

## Le CPF : Compte Personnel de Formation

Le **Compte Personnel de Formation (CPF)** entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2015 qui succède au **DIF (Droit Individuel à la Formation)**, a pour objectif de permettre à tout salarié de se constituer un crédit d'heures de formation pour sécuriser son parcours professionnel et d'accéder à la formation professionnelle tout au long de la vie indépendamment de son statut.

➤ **L'initiative** d'utiliser les droits à formation ainsi acquis **appartient au salarié, mais** la mise en œuvre du CPF peut nécessiter **l'accord de l'employeur** dans certaines conditions.

➤ Le CPF a pour objectif de **maintenir son niveau de qualification** ou d'accéder à un **niveau de qualification supérieur**. De ce fait, le CPF n'est ouvert que pour certaines formations : socles de compétences et de connaissances, accompagnement VAE et certaines formations qualifiantes et certifiantes déterminées sous forme de liste et encadrées par les textes.

➤ La formation a lieu **sur le temps de travail** ou **hors du temps de travail**.

➤ elle est **prise en charge** selon des modalités particulières.

➤ Le CPF étant **un droit reconnu au salarié**, celui-ci est libre ou non de l'utiliser. S'il décide de ne pas l'utiliser, il ne peut pas en demander la compensation financière au titre des heures acquises et non utilisées.

### Qui peut bénéficier du CPF ?

Le CPF est ouvert à toute personne en emploi ou à la recherche d'un emploi. Il est ouvert :

- Aux salariés d'au moins 16 ans
- Aux personnes d'au moins 16 ans en recherche d'emploi
- Aux personnes d'au moins 16 ans accompagnées dans leur projet d'orientation et d'insertion professionnelles
- Aux personnes d'au moins 16 ans accueillies dans un ESAT (structure du milieu protégé accueillant des travailleurs handicapés).

Par dérogation, le CPF peut être ouvert dès l'âge de 15 ans aux jeunes titulaires d'un contrat d'apprentissage.

**Seules les périodes d'activité salariée dans le secteur privé** permettent aujourd'hui d'acquérir des heures de formation.

Les travailleurs indépendants et les fonctionnaires ou agents de la fonction publique sont pour le moment exclus du CPF. Le DIF est actuellement maintenu dans la fonction publique.

Le CPF suit la personne tout au long de sa vie professionnelle (périodes de chômage comprises).

Le compteur est remis à zéro lors du départ à la retraite.

Si le titulaire du compte reprend une **activité salariée** dans le secteur privé, le CPF est **réactivé** et peut de nouveau être alimenté.

### A combien d'heures de formation ouvre droit le CPF ?

Les salariés travaillant à temps plein acquièrent **24 heures** par an jusqu'à un seuil de **120 heures**, puis **12 heures** par an, dans la limite de **150 heures**.

Pour les salariés à temps partiel le crédit d'heures est calculé au prorata de leur durée de travail sous réserve de dispositions conventionnelles plus favorables.

Les personnes en recherche d'emploi n'acquièrent pas d'heures CPF au titre de leur période de chômage mais elles peuvent être mobilisées si elles étaient salariées.

### Abondement d'heures au titre du CPF

Outre l'alimentation régulière des heures, le CPF peut également recevoir des abondements d'heures.

Ces abondements ont différentes origines :

#### - Abondement en heures complémentaires :

Si les heures créditées sur le compte ne sont pas suffisantes pour suivre la formation envisagée, le titulaire peut demander un abondement en heures complémentaires de façon à financer la totalité de la formation. Ces abondements peuvent provenir :

- de l'employeur
- du titulaire du CPF lui-même
- d'un OPCA ou OPACIF
- de la Caisse nationale d'assurance vieillesse
- de l'Etat
- de la Région
- de Pôle Emploi
- de l'Agefiph (pour les personnes en situation de handicap).

#### - Abondement supplémentaire « correctif » :

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, un entretien professionnel faisant état des lieux du parcours professionnel du salarié doit être organisé tous les 2 ans.

Un abondement supplémentaire correctif du CPF est prévu si le salarié :

- n'a pas bénéficié sur une période de 6 ans, des entretiens professionnels obligatoires tous les 2 ans

#### **ET**

- qu'il n'a pas non plus bénéficié d'au moins 2 mesures parmi les 3 suivantes : suivi d'au moins une action de formation, acquisition d'éléments de certification par la formation ou VAE, progression salariale ou professionnelle.

Le CPF est alors crédité de 100 heures complémentaires (130 pour un salarié à temps partiel). Ces heures n'entrent pas dans le calcul des heures créditées annuellement.

L'employeur doit également verser à l'OPCA une somme forfaitaire de 3000€ pour un plein temps et 3900€ pour un temps partiel.

#### - Abondement supplémentaire d'origine conventionnelle :

Le CPF peut faire l'objet d'un abondement en application d'un accord d'entreprise ou de groupe, d'un accord de branche ou d'un accord d'un OPCA.

