

Le Compte Personnel de Formation (CPF)

PRINCIPE

Le CPF permet aux salariés d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de leur vie professionnelle.

Le CPF est :

- attaché à la personne ;
- ouvert dès l'entrée dans la vie professionnelle (16 ans, voire 15 ans dans le cadre d'un contrat d'apprentissage). Il cesse d'être alimenté lorsque son titulaire fait valoir ses droits à la retraite (excepté si la personne a une activité bénévole ou de volontariat dans le cadre du compte d'engagement citoyen).

Les droits à la formation inscrits sur le compte demeurent acquis en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

Comptabilisé en euros à la fin de chaque année de travail, le CPF est crédité depuis 2019, à raison de :

- 500 € par an pour les salariés travaillant au moins à mi-temps, dans la limite d'un plafond de 5 000 € ;
- 800 € par an dans la limite d'un plafond de 8 000 € pour les salariés faiblement qualifiés (non titulaires d'un diplôme ou titre de niveau CAP ou d'une certification reconnue par une convention collective de branche) ;
- Au prorata de la durée du travail effectuée dans l'année pour les salariés dont la durée de travail sur l'ensemble de l'année est inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail ;
- 800 € par année d'admission à temps plein ou à temps partiel dans la limite d'un plafond de 8 000 € pour les personnes handicapées admises dans un établissement ou service d'aide par le travail (ESAT) ;
- 800 € par an dans la limite d'un plafond de 8 000 € pour les salariés handicapés bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH).

*Pour le calcul des droits acquis au titre du CPF, **sont intégralement prises en compte les périodes d'absence du salarié** suivantes : congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de proche aidant, congé parental d'éducation, maladie professionnelle ou accident du travail.*

Le CPF est géré et financé par la Caisse des dépôts et consignations (CDC) à partir des informations transmises par l'employeur via la DSN (déclaration sociale nominative). Le salarié peut consulter son compte (mais aussi rechercher des formations, déposer un dossier de demande, s'informer sur le CPF) sur le site www.moncompteformation.gouv.fr ou via l'application Mon Compte Formation.

À noter : la date limite d'utilisation des heures DIF anciennement fixée au 1^{er} janvier 2021 a été supprimée. Désormais, sous réserve de l'inscription du montant des droits acquis sur le site www.moncompteformation.gouv.fr ou via l'application MonCompteFormation avant le 31/12/2020, ces droits sont mobilisables sans limite dans le temps.

PUBLIC

Tous les salariés - y compris ceux en contrat de professionnalisation, en contrat d'apprentissage ou en contrat aidé - et les demandeurs d'emploi sont concernés par le CPF. Le salarié licencié économique ayant adhéré au Contrat de sécurisation professionnelle (CSP) peut également mobiliser son CPF.

À noter : les non-salariés (commerçants, artisans, professions libérales...), les agents des chambres consulaires (chambres de commerce, chambres des métiers...) et les agents publics (fonctionnaires et contractuels de droit public) bénéficient également du CPF.

Le Compte personnel de formation (CPF) - suite

FORMATIONS ÉLIGIBLES

Seules certaines actions de formation peuvent être financées dans le cadre du CPF :

- les actions conduisant à une certification professionnelle (diplôme, titre, CQP,...) enregistrée au [Répertoire national des certifications professionnelles](#) (RNCP), celles sanctionnées par des attestations de validation de blocs de compétences et celles sanctionnées par les certifications et habilitations enregistrées dans le [Répertoire spécifique](#) des certifications et habilitations (RS), comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles (Certificat CléA) ;
- les actions de validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- les bilans de compétences ;
- les formations dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ;
- les formations permettant aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'exercer leurs missions (seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent cependant financer ces formations) ;
- les formations financées par le fonds du droit individuel à la formation des élus locaux ;
- 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 (véhicules des catégories B, C1, C, D1, D, C1E, CE, D1E, DE).

