

Le CPF, c'est quoi ?

Le CPF est un droit attaché à la personne. Le CPF contient des droits à formation que son titulaire utilise à sa seule initiative. L'employeur ne peut donc pas imposer à son salarié d'utiliser son CPF pour financer une formation. Il faut l'accord du salarié et son

refus d'utiliser le CPF ne constitue pas une faute. Ces droits sont attachés au salarié et entièrement transférables tout au long de la carrière quel que soit son statut et quel que soit son employeur.

Le CPF, pour qui ?

Il est ouvert à toute personne âgée d'au moins 16 ans :

- occupant ou à la recherche d'un emploi ;
- accueillie dans un établissement de service d'aide par le travail (type CAT).

Lorsque le titulaire du compte remplit les conditions d'ouverture d'une retraite à taux plein, le compte personnel de formation

cesse d'être alimenté, sauf en cas d'activité bénévole ou de volontariat dans le cadre du compte d'engagement citoyen.

Le compte est fermé à la date du décès de la personne qui en est titulaire, ou si le titulaire du compte fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Le CPF, ça se passe comment ?

Le CPF est accessible depuis un compte en ligne.

Si votre compte n'est pas actif, allez sur le site :

<https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/>

Pour activer votre compte, il vous faut :

- Votre numéro de sécurité sociale ;
- Votre dernier bulletin de paie.

Sur la page d'accueil, cliquez sur : **se connecter puis s'inscrire**

Le montant de votre CPF en Euros apparaît. La somme inscrite correspond à vos droits en formation.

Le compte du salarié effectuant une durée de travail annuelle supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle (mi-temps), est alimenté de **500 euros chaque année dans la limite d'un plafond de 5 000 euros.**

Le compte du salarié effectuant une durée de travail annuelle inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle du travail est alimenté proportionnellement à la durée de travail effectuée, dans la limite du plafond de 5 000 euros.

Cas particuliers :

Le compte est alimenté de 800 euros par an dans la limite d'un plafond de 8 000 euros pour le salarié qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par :

- Un diplôme classé au niveau 3 (nomenclature européenne) ;
- Un titre professionnel enregistré et classé au niveau 3 du Répertoire national des certifications professionnelles ;
- Une certification reconnue par une convention collective ou un accord de branche de branche.

ATTENTION

Il est prévu une participation du titulaire d'un CPF au financement des formations éligibles, (sauf pour les demandeurs d'emploi, en cas de cofinancement ou de mobilisation du C2P) fixée à 100 euros, revalorisée au 1^{er} janvier de chaque année, en fonction de l'inflation.

Cette participation peut être prise en charge par les employeurs ou les Opco.

Les personnes en recherche d'emploi

Les droits à la formation acquis pendant l'activité sont attachés à la personne active. De ce fait, leur portabilité est assurée, y compris lorsque la personne change de statut, passant du statut de salarié à celui de personne en recherche d'emploi, qu'elle soit inscrite ou non à France Travail.

Toute personne en recherche d'emploi dispose d'un Compte personnel de formation (CPF) et conserve le montant en euros capitalisé antérieurement ainsi que sa capacité à utiliser ces droits.

Abondement (participation supplémentaire de l'employeur)

Le compte peut être abondé dans 4 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 bénéficié, les 6 dernières années, d'au moins une action de formation non obligatoire (le compte est alors abondé de 3 000 € supplémentaires hors plafond) ;
- Si les droits sont insuffisants 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 (CEP) ou de s'adresser à son employeur ;
- Si un salarié est licencié suite au refus d'une modification de son contrat de travail résultant de l'application d'un accord d'entreprise (accord de performance collective), il bénéficie d'un abondement supplémentaire au minimum de 3 000 € de son CPF (hors plafond).

Pour quelles formations ?

- Les actions de formation sanctionnées par les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national des compétences professionnelles (RNCP) ;
- Les actions de formation sanctionnées par les attestations de validation de blocs de compétences inscrits au RNCP ;
- Les actions de formations sanctionnées par les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique comprenant notamment la certification relative

au socle de connaissances et de compétences professionnelles ;

- Un bilan de compétences ;
- La validation des acquis de l'expérience ;
- 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 et du groupe lourd, ainsi que le permis 2 roues en l'absence de l'un des deux autres ;
- Les actions de formation d'accompagnement et de conseils dispensés aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ;
- 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. Dans ce cas, seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen (CEC) peuvent financer l'action de formation.

La rémunération

Les heures de formation effectuées sur le temps de travail sont considérées comme du travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération par l'employeur.

ATTENTION

Si cette formation a lieu hors temps de travail, il n'est prévu le versement d'aucune somme spécifique, du type « *allocation de formation* ». Pour les demandeurs d'emploi, la rémunération est prise en charge par France Travail (se renseigner en fonction de la situation de chacun auprès de France Travail).

La demande de formation

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

Pour aller plus loin

Les textes de référence

- Principe général et formations admises : Code du travail : articles L6323- 1 à L6323-9
- Alimentation et abondement du compte : Code du travail : Articles L6323-10 à L6323-15 et Articles R6323-1 à R6323-3-2
- Formations éligibles et mobilisation du compte : Code du travail : Articles L6323-16 à L6323-17-6 et Articles D6323-4 et Articles D6323-6 à D6323-8
- Rémunération et protection sociale : Code du travail : articles L6323-18 à L6323-19
- Alimentation du CPF : Code du travail : articles R6323-1 à D6323-3-2
- Prise en charge des frais de formation : Code du travail : Articles L6323-20 à L6323-20-1 et Article D6323-5

Les documents consultables

- La loi, les accords de branche, d'entreprise, de groupe, le plan de développement des compétences (PDC), la BDES, le rapport annuel ou le bilan social.
- Ceux de l'OPCO, de Certif.Pro, de Transition.Pro, de la CPNE, de l'Observatoire des métiers de la branche, de celui du territoire, de la CPNE, des organismes spécialisés sur la FP et l'apprentissage comme CentreInffo, du CEP...
- Ceux de la CFDT (Confédération, URI, FNCB...)

Les acteurs à contacter

- Les institutionnels (OPCO, CEP, CPNEFP, Certif.Pro, Transition.Pro...),
- Les organismes spécialisés sur la FP,
- Le syndicat, L'URCB, la FNCB, l'URI, la Confédération.