

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION - CPF



Depuis le 1er Janvier 2015, tous les salariés disposent d'un Compte Personnel de Formation (CPF) en remplacement du DIF et qui le suit tout au long de sa vie professionnelle.

La Loi n° 2018-771 du 5/9/18 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » change les règles de la formation professionnelle.

Le CPF est dorénavant crédité en euros et non plus en heures (500 €/an jusqu'à 5000 € pour un salarié à temps plein). Il est disponible via l'application mobile ou le site internet moncompteformation.gouv.fr

Le CPF de transition succède au Congé Individuel de Formation (CIF).

Conversion des heures DIF/CPF en euros : 15€/ heure de formation.

Au 31/12/2018, si le salarié n'avait pas consommé son DIF, son CPF est crédité de 3240€ sur le calcul suivant :

120h DIF + 72h CPF (pour les années 2015,2016 et 2017) + 24h CPF (pour l'année 2018) = 216 heures.

216 h x 15€ = soit 3240€ (rappel plafond 5000€).

Les heures DIF acquises et non utilisées au 31/12/2014 sont visibles sur la fiche de paie du 31/12/2014 ou celle du 01/01/2015. Ces heures devront être saisies avant le 31/12/2020 par le titulaire sur le site : www.moncompteactivite.gouv.fr (se munir de sa carte vitale).

Le Compte Personnel de Formation (CPF) : Il existe 3 types de CPF

Le CPF de Projet Professionnel

Il est réalisé hors du temps de travail et directement initié par le salarié, pour une formation certifiante. Peuvent aussi être suivis dans ce cadre le Bilan de compétences, la Validation des Acquis d'Expérience (VAE) et la formation création/reprise d'entreprise. La VAE permet de faire connaître son expérience notamment professionnelle ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales, afin d'obtenir tout ou partie d'un diplôme, d'un titre ou d'un certificat professionnel. Au même titre que la formation initiale et la formation continue, la VAE permet alors d'accéder à la reconnaissance et à la certification.

Le CPF Coconstruit

Il peut être utilisé sur le temps de travail. Voir les modalités avec l'employeur.

Le CPF de transition professionnelle (ex congé individuel de formation)

Il est utilisé dans le cadre d'un changement de métier. Comme il s'agit d'une formation longue, l'accord de l'entreprise est requis et le contrat de travail est suspendu.

Le maintien de la rémunération à 100% n'est pas systématique. Si à l'issue de cette formation le salarié ne change pas de métier, il peut réintégrer son emploi.

Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, le salarié doit justifier d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, dont 12 mois dans l'entreprise, quelle que soit la nature des contrats de travail successifs.

L'ancienneté s'apprécie à la date de départ en formation du salarié. Par dérogation, des modalités particulières d'ancienneté sont prévues pour les salariés souhaitant réaliser leur projet de transition à l'issue de leur CDD (conditions similaires à l'ancien congé individuel de formation). La condition d'ancienneté n'est pas exigée pour les personnes bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH), les salariés licenciés pour motif économique ou pour inaptitude, n'ayant pas suivi de formation entre leur licenciement et leur nouvel emploi.

Pour plus de détails, retrouvez toutes les informations utiles sur le site : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F10705>