

Départ en formation dans le cadre du CPF

L'utilisation du compte personnel de formation (CPF) est réservée à certaines formations et répond à des conditions spécifiques.

Demande de formation dans le cadre du CPF

Formations éligibles. - Pour se former dans le cadre du CPF, le salarié devra choisir (c. trav. [art. L. 6323-6](#) et [L. 6323-16](#)) :

- une formation permettant d'acquérir le « socle de connaissances et de compétences » (à définir par décret) ;
- une formation visant l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (c. trav. [art. L. 6313-11](#)) (conditions à préciser par décret) ;
- ou une formation qualifiante ou certifiante.

Cette dernière catégorie regroupe les formations sanctionnées (c. trav. [art. L. 6323-6](#)) :

- par une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (c. éduc. [art. L. 335-6](#) ; www.cncp.gouv.fr) ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification visant à acquérir un bloc de compétences ;
- par un certificat de qualification professionnelle (c. trav. [art. L. 6314-2](#)) ;
- ou par les certifications inscrites à un inventaire recensant les certifications et les habilitations correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle (c. éduc. [art. L. 335-6](#), II, al. 10 ; www.cncp.gouv.fr).

Elles doivent figurer sur au moins une des listes fixées par des instances paritaires de branche ou nationales (c. trav. [art. L. 6323-16](#)), les pouvoirs publics contrôlant ces listes (c. trav. [art. R. 6323-8](#) et s.).

Les formations éligibles doivent apparaître dans le service dématérialisé ouvert aux salariés (www.moncompteformation.gouv.fr ; voir 1er article de ce Grand angle).

Formation hors temps de travail. - Le salarié peut mobiliser son CPF sans obtenir l'accord de l'employeur ni même informer celui-ci lorsque la formation se déroule hors temps de travail (c. trav. [art. L. 6323-17](#)).

Formation en tout ou partie sur le temps de travail. - Si la formation se déroule en tout ou partie sur le temps de travail, le salarié sollicite, en principe, l'accord de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation. Il fait sa demande au moins 60 jours avant le début d'une formation de moins de 6 mois, au moins 120 jours avant le début de la formation dans les autres cas (c. trav. [art. R. 6323-4](#), I et III).

L'employeur répond dans les 30 jours calendaires, à compter de la réception de la demande. Passé ce délai, son absence de réponse vaut acceptation.

Par exception, la demande porte sur le seul calendrier de la formation lorsque le salarié est de plein droit autorisé à suivre la formation pendant le temps de travail (c. trav. [art. L. 6323-17](#) et [R. 6323-4](#), II). C'est le cas lorsque la formation :

- est financée par un abondement correctif (voir 1 article de ce Grand angle) ;
- vise à l'acquisition du « socle de connaissances et de compétences » ou à l'accompagnement à la VAE ;

- ou si un accord de branche, d'entreprise ou de groupe prévoit que ce type de formation peut être suivi pendant le temps de travail (voir 3 article de ce Grand angle).

CPF : SE FORMER EN UTILISANT LES HEURES DU DIF

Le titulaire d'un compte personnel de formation (CPF) a jusqu'au 31 décembre 2020 pour mobiliser le reliquat d'heures de droit individuel à la formation transféré sur son CPF (loi [2014-288](#) du 5 mars 2014, art. 1-V , JO du 6 ; www.moncompteformation.gouv.fr ; voir 1er article de ce Grand angle).

En pratique, il ne pourra pas mobiliser plus de 150 heures au titre d'une formation donnée et en cas de mobilisation du CPF, les heures issues du DIF seront utilisées prioritairement. Elles pourront être complétées par les heures créditées sur le CPF, à partir de 2015, dans la limite d'un plafond de 150 heures (c. trav. art [R. 6323-7](#)).

En cas de formation supérieure au nombre d'heures mobilisables, les heures issues du DIF pourront être abondées en heures complémentaires, selon les mêmes modalités que les heures inscrites au CPF (c. trav. [art. L. 6323-4](#) ; voir 1er article de ce Grand angle).

Statut du salarié et frais de formation

Les prises en charge de formations, par l'employeur ou par l'OPCA, se font dans la limite du nombre d'heures inscrites sur le CPF (c. trav. [art. L. 6323-20](#), III et [L. 6323-23](#)).

