

# COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF) COMMENT ÇA MARCHE ?





Par Ronan Darchen,  
cofondateur Alinea



Rémy Poulain,  
juriste social Alinea

## Comment acquérir des droits à la formation ? Quand votre CPF peut-il être abondé ? Quelles sont les formations éligibles ? Comment formuler une demande de formation auprès de l'employeur ? Et si le CSE se saisissait de ces questions pour bien informer les salariés ?

**L**e diplôme, quel qu'il soit, n'est pas une garantie d'emploi à vie. Nous savons aussi que les métiers évoluent et que les tâches qui nous sont demandées sont parfois éloignées de nos formations initiales.

### Se former tout au long de la vie

Plus que le simple développement de connaissances et de compétences, la formation continue est bénéfique tant pour le travailleur que pour l'entreprise. L'initiative de programmer des actions de formation doit émaner de l'employeur pour maintenir le salarié dans son emploi ou s'adapter aux évolutions du métier. Mais les propositions dans le cadre d'un plan de développement des compétences ou d'une gestion prévisionnelle des parcours professionnels sont malheureusement plus rares. Quand nous ne faisons pas partie des « talents » inscrits par l'entreprise, le compte personnel de formation (CPF) peut aussi aider les salariés. La formation professionnelle est une obligation pour l'employeur et une chance pour le salarié car cela reste un avantage pour qui souhaite (et peut) en bénéficier. L'initiative de se former peut donc revenir au salarié, lui-même acteur de l'évolution de son par-

cours professionnel, comme le déclare la loi qui avait créé le droit individuel à la formation (DIF), ancêtre du CPF. Les collaborateurs, par manque de temps ou d'information, délaissent à tort cet outil.

### Le CPF : sept ans déjà !

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015 et dès son entrée sur le marché du travail, quel que soit son statut, tout actif peut ouvrir et disposer de son compte personnel de formation. Son but ? Favoriser l'accès à la formation professionnelle tout au long de sa carrière afin de contribuer à l'acquisition d'un premier niveau de qualification comme concourir au développement de nouvelles compétences et qualifications. Tout avait commencé en réalité avec le droit individuel à la formation instauré par la loi du 4 mai 2004. À l'époque, le service des ressources humaines de l'entreprise était contraint d'informer le salarié chaque année, par écrit, du total des droits acquis au titre du dispositif. Les employés avaient la possibilité de cumuler jusqu'à cent vingt heures sur six ans.

En 2015, le CPF souhaité par les partenaires sociaux entre en vigueur. Ce dispositif est, dès lors, rattaché à la personne et non à l'entreprise. Son bénéficiaire est susceptible de capitaliser jusqu'à cent cinquante heures sur huit ans et a obtenu la possibilité de transférer ses heures DIF dans le nouveau système du CPF. La loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels en a fait, au 1<sup>er</sup> janvier 2017, l'une des composantes d'un dispositif plus général : le compte personnel d'activité (CPA).

Par la suite, le CPF a été considérablement réformé par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Il est monétisé depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019. Ce qu'on appelait jadis les droits individuels à la formation s'expriment désormais en euros et non plus en heures. Comme son prédécesseur, le CPF repose sur l'acquisition de droits à la formation. Il suit son titulaire tout au long de sa carrière, qu'il y ait des changements d'employeurs ou des périodes d'inactivité.



**Le CPF a été considérablement réformé par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Il est monétisé depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019. Ce qu'on appelait jadis les droits individuels à la formation s'expriment désormais en euros et non plus en heures. Comme son prédécesseur, le CPF repose sur l'acquisition de droits à la formation. Il suit son titulaire tout au long de sa carrière, qu'il y ait des changements d'employeurs ou des périodes d'inactivité »**

### Le CPF suit le salarié

Droit attaché à la personne et non au contrat de travail, à vocation universelle, il bénéficie à l'ensemble des actifs ainsi qu'aux individus accueillis dans un établissement et service d'aide par le travail (Esat). Il est ainsi ouvert à chaque personne dès son entrée sur le marché du travail, à partir de 16 ans. Et ce, qu'elle soit salariée ou demandeuse d'emploi, y compris pour les titulaires d'un contrat d'apprentissage et de professionnalisation. À noter que le CPF est aussi destiné aux agents des trois fonctions publiques, aux travailleurs indépendants, freelances et autoentrepreneurs, aux membres des professions libérales, ainsi qu'à leurs ►►

