

LES ABONDEMENTS DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Il existe quatre formes d'abondement dans le cadre du compte personnel de formation

1) L'abondement d'acquisition (L. 6323-11 et R. 6323-2)

Il permet aux salariés d'acquérir un volume d'heures de CPF plus que proportionnel à leur temps de travail. Il s'agit notamment de permettre à des salariés à temps partiel d'acquérir des heures de CPF sur la base d'un temps plein alors qu'ils ne travaillent pas à temps complet.

Ces heures sont portées dans le compteur du salarié. L'entreprise doit fournir à l'OPCA la liste des bénéficiaires afin que l'OPCA informe la Caisse des dépôts et consignations qui inscrira ce crédit complémentaire au compte du salarié.

Cet abondement d'acquisition est conditionnée par la mise en place d'une contribution supplémentaire dont le montant ne peut être inférieur à 13 euros de l'heure. Ces sommes sont versées à l'OPCA et s'ajoutent à la collecte de 0,2 %. La logique est d'accroître le financement lorsqu'on augmente le nombre d'heures acquises.

2) L'abondement d'utilisation (L. 6323-14)

Les accords de branche peuvent prévoir que les financements du CPF (pris sur le 0,2 %) viendront compléter le droit des salariés. Cet abondement d'utilisation est entièrement défini par l'accord : salariés concernés, formations ou certifications concernés, durée de l'abondement maximum ou coût maximum, etc.

Par exemple : on pourra indiquer que lorsqu'un salarié occupant certains emplois (des emplois menacés par exemple) utilise son CPF, il bénéficiera d'un abondement pour compléter les heures dont il dispose au titre du CPF. On peut aussi prévoir que les salariés à temps partiel bénéficieront d'un abondement systématique pour augmenter leur droit (ce qui est moins onéreux pour les entreprises que l'abondement d'acquisition et permet d'éviter de financer des heures non utilisées).

Ces abondements sont financés avec le 0,2 %. Ils ne sont pas inscrits dans le compteur du salarié mais sont tracés malgré tout dans le SI de gestion du CPF avec l'inscription des formations suivies pour leur durée totale.

3) L'abondement – articulation (L. 6323-4)

L'accord de branche peut prévoir des utilisations articulées de plusieurs dispositifs. Par exemple prévoir que les périodes de professionnalisation seront systématiquement mobilisables en complément du CPF lorsque celui-ci s'inscrit dans les priorités de la branche sur les périodes de professionnalisation.

Dans ce cas, le financement du complément nécessaire au CPF n'est pas pris sur le 0,2 % mais sur le dispositif mobilisé (période de professionnalisation, plan de formation légal, obligation conventionnelle, ...).

4) L'abondement correctif (L. 6323-13 et R. 6323-3)

Il s'agit de la pénalité due par l'entreprise aux salariés pour lesquels il n'est pas possible de justifier, après six ans de présence dans l'entreprise, de la tenue d'au moins trois entretiens professionnels et pour lesquels l'entreprise ne peut justifier également de l'atteinte de deux des trois critères légaux liés à la gestion des parcours (suivi d'une formation, évolution salariale ou professionnelle, obtention d'une certification).

L'abondement correctif est de 100 heures pour les salariés à temps plein et de 130 heures pour les salariés à temps partiel. Il se traduit par le versement d'une contribution de 30 euros de l'heure à l'OPCA et de la transmission également de la liste nominative des bénéficiaires pour inscription de ces heures dans leur compte.