Cet accord porte sur les formations éligibles et la détermination des salariés concernés comme prioritaires.

Ces abondements n'entrent pas dans le calcul des heures créditées.

#### Articulation du CPF avec le DIF

Au 31 décembre 2014, le DIF des salariés doit être clôturé. L'employeur informe les salariés par écrit, du nombre d'heures figurant au solde du DIF au 31/12/2014. Cette information doit avoir lieu avant le 31 janvier 2015.

Le titulaire du CPF doit créer son compte CPF sur le site : [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr) et reporter ce nombre d'heures sur son compte. Ces heures peuvent être mobilisées pour suivre une formation éligible au CPF jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2021, complétées, le cas échéant, par les heures CPF. Si à cette date, ces heures n'ont pas été utilisées, elles sont perdues.

Ces heures (ex DIF) ne sont pas prises en compte pour le calcul du plafond des 150 heures, elles sont mobilisées en premier lieu

lorsqu'une personne effectue une formation dans le cadre du CPF.

A signaler : l'obligation qu'avait l'employeur d'indiquer sur le certificat de travail le nombre d'heures de DIF acquises ainsi que les coordonnées de l'OPCA compétent est supprimée.

#### Gestion externalisée du CPF

La gestion du CPF n'est pas de la responsabilité de l'entreprise mais du **titulaire** du compte lui-même.

Un service dématérialisé, gratuit et unique, dénommé Système d'Information du CPF (SI CPF) a été créé et est géré par la Caisse des Dépôts et Consignations.

Les données enregistrées dans le SI CPF sont :

- données personnelles relatives au titulaire du CPF (état civil, et adresse)

- données concernant le dossier de formation (formations éligibles, informations diverses concernant la formation retenue, statut de l'intéressé, coordonnées de son employeur)

- données relatives au passeport d'orientation, de formation et de compétences (études et formations suivies, diplômes obtenus, langues étrangères)

- données concernant les questionnaires des organismes (nom, fonction, organisme employeur)

Trois catégories de personnes sont susceptibles d'avoir accès à certaines informations du SI CPF :

- Le titulaire du compte

- Le personnel de la Caisse des Dépôts et Consignations

- Certains organismes comme les agents des collectivités et organismes chargés du financement des formations, les agents des organismes de conseil en évolution professionnelle, les agents des employeurs assurant la gestion du financement des heures de formation acquises au titre du DIF.

#### Formations éligibles au CPF

- formations permettant d'acquérir le « socle de connaissances et de compétences »
- accompagnement à la VAE

- formations qualifiantes ou certifiantes, ou, une partie de certification (un diplôme, une certification inscrite au RNCP, un certificat de qualification professionnelle (CQP), un titre professionnel, une habilitation).

- formations concourant à l'accès à la qualification des personnes en recherche d'un emploi et financées par les Régions, Pôle Emploi et l'Agefiph.

Ces listes de formation doivent répondre aux besoins du marché de l'emploi dans un bassin économique d'une région.

Ces listes dépendent donc du statut du titulaire (salarié ou demandeur d'emploi), de la région d'habitation et du domaine d'activité pour les salariés.

Ces listes sont accessibles via le service dématérialisé de gestion du CPF et consultables sur [moncompteformation.gouv.fr](http://moncompteformation.gouv.fr).

### Comment le CPF est-il mis en œuvre ?

Les modalités de départ d'un salarié pour effectuer une formation dans le cadre du CPF varient selon que la formation se déroule sur ou en dehors du temps de travail.

#### - Formation sur le temps de travail :

Si la formation est suivie en tout ou partie sur le temps de travail, le salarié doit demander à son employeur l'accord préalable sur le **contenu** et le **calendrier** de celle-ci.

La demande doit être effectuée :

- au minimum 60 jours avant le début de la formation si elle est d'une durée inférieure à 6 mois ;

- au minimum 120 jours avant si la formation est de plus de 6 mois.

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse. L'absence de réponse de sa part dans ce délai vaut acceptation.

L'accord de l'employeur n'est pas demandé sur le **contenu** de la formation quand la formation est demandée au titre de l'abondement supplémentaire « correctif » **ou** si elle vise l'acquisition du socle de connaissances et de compétences **ou** les actions d'accompagnement VAE.

D'autres cas prévoyant que l'accord de l'employeur n'est pas requis peuvent être prévus par accord d'entreprise, de groupe ou de branche.

#### - Formation hors temps de travail :

Le salarié ne doit demander aucune autorisation à son employeur et ne perçoit pas comme pour le DIF le versement d'allocation de formation.

### Articulation du CPF avec d'autres dispositifs de formation

#### - Le CPF et le plan de formation :

L'employeur peut décider d'abonder le CPF de son salarié.