### BON À SAVOIR

#### Le point sur les CPA, CPF, CEC et C2P

Le compte personnel de formation (CPF) fait désormais partie du compte personnel d'activité (CPA) qui est une plateforme de services destinée à l'ensemble des actifs comprenant l'accès à différents comptes pouvant être mobilisés dans le cadre d'un parcours professionnel : CPF, compte d'engagement citoyen (CEC), compte professionnel de prévention (C2P), des outils d'aide à la recherche de métiers ou de formations, d'autres services comme l'accès aux bulletins de salaire lorsque l'employeur a opté pour leur dématérialisation.



► conjoints collaborateurs. Les salariés intermittents du spectacle et les artistes auteurs y sont également éligibles. Le CPF se clôture lorsque la personne est admise à faire valoir ses droits à la retraite. Concernant les modalités de sa mise en œuvre, seul le bénéficiaire peut décider de la mobilisation de son CPF. Attention, donc ! Votre employeur ne peut pas vous sanctionner si vous refusez de l'utiliser à sa demande.

L'alimentation du CPF varie en fonction du temps de travail. Pour être efficace, le CPF a besoin d'être alimenté, notamment au regard du nombre d'heures de travail effectuées par le salarié, ainsi que par d'éventuels abondements. L'employeur est totalement déchargé de la gestion du CPF qui relève de la Caisse des dépôts et consignations et incrémente les compteurs de chaque personne au regard du nombre d'heures qui lui est communiqué. Il n'a donc pas à comptabiliser les droits inscrits au CPF de chaque employé ni à communiquer ponctuellement le solde du CPF aux salariés ou à l'administration. Les droits sont calculés à partir des données fournies par les employeurs dans la déclaration sociale nominative (DSN) ou, pour les employeurs qui seraient encore concernés, dans la déclaration annuelle de données sociales (DADS).

Une personne effectuant une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année voit créditer son CPF de 500 € par année de travail. Ce crédit s'opère dans la limite d'un plafond total de 5 000 €. Un salarié ayant travaillé à temps plein ou un salarié à temps partiel occupé au moins à mi-temps sur cette durée obtient donc des droits complets. En l'absence de durée conventionnelle de travail, le nombre d'heures de référence pour le calcul de l'alimentation du CPF est de 1 607 heures. Pour les salariés à temps partiel travaillant moins qu'un mi-temps ou ceux ayant travaillé sur l'année moins de la moitié de la durée à temps plein, les droits sont proratisés en fonction de la durée de travail effectuée.

Exemple : un salarié dont la durée de travail annuelle est de 600 heures (soit en dessous de la moitié de 1 607 heures) voit son CPF crédité de  $(600/1607) \times 500 \text{ €} = 186,69 \text{ €}$ .

Pour les salariés dont la durée de travail est déterminée par une convention de forfait en jours, la référence à prendre en compte est le nombre de jours travaillés compris dans le forfait fixé par l'accord collectif, dans la limite de 218 jours. Pour les salariés ayant une rémunération déconnectée d'un horaire de travail (ex. : cadres dirigeants, journalistes pigistes...), le calcul des droits crédités sur le CPF est effectué sur la base de leur rémunération annuelle, rapportée à un montant de référence fixé à 2 080 fois le Smic horaire.

#### Un CPF potentiellement majoré

Une majoration du CPF est prévue pour les salariés plus fragiles sur le marché de l'emploi : ceux qui sont sans qualification et ceux reconnus en situation de handicap. Les salariés n'ayant pas obtenu un diplôme de niveau III (CAP, BEP) ou une



**Les formations peuvent être suivies en dehors ou sur le temps de travail. Si la formation s'effectue hors temps de travail, le salarié est libre d'utiliser son CPF, sans autorisation de l'employeur. Si la formation se déroule durant le temps de travail, une demande d'autorisation d'absence est formulée au minimum deux mois avant le début de la formation, si celle-ci est inférieure à six mois. L'employeur dispose de trente jours calendaires pour donner sa réponse. L'absence de cette dernière vaut acceptation de la demande»**

certification de branche bénéficiant d'un rythme d'acquisition des droits sur leur CPF majoré à hauteur de 800 € par année de travail dans la limite d'un plafond de 8 000 € soit 1,6 fois plus que les autres salariés. Cela correspond au maximum prévu par la loi. En cas de travail à temps partiel, inférieur à 50 % du temps complet, le crédit annuel est proratisé selon les mêmes règles que celles applicables aux salariés de droit commun.

