

Le Compte Personnel de Formation

Articles L 6323-1 à L 6323-23 du Code du travail



QU'EST-CE QUE C'EST ?

À compter du **1^{er} janvier 2015**, toute personne (demandeur d'emploi, salarié quel que soit son contrat de travail) bénéficiera d'un **compte personnel de formation (CPF)** tout au long de sa vie professionnelle. Le CPF est en effet acquis :

- dès l'entrée dans la vie active (au minimum 16 ans ou, pour certains apprentis, dès 15 ans),
- jusqu'au départ à la retraite de son titulaire.

Comptabilisé en heures à la fin de chaque année de travail, géré par un organisme extérieur à l'entreprise (la Caisse des dépôts et consignations), le CPF est alimenté à raison de :

- 24 heures par an (pour un travail à temps complet toute l'année) jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures,
- puis 12 heures par an, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

A NOTER !

Une année de travail à temps complet correspond à la durée de travail conventionnelle ou à défaut à 1 607 heures par an.

Pour les salariés n'ayant pas travaillé toute l'année à temps complet (salariés à temps partiel, en contrat à durée déterminée - CDD...), le calcul est réalisé au prorata de la durée du travail effectuée dans l'année. Des dispositions conventionnelles pourront prévoir un mode de calcul plus favorable pour les salariés à temps partiel. Dans ce cas, l'accord collectif (de branche, d'entreprise ou de groupe) doit organiser le financement de ces heures "supplémentaires" de CPF, sur la base d'un minimum de 13 € par heure supplémentaire ainsi accordée.

Changement d'entreprise, perte d'emploi... : les heures inscrites sur le compte restent acquises.

A NOTER !

À compter du 1^{er} janvier 2015, le DIF disparaît. À titre transitoire, les heures inscrites sur les compteurs DIF au 31 décembre 2014 pourront être utilisées jusqu'au 1^{er} janvier 2021, **dans les conditions prévues pour le CPF.**

QUI EST CONCERNÉ ?

Tous les salariés - y compris ceux en contrat de professionnalisation et en contrat d'apprentissage - et les demandeurs d'emploi.

A NOTER !

Le salarié licencié économique ayant adhéré au contrat de sécurisation professionnelle (CSP) pourra également mobiliser son CPF. Contrairement au DIF, le CPF n'est pas soldé par la conclusion du CSP.

À QUOI ÇA SERT ?

À financer des actions précisément définies (les "actions éligibles") :

- formations permettant d'acquérir le "socle de connaissances et de compétences" (en attente de décret),
- actions d'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE) (en attente de décret),
- formations qualifiantes ou certifiantes figurant sur des listes établies par les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel et au niveau de la branche (par la CPNE⁽¹⁾). Prochainement disponibles sur un portail dédié de la Caisse des dépôts et consignations, ces listes sélectionnent des formations permettant d'obtenir :
 - > une certification inscrite au RNCP (ou une partie de certification classée au RNCP⁽²⁾),
 - > un certificat de qualification professionnelle (CQP),
 - > une certification ou une habilitation inscrite à "l'inventaire" de la CNCP⁽³⁾ (en cours d'élaboration).

Pour les demandeurs d'emploi, sont également éligibles les formations qualifiantes programmées par la Région, Pôle emploi ou l'AGEFIPH.

(1) Commission Paritaire Nationale de l'Emploi

(2) Répertoire National des Certifications Professionnelles (www.cncp.gouv.fr)

(3) Commission Nationale de la Certification Professionnelle (www.cncp.gouv.fr)

QUELLE MISE EN ŒUVRE ?

Tout dépend de la situation du titulaire du compte au moment de sa formation.

Pour les salariés

Les formations peuvent être suivies :

- **pendant le temps de travail** (avec maintien du salaire), après accord de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation. La demande doit être formulée 60 jours avant le départ en formation pour une formation de moins de 6 mois et 120 jours avant pour une formation de plus de 6 mois. L'employeur dispose d'un mois pour répondre. Le défaut de réponse vaut acceptation.

A NOTER !

L'accord de l'employeur est requis uniquement sur le calendrier de l'action envisagée lorsque celle-ci vise :

- l'acquisition du socle de connaissances et de compétences,
- l'accompagnement VAE,
- une formation financée au titre de "l'abondement correctif" du CPF (voir Entretien professionnel),
- un cas défini par accord collectif applicable dans l'entreprise.

- **hors temps de travail**, sans versement de l'allocation de formation ni accord de l'employeur. Si la formation dépasse le nombre d'heures dont dispose le salarié sur son compte, l'accord de l'employeur est requis.

Pour les demandeurs d'emploi

- Si le nombre d'heures inscrites au CPF est suffisant pour suivre une formation éligible (voir "À quoi ça sert ?"), la validation du projet par Pôle emploi (ou par l'une des autres institutions chargées du conseil en évolution professionnelle) n'est pas nécessaire.
- Dans le cas contraire (nombre d'heures insuffisant), le projet de formation doit être validé.

A NOTER !

Afin de faciliter l'usage de leurs Comptes Personnels de Formation, les salariés et les demandeurs d'emploi peuvent recourir au Conseil en Évolution Professionnelle (CEP). Le CEP est une prestation gratuite relevant du service public d'orientation afin de les aider dans l'élaboration et la concrétisation d'un projet d'évolution professionnelle et le cas échéant de projets de formation.

QUEL FINANCEMENT ?

Le financement est assuré par :

- Pôle emploi, pour les demandeurs d'emploi,
- l'OPACIF, lors de la mobilisation du CPF dans le cadre d'un Congé Individuel de Formation (CIF),
- l'OPCA de l'entreprise, pour les salariés (hors CIF).

Si la durée de la formation envisagée est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le CPF, le titulaire peut solliciter des "abondements" au compte (c'est-à-dire le financement d'heures complémentaires) auprès de :

- son employeur (si le titulaire du compte est salarié),
- un OPCA (politique d'abondement définie par la branche) ou un OPACIF (mobilisation du CPF à l'occasion d'un CIF),
- l'État, la Région, Pôle emploi (pour les demandeurs d'emploi),
- la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV), si l'intéressé est titulaire d'un "compte personnel de prévention de la pénibilité" (dispositif mis en place à compter du 1^{er} janvier 2015 pour les salariés exposés à des facteurs de pénibilité),
- l'AGEFIPH, pour les personnes reconnues travailleurs handicapés.

Le titulaire peut aussi abonder lui-même son compte.