En l'absence de tout accord collectif, à la demande du salarié, si le projet de formation est en accord avec les objectifs de développement de l'entreprise. Ces sommes dépensées s'inscrivent dans le plan de formation de l'entreprise. Cette pratique doit faire l'objet d'un écrit entre l'employeur et le salarié.

L'employeur peut aussi négocier un accord collectif sur l'abondement supplémentaire du CPF de ses salariés, offrant ainsi à ses salariés les moyens de cofinancer leur projet de formation en articulant les ressources du plan de formation avec celles du CPF.

Ces heures n'entrent ni dans le calcul des heures créditées ni dans celui de son plafond.

#### - Le CPF et le CIF (Congé Individuel de Formation) :

Le salarié peut de sa propre initiative mobiliser son CPF lors d'une demande de CIF notamment si après validation de sa demande par l'OPACIF, elle a un reste à charge. Le FPSPP Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels prend en charge le financement des frais pédagogiques associés au CIF dans la limite du nombre d'heures inscrites sur le CPF du salarié. La formation doit cependant répondre aux conditions d'éligibilité du CPF.

#### - Le CPF et le Congé pour VAE :

Seul l'accompagnement VAE est éligible au CPF. Le salarié pourra donc dans un premier temps utiliser son CPF pour la partie accompagnement (jusqu'à la recevabilité de son dossier) puis le congé VAE pour la constitution du dossier et le passage devant le jury. Un décret est attendu sur ces conditions.

#### - Le CPF et la période de professionnalisation :

Le salarié peut en œuvre à sa demande, en partie, hors temps de travail, mobiliser son CPF. Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, ces heures hors temps de travail, peuvent excéder le montant des droits ouverts au titre du CPF dans la limite de 80 heures sur une même année civile.

## Statut du salarié en formation

Les heures de formation effectuées dans le cadre du CPF sur le temps de travail sont considérées comme du travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération.

Si la formation est en dehors du temps de travail, il n'est prévu aucun versement.

Pendant la durée de la formation (pendant ou en dehors du temps de travail), le salarié bénéficie du régime de la Sécurité sociale relatif à la protection d'accident du travail et de la maladie professionnelle.

## Prise en charge des frais de formation

Les frais pris en charge sont les frais pédagogiques, mais aussi les frais annexes (transport, repas, hébergement, ...). Il peut également être prévu une prise en charge par l'OPCA ou l'employeur des frais de garde d'enfants ou de parents à charge si la formation a lieu en tout ou partie hors temps de travail.

La prise en charge se fait selon 2 modalités :

- si l'entreprise n'a pas conclu un accord de gestion interne du CPF, les frais sont pris en charge par l'Opca dont relève l'entreprise. Cette prise en charge est effectuée au coût réel de la formation, sauf plafond décidé par l'Opca.
- si l'entreprise a conclu un accord de gestion interne du CPF, les frais sont assumés par l'employeur selon l'accord prévu. Ces frais sont au coût réel de la formation sauf plafond défini.

## Le CPF « demandeurs d'emploi »

Les personnes privées d'emploi n'acquièrent pas d'heures au titre du CPF mais peuvent mobiliser leur compte pendant leur période de chômage.

Les formations éligibles sont :

- les formations permettant s'acquérir le socle de connaissances et de compétences (qui doit être défini par décret).
- l'accompagnement à la VAE
- les formations qualifiantes ou certifiantes inscrites au RNCP dès lors qu'elles figurent sur les listes spécifiques dédiées au CPF.

- les formations arrêtées par le Copanef (Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation) inscrite sur le site dématérialisé du CPF

- les formations élaborées par le Coparef (Comité interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation) : cette liste est élaborée à partir du programme régional de formation professionnelle pour les personnes à la recherche d'un emploi financé par la Région, Pôle emploi ou l'Agefiph.

L'ensemble de ces listes sont mentionnées sur le système d'information du CPF.

Pour favoriser la mobilité géographique des demandeurs d'emploi, l'intéressé peut suivre une formation dans une autre région que la sienne, dès lors que cette formation ne figure pas dans sa région d'origine.

Lorsque le Pôle emploi propose à un demandeur d'emploi de mobiliser son CPF pour effectuer une formation, le refus de l'intéressé ne peut être assimilé à un refus de suivre une formation dans le cadre du projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE).

## L'accord de Pôle Emploi :

Si le demandeur d'emploi bénéficie sur son CPF de suffisamment d'heures pour suivre sa formation voulue, il n'a pas à demander l'autorisation de Pôle emploi qui valide automatiquement son projet au titre du PPAE.

Si il ne dispose pas assez d'heures, Pôle emploi doit valider son projet pour pouvoir ensuite mobiliser les financements complémentaires existants (Opacif, Région, Pôle emploi, lui-même, ...)

Les frais pédagogiques et frais annexes sont pris en charge par le FPSPP Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

Les salariés visés par une procédure de licenciement économique et qui adhèrent à un contrat de sécurisation professionnelle pourront mobiliser leur CPF (à la différence du DIF précédemment).