Pour bénéficier de cette majoration, le salarié doit déclarer, de son propre chef ou par l'intermédiaire de son conseiller en évolution professionnelle, qu'il remplit les conditions de niveau de formation requises. Cette déclaration s'effectue grâce au service dématérialisé du CPF. La majoration est effective à compter de l'année au cours de laquelle la déclaration a été effectuée. Un crédit est également majoré et prévu pour les travailleurs handicapés bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Dans ce cas, une majoration de 300 € s'ajoute au montant annuel alimentant le CPF dans la limite d'un plafond de 8 000 €.





Le compte personnel de formation peut aussi être abondé de façon plus favorable. Il existe plusieurs solutions. Lorsqu'une personne souhaite mobiliser son CPF pour accéder à une formation qualifiante mais que les droits crédités sont insuffisants pour couvrir l'intégralité de la formation, le CPF peut être abondé, à la demande du titulaire du compte, par la personne elle-même ou l'employeur lorsque la personne est salariée. Un employeur peut évidemment décider d'accorder un abondement, après avoir identifié les compétences manquantes qui pourraient répondre aux besoins de l'entreprise. Libre à lui de verser le montant de son choix sur le CPF du salarié et donc de régler totalement le reste à charge ou seulement une partie!

Vous êtes demandeur d'emploi et vous avez repéré la formation qui vous permettra d'accélérer votre entrée dans le monde du travail? Pôle Emploi peut aussi verser un financement complémentaire lorsque les droits CPF s'avèrent insuffisants pour payer la formation. L'État, les collectivités territoriales et les régions, l'Agefiph en cas de handicap reconnu, une chambre régionale des métiers et de l'artisanat peuvent aussi abonder un compte CPF. Un accord d'entreprise, de groupe, de branche, ou un accord conclu avec les organisations syndicales de salarié et d'employeurs gestionnaires d'un opérateur de compétences peut également prévoir un abondement du CPF. Cet accord devra préciser les formations éligibles ainsi que les salariés prioritaires. Si l'abondement peut être réalisé sur la base de la bonne volonté, il peut être aussi imposé par voie de sanction : c'est ce qu'on appelle un «abondement sanction». Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le titulaire peut voir son CPF abondé de 3000 € dès lors qu'il n'aura ►►

#### MISE EN GARDE

### Alerte aux arnaques aux CPF

Soyez vigilants : la monétisation des crédits CPF a généré un démarchage abusif et des escroqueries. Bien souvent, un agent prétend travailler pour le site officiel, pour un organisme de l'État ou pour un centre de formation. Avec un ton alarmiste, l'agent ou le SMS indique que vos droits vont expirer et vous enjoint de vous inscrire à une formation pour en profiter avant qu'il ne soit trop tard - alors qu'en réalité ceux-ci sont utilisables tout au long de la carrière. Le but étant ici de dérober vos coordonnées personnelles et de créer un compte afin de récupérer les fonds monétisés.



**Votre liberté numérique et digitale est au coeur de nos solutions :**



Stockage en ligne



Assistance, support, formation



Site internet sur mesure et évolutif



Suite bureautique coopérative



Email et messagerie privée



Audio et visioconférence privée



Maintenance et évolution

Retrouvez-nous sur [www.cseweb.fr](http://www.cseweb.fr)



► bénéficié, durant six ans, ni des entretiens professionnels ni d'une formation autre qu'une formation conditionnant l'exercice d'une activité ou d'une fonction. L'employeur dans ce cas doit effectuer le versement de la somme correspondante auprès de la Caisse des dépôts et consignations. Largement utilisés dans le cadre de la crise sanitaire, les accords destinés à préserver ou maintenir l'emploi dans une entreprise pouvaient prévoir un abondement. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles qui se voient notifier un taux d'incapacité permanente partielle (IPP) supérieur ou égal à 10 % peuvent obtenir un abondement complémentaire, si les droits sont insuffisants. Cet abondement d'un montant de 7 500 € permet de financer une reconversion professionnelle. Une réactivité s'impose néanmoins : le bénéfice de cet abondement doit être demandé dans les deux ans suivant la notification de ce taux.

