

Les experts-comptables vous informent

N° 458 novembre 2014

Compte personnel de formation : modalités de mise en œuvre

Le compte personnel de formation entre en application au 1^{er} janvier 2015. Il remplace le DIF (droit individuel à la formation). Il a pour objet de permettre à son titulaire, salarié ou demandeur d'emploi, de prendre l'initiative de s'engager dans une formation qualifiante sur le fondement de droits à heures de formation acquises tout au long de sa carrière.

Fonctionnement du compte personnel de formation

Le compte est ouvert dès l'entrée du salarié sur le marché du travail et il prend fin à son départ à la retraite. Il est attaché à la personne du salarié qui, en cas de changement d'entreprise ou de perte d'emploi, garde ses droits.

Le compte est alimenté à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet, jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures ; puis de 12 heures par année de travail à temps complet dans la limite d'un plafond total de 150 heures. Pour les salariés à temps partiel, les droits sont calculés proportionnellement à la durée du travail (sauf disposition conventionnelle plus favorable).

Le salarié acquiert notamment des droits en cas d'absence pour maternité, paternité et congé parental d'éducation. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés qui n'auraient pas respecté leurs obligations en termes d'entretien... le compte est crédité de 100 heures supplémentaires.

Compte personnel de formation et DIF

Au 1^{er} janvier 2015, le compte personnel de formation se substitue au DIF. Les salariés garderont leurs droits au DIF au plus tard jusqu'au 1^{er} janvier 2021 : jusqu'à cette date, ils peuvent mobiliser le solde de leurs heures de DIF.

Le nombre d'heures acquis au titre du DIF sera mentionné dans le compte personnel de formation.

Utilisation du compte personnel de formation par le salarié

L'objectif du compte personnel de formation est de permettre aux salariés d'évoluer professionnellement et de sécuriser leur parcours professionnel.

C'est pourquoi les formations éligibles à ce compte sont obligatoirement des formations qualifiantes conduisant notamment à une certification, un certificat de qualification professionnelle de branche, un diplôme d'Etat, etc.

Le salarié peut mobiliser son compte sans l'accord de l'employeur, s'il l'utilise hors temps de travail. Mais si la formation est suivie en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation ; il faut présenter la demande 60 jours avant le début de la formation, si elle dure moins de 6 mois (120 jours dans les autres cas), l'employeur ayant 30 jours pour répondre. A défaut de réponse, la demande est acceptée.

Dans les deux cas, les frais de formation (frais pédagogiques + frais annexes) du salarié sont pris en charge par l'OPCA et parfois par l'employeur.

La mise en œuvre du compte personnel de formation est complexe. Il faut s'en préoccuper et, à défaut, la responsabilité de l'employeur peut être engagée.

Contactez votre expert-comptable pour un diagnostic personnalisé !