À noter : les personnes exerçant certaines activités bénévoles ou volontaires (notamment, les maîtres d'apprentissage) disposent d'un Compte engagement citoyen (CEC). Il peut alimenter le CPF grâce aux droits acquis au titre du bénévolat ou du volontariat. En savoir plus : www.moncompteformation.gouv.fr

À noter : est interdite toute prospection commerciale des titulaires d'un compte personnel de formation, par voie téléphonique, par message provenant d'un service de communications interpersonnelles, par courrier électronique ou sur un service de réseaux sociaux en ligne (tout manquement est passible d'une amende administrative dont le montant ne peut excéder 75 000 euros pour une personne physique et 375 000 euros pour une personne morale).

MISE EN ŒUVRE

Pour le salarié souhaitant se former sur son temps de travail, ce dernier doit adresser une demande d'autorisation d'absence à son employeur :

- 60 jours minimum avant le début de la formation si sa durée est inférieure à 6 mois ;
- 120 jours avant le début de la formation si sa durée est supérieure à 6 mois.

L'employeur dispose de 30 jours calendaires pour répondre. A défaut, la demande est considérée comme acceptée.

Les heures de formation réalisées sur le temps de travail donnent lieu à rémunération.

➡ Hors temps de travail :

Le salarié peut se former en dehors de son temps de travail. Dans ce cas, il n'est pas obligé de demander l'accord de son employeur. Pendant sa formation, il ne bénéficie pas d'indemnisation.

Le Compte personnel de formation (CPF) - suite

MISE EN ŒUVRE (Suite)

POUR LES DEMANDEURS D'EMPLOI

Les demandeurs d'emploi ont la possibilité de mobiliser, pendant leur période de chômage, les droits au CPF acquis pendant des périodes d'activité.

À noter : si le demandeur d'emploi accepte une formation achetée par la Région, par Pôle emploi ou par l'Agefiph, il est informé que son compte sera débité du montant de l'action réalisée dans la limite des droits inscrits sur son CPF.

FINANCEMENT

Le CPF est financé par une partie des contributions versées par les entreprises au titre du financement de la formation professionnelle et de l'alternance.

À noter : pour les personnes handicapées accueillies en ESAT, une contribution spécifique est versée par l'ESAT pour financer le CPF.

Depuis le 1^{er} janvier 2020, les coûts pédagogiques des actions mobilisant le CPF du salarié, qu'elles soient suivies sur son temps de travail ou en dehors de son temps de travail, sont financés par la Caisse des dépôts et consignations (CDC).

Les titulaires du CPF participent au financement de la formation (sauf les demandeurs d'emploi et les salariés bénéficiant d'un abondement de la part de leur employeur), proportionnellement au coût de la formation, dans la limite d'un plafond (qui sera déterminé par décret en 2023), ou fixée à une somme forfaitaire.

LES ABONDEMENTS DU CPF

Lorsque la durée de la formation est supérieure aux droits inscrits sur le compte, celui-ci peut faire, à la demande de son titulaire, l'objet d'**abondements en droits complémentaires** qui peuvent être financés notamment par :

- le titulaire lui-même ;
- l'employeur ;
- l'organisme en charge de la gestion du Compte professionnel de prévention et les organismes chargés de la gestion de la branche accidents du travail et maladies professionnelles (Caisse nationale d'assurance maladie) ;
- l'État, les régions (ou d'autres collectivités territoriales), Pôle emploi, l'Unedic ;
- l'Agefiph.

D'autres types d'abondements supplémentaires sont également possibles :

- abondements supplémentaires instaurés par voie d'accord collectif ;
- abondements "correctifs" (dus par les entreprises de 50 salariés et plus, au bénéfice de salariés n'ayant pas bénéficié de certaines mesures : entretiens professionnels, formation...);
- abondement pour les salariés licenciés suite au refus d'une modification de leur contrat de travail résultant d'un accord de performance collective ;
- abondement pour certaines victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles au titre de la reconversion professionnelle.

SOURCES

- [Article L. 5151-1](#) et suivants du code du travail
- [Articles L. 6323-1 à L.6323-9](#) du code du travail
- [Articles L. 6323-10](#) et suivants du code du travail
- [Article R. 6323-1](#) et suivants du code du travail

Mise à jour : Janvier 2023