



Le compte personnel de formation : principe et fonctionnement

publié le 10/01/2015, vu 1910 fois, Auteur : [Xavier Berjot | SANCY Avocats](#)

Le compte personnel de formation (CPF) remplace le DIF à compter du 1er janvier 2015. Ce dispositif, qui se veut plus novateur et plus efficace, concerne l'ensemble des employeurs et des salariés.

1/ Définition et caractéristiques

Le CPF est régi par les articles L. 6323-1 et s. et R. 6323-1 et s. du Code du travail, applicables au 1^{er} janvier 2015.

Il s'agit d'un compte ouvert pour toute personne âgée d'au moins 16 ans 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 (C. trav. art. L. 6323-1).

NB. Un CPF est ouvert dès l'âge de 15 ans pour le jeune qui signe un contrat d'apprentissage.

Dans tous les cas, le CPF est clôturé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Le CPF est comptabilisé en heures et mobilisé par la personne, qu'elle soit salariée ou prise en charge par Pôle Emploi, afin de suivre, à son initiative, une formation (C. trav. art. L. 6323-2).

Le texte précise que le CPF ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire et que le refus de ce dernier de le mobiliser ne constitue pas une faute.

Enfin, 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 (C. trav. art. L. 6323-3).

2/ Alimentation et abondement

Le CPF est alimenté à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures (C. trav. art. L. 6323-11).

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.

L'article R. 6323-11 du Code du travail précise la notion de temps complet (soit 1607 heures par an, soit la durée conventionnelle applicable) et règle la question des salariés soumis à une convention de forfait-jours.

Pour les salariés à temps partiel, l'alimentation du compte est calculée au prorata du rapport entre le nombre d'heures effectuées et la durée conventionnelle mentionnée ou 1607 heures.

NB. En vue d'assurer l'alimentation des CPF des salariés mentionnés, les entreprises doivent informer l'organisme paritaire collecteur agréé dont elles relèvent, avant le 1er mars de chaque année, de la durée de travail à temps plein applicable à ces salariés.

Enfin, le CPF peut être abondé en application d'un accord collectif, portant notamment sur la définition des formations éligibles et les salariés prioritaires (salariés les moins qualifiés, salariés exposés à des facteurs de risques professionnels, salariés occupant des emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques et salariés à temps partiel) (C. trav. art. L. 6323-15).

3/ Utilisation et mobilisation

Chaque titulaire d'un CPF a connaissance du nombre d'heures créditées sur ce compte en accédant au site Internet www.moncompteformation.gouv.fr.

Est ainsi offerte la possibilité, pour chaque titulaire du compte, de disposer d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences, dont la consultation est autorisée exclusivement par le titulaire, qui recense les formations et les qualifications suivies dans le cadre de la formation initiale ou continue ainsi que les acquis de l'expérience professionnelle.

Selon l'article L. 6323-17 du Code du travail, les formations financées dans le cadre du CPF ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail.

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 déterminés par décret.* »

En pratique, la demande du salarié doit porter sur le contenu et le calendrier de la formation et doit être présentée au minimum 60 jours avant le début de cette dernière en cas de durée de formation inférieure à 6 mois et au minimum 120 jours avant dans les autres cas.

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires à compter de la réception de la demande pour notifier sa réponse au salarié, l'absence de réponse dans ce délai valant acceptation de la demande.

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 (C. trav. art. L. 6323-18).

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 (C. trav. art. L. 6323-19).

Précisons enfin que les heures inscrites sur le CPF sont attachées à la personne et non à son statut (salarié ou demandeur d'emploi).

Ainsi, elles demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

NB. Le demandeur d'emploi n'acquiert pas d'heures de crédit pendant sa période de chômage mais peut mobiliser les heures acquises au titre de son précédent emploi.

4/ Articulation avec le DIF

Le CPF a remplacé définitivement le DIF le 1er janvier 2015, sans préjudice des droits acquis par le salarié à cette date.

A cet effet, les heures acquises au titre du DIF permettent au salarié de financer, jusqu'au 31 décembre 2020, tout ou partie d'une action de formation dans le cadre de son CPF.

Concrètement, avant le 31 janvier 2015, l'employeur doit communiquer à ses salariés leur solde d'heures de DIF au 31 décembre 2014.

Cette information peut figurer soit sur le bulletin de paie du mois de décembre 2014, soit sur une attestation spécifique.

Une fois en possession de ces informations, le salarié pourra inscrire les heures acquises au titre du DIF sur son compte personnel de formation dématérialisé, sur le site Internet www.moncompteformation.gouv.fr.

Xavier Berjot
Avocat Associé
OCEAN AVOCATS
www.ocean-avocats.com