

CPF

De quoi s'agit-il ?

Le compte personnel de formation (CPF) est utilisable par tout salarié, tout au long de sa vie active, y compris en période de chômage, pour suivre une formation qualifiante ou certifiante. Le CPF a remplacé le droit individuel à la formation (Dif). Les salariés ne perdent pas les heures acquises au titre du Dif. Ils doivent les intégrer au CPF avant le 30 juin 2021 pour les conserver.

Le compte personnel de formation (CPF) est accessible sur Mon compte formation.

Le CPF recense les informations suivantes :

- Droits acquis par le salarié tout au long de sa vie active et jusqu'à son départ à la retraite
- Formations dont peut bénéficier personnellement le salarié.

Il s'agit de formations visant notamment les objectifs suivants :

- Acquisition d'une qualification (diplôme, titre professionnel, etc.)
- Acquisition du socle de connaissances et de compétences
- Accompagnement pour la validation des acquis de l'expérience (VAE)
- Bilan de compétences
- Création ou reprise d'une entreprise
- Acquisition de compétences nécessaires à l'exercice des missions de bénévoles ou volontaires en service civique

Vous pouvez utiliser votre CPF pour financer le permis B

(préparations à l'épreuve théorique du code de la route et à l'épreuve pratique du permis de conduire). Il faut que l'obtention du permis contribue à la réalisation de votre projet professionnel ou à favoriser la sécurisation de votre parcours professionnel. Et il faut que vous ne fassiez pas l'objet d'une suspension de son permis ou d'une interdiction de solliciter un permis (cette obligation est vérifiée par une attestation sur l'honneur de l'intéressé).

Pour être prise en charge, la préparation au permis B doit être assurée par un établissement agréé et déclaré en tant qu'organisme de formation.

Pour avoir accès à ces informations personnalisées (droits, formations admises), il faut se connecter au site internet dédié au compte formation et ouvrir un compte en étant muni de son numéro de sécurité sociale :

Mon compte formation

Ministère chargé du travail

Se munir de ses identifiants ou se connecter via [France Connect](#) / [Accéder au service en ligne](#)

Vous pouvez également télécharger sur votre téléphone mobile l'application « Mon compte formation » (via AppleStore ou PlayStore).

Qui est concerné ?

- Salarié
- Membre d'une profession libérale ou d'une profession non salariée
- Conjoint collaborateur
- À la recherche d'un emploi

A noter : le CPF s'applique aux travailleurs indépendants

depuis le 1er janvier 2018 (leur compte sera alimenté durant le 1er semestre 2020 si la [contribution de la formation professionnelle](#) a été acquittée).

Fonctionnement

Le CPF est alimenté automatiquement au début de l'année qui suit l'année travaillée (ainsi les droits acquis en 2019 seront disponibles au 1er trimestre 2020). Les droits restent acquis même en cas de changement d'employeur ou de perte d'emploi.

Pour un salarié, à temps plein ou à temps partiel :

L'alimentation du compte se fait à hauteur de 500 € par année de travail, dans la limite d'un plafond de 5 000 €.

Pour un travailleur indépendant :

L'alimentation du compte se fait à hauteur de 500 € par année de travail, dans la limite d'un plafond de 5 000 €.

Pour un salarié non qualifié :

L'alimentation du compte se fait à hauteur de 800 € par année de travail, dans la limite d'un plafond de 8 000 €, pour un salarié à temps plein qui n'a pas atteint un niveau de qualification sanctionné par :

- un diplôme de CAP/BEP
- ou un titre professionnel enregistré et classé au niveau 3 du RNCP
- ou une certification reconnue par une convention collective nationale de branche.

Pour un salarié bénéficiaire de l'obligation d'emploi :

L'alimentation du compte est majorée de 300 € par année de travail, qui s'ajoutent aux 500 € perçus normalement (soit

800 € par an), dans la limite d'un plafond de 8000 €.

Le salarié bénéficiaire de l'obligation d'emploi correspond à l'une des situations suivantes :

- Travailleur reconnu handicapé
- Victime d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente
- Titulaire d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale
- Bénéficiaire d'une pension militaire
- Titulaire d'une allocation ou rente d'invalidité des sapeurs-pompiers volontaires
- Titulaire de la carte mobilité inclusion
- Titulaire de l'allocation aux adultes handicapés (AAH)

Pour un salarié dont la durée de travail a été inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail, l'alimentation du compte est calculée proportionnellement au temps de travail effectué. 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.

Lorsque le salarié relève de plusieurs catégories au cours d'une même année, la Caisse des dépôts et consignations (CDC) applique le montant d'alimentation annuel et le plafond les plus favorables.

A 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 proche aidant](#), [les absences pour maladie professionnelle ou accident du travail](#) sont pris en compte pour alimenter le compte.

Contribution de l'employeur

L'employeur contribue à l'alimentation du compte dans 4 cas :

- Un accord le prévoit (accord d'État, de branche ou d'entreprise)
- Dans les entreprises d'au minimum 50 salariés, l'employeur n'a pas réalisé [l'entretien professionnel](#), prévu tous les 2 ans, et 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 3000 € complémentaires
- Les droits 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)
- Un salarié est licencié suite au refus d'une modification de son contrat de travail résultant de l'application d'un accord d'entreprise (il bénéficie d'un abondement minimum de 3000 € de son CPF).

Cumul avec d'autres dispositifs

Pour pouvoir suivre une formation plus longue, le salarié a la possibilité d'utiliser son CPF et de l'associer :

- à la reconversion ou la promotion par alternance,
- au projet de transition professionnelle (PTP),
- à une formation prévue par le plan de développement des compétences.

Portabilité des droits entre public et le domaine privé :

Les droits acquis en heures, dans le secteur public, peuvent être convertis en euros.

La conversion en euros des droits acquis en heures s'effectue

à raison de 15 € par heure.

Utilisation du CPF :

Utilisation des droits

L'utilisation du CPF relève de votre seule initiative. Votre employeur ne peut donc pas vous imposer d'utiliser votre CPF pour financer une formation. Il faut votre accord. Votre refus d'utiliser votre CPF ne constitue pas une faute.

Vous conservez vos droits acquis au titre du Dif, à condition d'inscrire le solde de ces droits sur l'application CPF avant le 1er juillet 2021. Si vous avez des heures de Dif vous devez les utiliser en priorité.

Chaque employeur avait l'obligation d'informer chaque salarié par écrit du nombre total d'heures de Dif non utilisées au 31 décembre 2014.

Cette information se trouve sur les documents suivants :

- Bulletin de salaire de décembre 2014
- Attestation d'heures de Dif (transmise par l'employeur de l'époque)
- Certificat de travail remis par votre dernier employeur (avant décembre 2014)

Le salarié peut saisir le conseil des prud'hommes pour demander la communication de ses heures de Dif.

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 (CEP).

A savoir : le salarié ne peut pas céder à un tiers tout ou partie de ses crédits CPF non utilisés.

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 calendaires](#) avant le début de la formation si celle-ci a une durée inférieure à 6 mois,
- ou 120 jours calendaires 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 droits à 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) peuvent être pris en charge au titre du compte personnel de formation. Les frais de mobilités et annexes sont exclus de cette prise en charge.

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.

Où s'informer ?

▪ **Moncompteformation**

Une fois votre compte créé en ligne, vous pouvez obtenir des informations sur l'utilisation du site moncompteformation.gouv.fr.

▪ **Par téléphone**

Informations générales : **09 70 82 35 50** (appel non surtaxé)

Problème technique sur le site ou l'application mobile : **09 70 82 35 51** (appel non surtaxé)