

Du DIF au compte personnel de formation

*Au 1^{er} janvier 2015, le **DIF** cédera sa place au **CPF**. L'employeur doit informer par écrit chacun de ses salariés des heures dont il dispose au titre du DIF. Décret 2014-1120.*

150 heures de formation

Le CPF est alimenté en heures de formation pendant les périodes d'activité salariée. Son **plafond légal fixé à 150 heures** est, en principe, atteint au bout de 7 ans et demi de salariat par un premier crédit de 120 heures acquis à raison de 24 heures par année de travail à temps complet (soit au bout de 5 ans) puis un crédit supplémentaire de 30 heures acquis à raison de 12 heures par an. *Dans les entreprises de 50 salariés et plus, un crédit supplémentaire de 100 heures (salariés à temps plein) ou de 130 heures (salariés à temps partiel) peut être imposé à l'employeur qui ne respecte pas certaines mesures d'évolution professionnelle des salariés (entretiens professionnels réguliers, suivi d'au moins une action de formation...).*

Le financement d'une formation

Le CPF est mobilisable, par son bénéficiaire, pendant toute sa carrière professionnelle. Ainsi, contrairement au DIF, **en cas de changement d'employeur ou de chômage, le salarié conserve, sans conditions, les heures de formation accumulées sur ce compte mais non utilisées.**

Les formations susceptibles d'être financées sont notamment des formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret, des formations qualifiantes ou des mesures d'accompagnement à la valorisation des acquis de l'expérience.

Le salarié peut utiliser librement son crédit d'heures pour suivre une formation en dehors de son temps de travail. En revanche, si la formation se déroule, en totalité ou en partie, sur le temps de travail, il doit demander l'accord de son employeur, au moins 60 jours avant le début de la formation si elle dure moins de 6 mois, et au moins 120 jours pour les autres formations. Et attention, car **l'employeur qui ne répond pas dans les 30 jours est censé avoir accepté cette demande.**

Quant aux frais de formation et frais annexes (transport, hébergement, repas), ils sont pris en charge soit directement par l'employeur (pour les entreprises d'au moins 10 salariés ayant conclu un accord d'entreprise à cet effet), soit par l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) pour les entreprises de moins de 10 salariés ou celles n'ayant pas conclu un accord d'entreprise spécifique.

À noter : *le salarié qui suit une formation pendant son temps de travail a droit au maintien de sa rémunération, celle-ci pouvant être, en partie, prise en charge par l'OPCA. En revanche, l'employeur n'a plus à verser d'allocation de formation lorsque la formation a lieu en dehors des heures de travail.*