### Pas n'importe quelles formations

Le CPF ne peut être mobilisé que pour suivre des actions de formation sanctionnées par les certifications professionnelles enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles, les attestations de validation de blocs de compétences, les certifications et habilitations établies par l'organisme France Compétences. Sont également éligibles au CPF les actions de validation des acquis de l'expérience (VAE), les bilans de compétences, la préparation de l'épreuve théorique du Code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules des groupes léger et lourd, les actions de formation d'accompagne-

ment et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de la pérenniser. Sont également recevables les actions de formation destinées aux bénévoles et aux volontaires en service civique leur permettant d'obtenir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. Ils devront mobiliser, dans ce cas, les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen.

### Comment utiliser son CPF ?

Seul le titulaire du compte peut mobiliser les droits acquis sur son CPF pour suivre une formation. Pour en bénéficier, il faut avoir ouvert son compte personnel sur :

#### DROITS CPF

### Et en cas d'absence du salarié ?

L'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de proche aidant ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul de la durée du travail pour l'acquisition de droits à CPF. L'utilisation des heures de délégation également. Mais a contrario, les autres périodes d'absence ne sont donc pas retenues pour l'attention des heures au titre du CPF (arrêts maladie, congés sans solde...).

[www.moncompteactivite.gouv.fr](http://www.moncompteactivite.gouv.fr) qui donne accès aux droits disponibles, aux formations éligibles, et aux abondements complémentaires qu'il peut solliciter. En aucun cas, un employeur ne peut imposer à un salarié l'utilisation contrainte et unilatérale du CPF. Le refus du salarié n'est pas fautif.

Les formations peuvent être suivies en dehors ou sur le temps de travail. Si la formation s'effectue en dehors du temps de travail, le salarié est libre d'utiliser son compte, sans autorisation de son employeur. Si la formation a lieu durant le temps de travail, le salarié formulera une demande d'autorisation d'absence au minimum soixante jours (deux mois) avant le début de la formation, si elle est d'une durée inférieure à six mois. Le délai de prévenance est porté à cent vingt jours (soit quatre mois) si elle est supérieure ou égale à six mois. Il est préférable que la demande soit présentée par courrier recommandé avec accusé de réception destiné à la direction des ressources humaines, et établie en deux exemplaires datés et signés. L'employeur dispose de trente jours calendaires pour donner sa réponse. L'absence de cette dernière vaut acceptation de la demande. Le Code du travail ne fixe aucune exigence quant au contenu de la demande. Il est nécessaire néanmoins que le salarié indique ses dates de départ et de retour de la formation. Il a également tout intérêt à présenter son projet à l'employeur et, pendant l'absence, sa rémunération doit être maintenue. Un échange pourra d'ailleurs être l'occasion d'envisager un abondement des droits en vue d'optimiser le projet.

Si la formation réalisée sur le temps de travail est validée par la direction, alors le temps qui lui sera consacré est assimilé à du temps de travail effectif et implique un maintien de rémunération. A contrario, si le salarié suit sa formation hors du temps de travail, aucune rémunération ou aucun versement d'allocation de formation n'est prévu. Qu'elle soit cependant effectuée en dehors ou sur le temps de travail, le salarié bénéficie du maintien du régime de Sécurité sociale de protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles. À l'issue de la formation suivie avec succès par le salarié, et si cette dernière reste dans la continuité du secteur professionnel du collaborateur, l'employeur devra la reconnaître et faire bénéficier l'employé du coefficient adéquat. En revanche, aucune obligation de proposer un poste correspondant à la qualification nouvellement acquise n'est imposée à l'employeur. ■