Rémunération des formations suivies durant le temps de travail. - Les heures de formation suivies pendant le temps de travail constituent du temps de travail effectif. L'employeur assure le maintien de la rémunération du salarié (c. trav. [art. L. 6323-18](#)).

Lorsque l'entreprise a conclu un accord « 0,2 % CPF » (voir 3 article de ce Grand angle), l'employeur ne peut prendre en compte cette rémunération au titre de l'enveloppe du « 0,2 % CPF » que si l'accord collectif le prévoit expressément. Ces sommes ne peuvent pas représenter plus de 50 % des fonds affectés par l'entreprise au financement des heures inscrites sur le CPF (c. trav. [art. R. 6323-5](#), V).

À noter : Ce plafond global correspond à la moitié du budget CPF prévu par l'accord (au moins 0,2 % de la masse salariale sur 3 ans). À notre sens, les négociateurs peuvent prévoir des limites plus strictes que celles fixées par la réglementation (ex. : 30 % au lieu de 50 %).

Lorsque l'entreprise n'a pas conclu d'accord collectif « 0,2 % » CPF, sous réserve d'un accord exprès de son conseil d'administration, l'OPCA peut prendre en charge la rémunération dans la limite, pour le salarié concerné, de 50 % du montant total pris en charge pour le financement de la formation des heures inscrites sur le CPF (c. trav. [art. R. 6323-5](#), IV). Le plafond est ici individuel et non global (comme celui pris en compte dans les entreprises ayant signé un accord « 0,2 % CPF »).

En pratique, l'OPCA verse ce montant à l'employeur ; celui-ci ayant fait l'avance de cette somme (c. trav. [art. L. 6323-18](#)).

Exemple : Si un OPCA prend en charge 2 500 € au titre des frais pédagogiques et des frais annexes, il ne devra pas consacrer plus de 1 250 € au maintien de la rémunération.

Rémunération des heures de formation hors temps de travail. - L'employeur n'a pas d'allocation de formation à verser pour les formations, réalisées hors du temps de travail. Pour rappel, la solution était différente pour les DIF pris hors temps de travail (voir Dictionnaire Social, « [Droit individuel à la formation](#) »).

Protection sociale du salarié. - Pendant la formation (pendant ou hors temps de travail), le salarié bénéficie du régime de sécurité sociale en matière d'accidents du travail et de maladie professionnelle (c. trav. [art. L. 6323-19](#)).

Prise en charge des frais de formation. - L'entreprise qui a conclu un accord « 0,2 % CPF » assure le financement de la formation réalisée pendant ou hors temps de travail : frais pédagogiques et frais annexes (transport, repas et hébergement). Elle peut également prendre en charge les frais de garde d'enfant ou de parent à charge si la formation a lieu en tout ou partie en dehors du temps de travail (c. trav. [art. L. 6323-20](#), I et [R. 6323-5](#), I).

À noter : La prise en charge des frais pédagogiques se fait au coût réel de la formation, sous réserve des plafonds fixés par l'accord collectif.

À défaut d'accord « 0,2 % CPF », et dans les entreprises de moins de 10 salariés, l'OPCA (qui reçoit la contribution formation de l'entreprise) prend en charge les frais pédagogiques et annexes, selon des modalités identiques à celles décrites ci-dessus pour les entreprises (c. trav. [art. L. 6323-20](#), I et [R. 6323-5](#), I et II). ✖

CONSULTER LE COMITE D'ENTREPRISE AU SUJET DU CPF

L'employeur est tenu à un certain nombre de consultations du comité d'entreprise (CE) en matière de formation professionnelle. Comme c'était le cas pour le droit individuel à la formation, il est tenu de solliciter l'avis du comité d'entreprise sur la mise en œuvre du compte personnel de formation à l'occasion des consultations sur le plan de formation (c. trav. [art. L. 2323-37](#) ; voir Dictionnaire Social, « [Plan de formation](#) »).

Le CE peut aussi se trouver consulté sur les critères et les modalités d'abondement du CPF des salariés de l'entreprise dans certaines circonstances (c. trav. [art. L. 2242-15](#) ; voir 3e article de ce Grand angle).