derniers mois.

Une autorisation de l'employeur ?

Lorsque la formation envisagée par le salarié a lieu en tout ou partie sur le temps de travail, une autorisation d'absence doit être adressée à l'employeur :

- au moins 60 jours avant le début de la formation, si celle-ci dure moins de 6 mois ou, dans le cadre du CPF-TP, si elle entraîne une interruption continue de travail de moins de 6 mois ou lorsqu'elle est réalisée à temps partiel ;
- au moins 120 jours avant le commencement de la formation, si elle dure au moins 6 mois ou, pour un congé de transition professionnelle, si elle implique une interruption continue de travail d'au moins 6 mois.

À noter : pour un congé de transition professionnelle, la demande d'autorisation doit préciser, outre la date de début de la formation, sa désignation et sa durée, le nom de l'organisme qui en est responsable, ainsi que l'intitulé et la date de l'examen.

À réception de la demande d'autorisation, l'employeur dispose de 30 jours pour faire connaître sa réponse au salarié. S'il ne le fait pas, la demande est réputée être acceptée.

Précision : le congé de transition professionnelle ne peut pas être refusé par l'employeur lorsque le salarié remplit les conditions pour en bénéficier. Il peut toutefois le différer lorsque son absence risque d'entraver la bonne marche de l'entreprise ou si plusieurs salariés sont simultanément absents au titre de ce congé.

Et la rémunération du salarié ?

Dans le cadre du CPF classique, les heures de formation qui se déroulent pendant le temps de travail constituent du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien, par l'employeur, de la rémunération du salarié.

Lors d'un congé de transition professionnelle, le salarié se voit également allouer tout ou partie de sa rémunération. À condition qu'il justifie de son assiduité à la formation. Il appartient alors à l'employeur de verser la rémunération au salarié, ainsi que les cotisations sociales correspondantes, puis en demander le remboursement à l'Opacif qui finance la formation.

À noter : à compter de 2020, les Opacif seront remplacés par les commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR). Ces commissions paieront directement la rémunération et les cotisations sociales des salariés employés par des entreprises de moins de 50 salariés.

Quant aux frais liés à la formation, ils sont pris en charge par l'opérateur de compétences dont relève l'employeur (par la Caisse des dépôts et consignations à partir de 2020) ou par les Opacifs (CPIR à compter de 2020).

Article 1, loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, JO du 6
Décret n° 2018-1332 du 28 décembre 2018, JO
du 30
Décret n° 2018-1336 du 28 décembre 2018, JO du 30
Décret n° 2018-1338 du 28 décembre 2018, JO
du 30Article publié le 31 janvier 2019 - © Les Echos Publishing - 2019