

Le CPF se substituera au DIF à compter du 01/01/2015. Les heures de formation acquises jusqu'au 31/12/2014 au titre du DIF obéiront au régime applicable au nouveau CPF. Ces heures pourront être mobilisées jusqu'au 01/01/2021, le cas échéant complétées par les heures inscrites sur le CPF, dans la limite d'un plafond total de 150 heures et dans des conditions définies par décret (à paraître). Leur utilisation sera mentionnée dans le CPF, mais elles ne seront pas prises en compte pour le calcul du plafond applicable dans le cadre de ce dispositif (voir ci-dessous).

## **L'ouverture du CPF**

Un compte personnel de formation est ouvert pour toute personne âgée d'au moins 16 ans (c'est-à-dire dès la fin de l'obligation scolaire) en emploi ou à la recherche d'un emploi, ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelles, ou accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail (ESAT, voir p. 39). Le compte est ouvert dès l'âge de 15 ans pour le jeune qui conclut un contrat d'apprentissage à cet âge (voir p. 34 ; art. L. 6323-1).

Le compte est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

## **L'alimentation du CPF**

Le compte est alimenté en heures de formation à la fin de chaque année et, le cas échéant, par des abondements supplémentaires.

Chaque titulaire d'un CPF aura connaissance du nombre d'heures créditées sur ce compte en accédant à un service dématérialisé gratuit (un site Internet). Ce site donnera également des informations sur les formations éligibles (voir p. 117) et sur les abondements complémentaires susceptibles d'être sollicités (voir p. 177). Toutes les précisions sur ce service seront disponibles courant 2015 sur le site [www.cfdt.fr](http://www.cfdt.fr).

**Alimentation annuelle.** L'alimentation du compte se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition

temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures. Si le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée à due proportion du temps de travail effectué, sous réserve de dispositions plus favorables prévues par un accord d'entreprise, de groupe ou de branche qui prévoit un financement spécifique à cet effet (décret à paraître).

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial 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 ces heures (art. L. 6323-11 et L. 6323-12).

**Abondements.** Le CPF peut faire l'objet d'abondements supplémentaires permettant, le cas échéant, de dépasser le plafond de 150 heures mentionné ci-dessus. Les possibilités d'abondement sont les suivantes (sur l'abondement obligatoire par l'entreprise en l'absence d'entretien professionnel, voir p. 123) :

- le CPF peut être abondé en application d'un accord d'entreprise ou de groupe, un accord de branche ou un accord conclu par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire agréé interprofessionnel, portant notamment sur la définition des formations éligibles et les salariés prioritaires, en particulier les salariés les moins qualifiés, les salariés exposés à des facteurs de risques professionnels, les salariés occupant des emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques et les salariés à temps partiel (art. L. 6323-14) ;
- lorsque la durée de la formation financée par le CPF est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte, celui-ci peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements en heures complémentaires pour assurer le financement de cette formation. Ces heures complémentaires peuvent être financées par les personnes, structures et institutions mentionnées à l'article L. 6323-4, notamment l'employeur (si le titulaire du compte est salarié), son titulaire lui-même, un organisme collecteur paritaire agréé (OPCA), l'État, la région, Pôle emploi, l'AGEFIPH, etc. (art. L. 6323-4).

Les travailleurs handicapés accueillis en ESAT (voir p. 39) bénéficieront également d'un abondement de leur CPF (décret à paraître).

## **L'utilisation du CPF**

**Types de formations éligibles.** Les formations éligibles au CPF sont celles permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences

défini par décret (à paraître), ainsi que l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE, voir p. 121).

Sont également éligibles au CPF, dès lors qu'elles figurent sur au moins une des listes élaborées dans les conditions fixées à l'article L. 6323-16 (ces listes recensent notamment les qualifications utiles à l'évolution professionnelle des salariés au regard des métiers et des compétences recherchées ; art. L. 6323-6) :

- les formations sanctionnées par une certification enregistrée dans le Répertoire national des certifications professionnelles ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;
- les formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle ;
- les formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire mentionné à l'article L. 335-6 du Code de l'éducation ;
- les formations concourant à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi et financées par les régions, Pôle emploi et l'AGEFIPH.

Les formations éligibles au CPF doivent ainsi permettre au titulaire du compte d'acquérir des compétences attestées (qualification, certification, diplôme) permettant de faciliter la réalisation d'un projet d'évolution professionnelle, au sein ou en dehors de l'entreprise, ou un projet d'accès à l'emploi.

Le salarié qui adhère au contrat de sécurisation professionnelle (CSP, voir p. 211) peut également mobiliser son CPF.

**Mobilisation du compte.** Le CPF est mobilisé par la personne, qu'elle soit salariée ou à la recherche d'un emploi, afin de suivre, à son initiative, une formation. Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute (art. L. 6323-2).

Lorsque le titulaire du compte est salarié, les formations financées dans le cadre du CPF ne sont pas soumises à l'accord de son employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail (ces formations doivent répondre aux critères mentionnés ci-dessus).

Lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation et l'employeur lui notifie sa réponse dans des délais qui seront déterminés par décret (toutes les précisions seront disponibles début 2015 sur le site [www.cfdt.fr](http://www.cfdt.fr) ou [www.travail-emploi.gouv.fr](http://www.travail-emploi.gouv.fr)). L'absence de réponse de l'employeur dans ces délais vaudra acceptation. L'accord préalable de l'employeur sur le contenu de

la formation n'est toutefois pas requise lorsque la formation est financée au titre des heures créditées sur le CPF pour absence d'entretien professionnel (voir p. 123) ou lorsqu'elle vise l'acquisition du socle de connaissances et de compétences ou l'accompagnement à la VAE, ainsi que dans les cas qui pourraient éventuellement être prévus par accord de branche, d'entreprise ou de groupe (art. L. 6323-17). Dans ces différentes situations, l'accord préalable de l'employeur sur le calendrier de la formation reste toutefois requis.

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.

Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie du régime de sécurité sociale relatif à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

**Prise en charge des frais.** Les frais pédagogiques et les frais annexes afférents à la formation du salarié qui mobilise son CPF, pendant son temps de travail ou hors temps de travail, sont pris en charge par l'employeur lorsque celui-ci, en vertu d'un accord d'entreprise, consacre au moins 0,2 % du montant des rémunérations au financement du CPF de ses salariés et à son abondement. En l'absence d'accord, les frais de formation du salarié qui mobilise son compte sont pris en charge, selon des modalités déterminées par décret (à paraître), par l'OPCA chargé de collecter la contribution-formation.

Lorsque le salarié mobilise son CPF à l'occasion d'un CIF, le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) prend en charge le financement des frais pédagogiques associés à ce congé.

Les prises en charge mentionnées ci-dessus se font dans la limite du nombre d'heures inscrites sur le CPF du salarié (art. L. 6323-20). Sur toutes ces questions, il convient de se renseigner auprès de ses délégués.