

Le Compte Personnel Formation (CPF)

De quoi s'agit-il ?

Depuis le 1er janvier 2015, un nouveau moyen d'accès à la formation est mis en place par le biais du compte personnel de formation (CPF). Ce compte personnel alimenté en heures de formation est utilisable par tout salarié, tout au long de sa vie active, pour suivre une formation qualifiante. Le CPF remplace le Droit Individuel à la Formation (DIF) depuis le 1er janvier 2015, mais les salariés ne perdent pas leurs heures qu'ils pourront mobiliser jusqu'au 31 décembre 2020.
(Réf. / Loi du 5 mars 2014)

Le contenu du CPF

Le CPF est un compte qui recense :

- ➔ les heures de formation acquises par le salarié tout au long de sa vie active et jusqu'à son départ à la retraite,
- ➔ les formations dont peut bénéficier personnellement le salarié. Il s'agit de formations qualifiantes permettant d'acquérir une qualification (un diplôme, un titre professionnel...), ou d'acquérir les connaissances de bases, ou d'être accompagné pour la validation des acquis de l'expérience (VAE). D'autres formations répertoriées sur une liste définie par les partenaires sociaux sont également éligibles.

Pour avoir accès à ces informations personnalisées (heures, formations éligibles), il convient de se connecter au site internet dédié au CPF et d'ouvrir un compte en étant muni de son numéro de sécurité sociale.

Site : moncompteformation.gouv.fr



Voir la fiche outil : Comment créer mon compte CPF ?

À savoir :

Les heures restent acquises même en cas de changement d'employeur ou de perte d'emploi.

Qui est concerné ?

Tout individu dispose d'un Compte Personnel de Formation qui lui sera attaché, de son entrée dans la vie professionnelle jusqu'à sa retraite. Il peut utiliser ce compte pour faire des formations tout au long de sa carrière, qu'il soit salarié ou demandeur d'emploi.

Fonctionnement du CPF

Le CPF est alimenté automatiquement à la fin de chaque année proportionnellement au temps de travail réalisé au cours de l'année par le salarié dans la limite d'un plafond.

Des abondements, c'est-à-dire des ajouts d'heures, sont toutefois possibles au-delà de ce plafond.

Alimentation

Pour un salarié à temps plein, l'alimentation du compte se fait à hauteur de :

- ➔ 24 heures par année de travail jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures,
- ➔ puis 12 heures par année de travail, dans la limite d'un plafond total de 150 heures. Ainsi, lorsqu'il atteint **150 heures**, le compte n'est plus alimenté.

En pratique, un salarié à temps plein acquerra 120 heures en 5 ans, puis les 30 heures restantes en 2 ans et demi.

Pour un salarié à temps partiel, l'alimentation du compte est calculée proportionnellement au temps de travail effectué, sous réserve de dispositions plus favorables prévues par un accord collectif d'entreprise ou de branche.

À noter :

le congé de maternité, le congé paternité et d'accueil de l'enfant, le congé d'adoption, le congé parental d'éducation, le congé de présence parentale, le congé de soutien familial, les absences pour maladie professionnelle ou accident du travail sont pris en compte pour alimenter le compte.

Abondement

Le compte peut être abondé dans 3 cas :

- ➔ si un accord le prévoit (accord d'État, de branche ou d'entreprise),
- ➔ si, dans les entreprises d'au minimum 50 salariés, l'employeur n'a pas réalisé l'entretien professionnel prévu tous les 2 ans et que le salarié n'a pas obtenu au moins 2 éléments parmi les 3 suivants : une certification, une formation ou une progression salariale ou professionnelle au moins tous les 6 ans. Dans ce cas, le compte est abondé de 100 heures de formations complémentaires pour un salarié à temps plein, et 130 heures pour un salarié à temps partiel,
- ➔ si les heures sont insuffisantes pour suivre une formation. Pour obtenir des informations sur la manière dont peut être complété le compte, il est recommandé au salarié de solliciter l'aide gratuite d'un conseiller en évolution professionnelle ou de s'adresser à son employeur ou à sa direction des ressources humaines.

Cumul avec d'autres dispositifs

Pour pouvoir suivre une formation plus longue, le salarié a la possibilité de mobiliser les heures de son CPF et de les associer :

- ➔ à la période de professionnalisation,
- ➔ au congé individuel de formation (CIF),
- ➔ à une formation prévue par le plan de formation de l'entreprise.

Mobilisation du CPF

Utilisation des heures

La mobilisation du CPF relève de la seule initiative du salarié. L'employeur ne peut donc pas imposer à son salarié d'utiliser son CPF pour financer une formation. Il faut l'accord écrit du salarié et son refus d'utiliser le CPF ne constitue pas une faute.

Lorsqu'un salarié utilise son CPF, ses heures de DIF acquises et non utilisées doivent être mobilisées en priorité.

Chaque employeur a l'obligation d'informer chaque salarié par écrit (par exemple, sur la fiche de paie de décembre 2014 ou janvier 2015) du nombre total d'heures du DIF non utilisées au 31 décembre 2014.

C'est ensuite au salarié d'inscrire lui-même le solde de son DIF sur son CPF. Il peut se faire aider d'un **conseiller en évolution professionnelle**.

Démarche

Si le salarié souhaite participer à une formation se déroulant pendant son temps de travail, il doit s'adresser à son employeur et lui demander son autorisation au moins :

- ➔ 60 jours avant le début de la formation si celle-ci a une durée inférieure à 6 mois
- ➔ ou 120 jours avant le début de la formation si celle-ci a une durée supérieure à 6 mois.

L'employeur dispose de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation de la demande de formation.

En revanche, lorsque la formation demandée est suivie en dehors du temps de travail, le salarié n'a pas à demander l'accord de son employeur et peut mobiliser ses heures de formation librement. Dans ce cas, il peut faire valider sa demande de formation par un conseiller en évolution professionnelle.

Prise en charge des frais de formation

Les frais pédagogiques (c'est-à-dire les frais de formation) et les frais annexes (frais de transport, repas, hébergement) peuvent être pris en charge par :

- ➔ l'Opca collectant la contribution reversée par l'entreprise,
- ➔ ou l'Opacif si le CPF vient compléter un CIF (Congé Individuel Formation),
- ➔ ou directement par l'entreprise elle-même si celle-ci consacre au moins 0,2 % de sa masse salariale au financement du CPF de ses salariés.

Pour connaître l'Opca ou l'Opacif concerné, le salarié doit s'adresser à son employeur ou à sa direction des ressources humaines.

Rémunération du salarié pendant la formation

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

En revanche, lorsque le salarié se forme sur son temps libre, ce temps de formation ne donne pas droit à rémunération.

Textes de références

Lien vers :

[Code du travail : articles L6323-1 à L6323-9](#)

Principe général

Articles de référence :

- Code du travail : articles L6323-10 à L6323-15
Alimentation et abondement du compte
- Code du travail : articles L6323-16 à L6323-17
Formations éligibles et mobilisation du compte
- Code du travail : articles L6323-18 à L6323-19
Rémunération et protection sociale