

COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Le Compte personnel de formation (CPF) est entré en vigueur le 1er janvier 2015 et a remplacé le Droit Individuel à Formation (DIF). Depuis le 1er janvier 2017, le CPF est englobé dans le Compte Personnel d'Activité (CPA). En plus du CPF, le CPA est constitué du Compte Professionnel de Prévention et du Compte d'Engagement Citoyen.

(Article L6111-1 du Code du travail)

QU'EST-CE QUE LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION ?

Le CPF permet d'accumuler un crédit d'heures de formation afin de financer des formations permettant d'acquérir un socle de connaissances et de compétences ainsi que des formations qualifiantes.

Le CPF est attaché à la personne du salarié qui le conserve indépendamment des éventuelles périodes de transition durant son parcours professionnel. En effet, les heures inscrites au CPF peuvent être utilisées par son titulaire, peu importe sa situation, qu'il soit en activité ou au chômage.

Les heures du CPF ne peuvent être utilisées qu'avec l'accord du titulaire du compte. Un refus de mobiliser les heures ne peut pas constituer une faute.

Le CPF s'ouvre dès l'entrée sur le marché du travail pour toute personne âgée d'au moins 16 ans et se ferme lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

DE COMBIEN D'HEURES PEUT DISPOSER LE TITULAIRE DU CPF ?

- Alimentation du CPF des salariés à temps plein ou à temps partiel :
 - Le CPF du salarié ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année est alimenté à hauteur de 500 euros par an, dans la limite d'un plafond total de 5 000 euros. Ce montant est porté à 800 euros par an, dans la limite d'un plafond total de 8 000 euros, pour les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ainsi que pour les salariés peu qualifiés (n'ayant pas atteint un niveau 3 de qualification : CAP, BEP).
- Alimentation du CPF des salariés à temps partiel :
 - Le CPF du salarié dont la durée de travail a été inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année est alimenté, au titre de l'année, d'une fraction du montant de 500 euros, calculée au prorata de la durée de travail qu'il a effectuée. Lorsque le calcul de ses droits aboutit à un montant en euros comportant des décimales, ce montant est arrondi à la deuxième décimale, au centime d'euro supérieur.
- Rétablissement des droits en cas de rappel de salaire :
 - Un salarié à temps partiel qui bénéficie d'un rappel de salaire sur la base d'un temps complet doit être rétabli dans ses droits au titre de son CPF, sur la base d'un temps complet.

NOTEZ-LE !

Certaines périodes d'absence sont considérées comme des périodes de travail pour l'acquisition des heures de formation. C'est le cas du congé maternité et paternité, d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de proche aidant, le congé parental d'éducation ainsi que les absences pour maladie professionnelle ou accident du travail.

QUE DEVIENNENT LES HEURES ACQUISES AU TITRE DU DIF ?

Les heures acquises au titre du DIF n'ont pas été perdues avec la mise en place du CPF. Elles doivent être utilisées dans les conditions du CPF (financement, formations disponibles...). Les droits acquis au titre du DIF sont cependant pris en compte pour le calcul des plafonds d'alimentation du CPF.

COMMENT S'OPERENT LA CONVERSION EN EUROS DES HEURES ACQUISES AU 31 DECEMBRE 2018

Les heures acquises au titre du CPF et du DIF au 31 décembre 2018 sont converties en euros, à hauteur de 15 euros par heure.

EST-IL POSSIBLE D'ABONDER LES HEURES DE FORMATION ?

Dans le cas où le titulaire du compte souhaite faire une formation qui dépasse son crédit d'heures disponible, il pourra faire une demande d'abondement en heures complémentaires. Le CPF peut également être abondé en application d'un accord d'entreprise, de groupe ou d'un accord de branche. L'accord doit porter sur la définition des formations éligibles et les salariés prioritaires.

Les salariés prioritaires peuvent être les salariés les moins qualifiés, les salariés exposés à des facteurs de risques professionnels, les salariés occupant des emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques et les salariés à temps partiel.

NOTEZ-LE !

Dans le cadre de la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC), les partenaires sociaux doivent négocier sur les critères et modalités d'abondement du CPF par l'employeur.

NOTEZ-LE !

Tous les deux ans, un entretien professionnel doit être organisé avec chaque salarié. Il est destiné à étudier les perspectives d'évolution professionnelle du salarié.

Cet entretien doit être systématiquement proposé après une longue période d'absence (congé maternité, congé parental d'éducation, congé sabbatique...). Tous les 6 ans, il prendra la forme d'un bilan de parcours professionnel. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CPF sera abondé à hauteur de 3000 euros et l'entreprise devra verser à l'Opérateurs de compétences (OPCO) un abondement du même montant lorsque le salarié n'a pas bénéficié pendant 6 ans des entretiens professionnels tous les 2 ans et d'au moins une formation autre qu'une « formation obligatoire ».

À QUELLES FORMATIONS DONNE DROIT LE CPF ?

Depuis le 1er janvier 2019, sont éligibles au CPF :

- Les actions de formation sanctionnées par les certifications professionnelles enregistrées au Répertoire National des Certifications Professionnelles, celles sanctionnées par les attestations de validation de blocs de compétences et celles sanctionnées par les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles
- Les bilans de compétences
- Les formations dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprise
- Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE)
- La préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger (permis B) et du groupe lourd
- Les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions.
- Seules les heures acquises au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions

LA FORMATION AU TITRE DU CPF PEUT-ELLE ÊTRE SUIVIE PENDANT LE TEMPS DE TRAVAIL ?

La formation peut être dispensée soit hors temps de travail soit pendant.

Si la formation a lieu hors temps de travail, le salarié n'a aucune demande à former à l'employeur.

Si la formation est suivie en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit adresser une demande d'autorisation d'absence à son employeur avant qu'elle ne débute dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 60 jours calendaires si la durée de l'action de formation est inférieure à six mois ;
- 120 jours calendaires si la durée de l'action de formation est égale ou supérieure à six mois.

L'absence de réponse sous 30 jours vaut acceptation.

Les frais pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances afférents à la formation suivie par le salarié pendant son temps de travail ou hors temps de travail sont pris en charge par la Caisse des Dépôts et Consignations.



NOTEZ-LE !

Le décret n° 2024-394 du 29 avril 2024 relatif à la participation obligatoire au financement des formations éligibles au Compte personnel de formation, prévoit que les titulaires du CPF qui souhaitent mobiliser leurs droits doivent désormais participer au financement de leur projet de formation. Cette participation financière est fixée à 100 € et est automatiquement appliquée lors de l'achat d'une formation sur la plateforme, sauf cas d'exonération.



NOTEZ-LE !

La loi institue une contribution unique à la charge des entreprises pour financer la formation professionnelle, et dont une partie doit être allouée au financement du CPF. Cette contribution est fixée à :

- 0,55% de la masse salariale dans les entreprises de moins de 11 salariés
- 1% de la masse salariale dans les entreprises de 11 salariés et plus.