



ASSEMBLÉE NATIONALE

16ème législature

Modalités d'évolution du compte formation

Question écrite n° 1204

Texte de la question

M. Vincent Seitlinger appelle l'attention de M. le ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion sur l'impossibilité pour un salarié partant à la retraite d'utiliser son compte formation. Suite à la réforme de la formation professionnelle, les employeurs redevables payent une charge supplémentaire pour financer la contribution de formation professionnelle. Celle-ci sert à financer la formation des salariés et des demandeurs d'emploi. Elle s'élève à 0,55 % de la rémunération brute pour les entreprises de moins de 10 salariés et à 1 % pour les entreprises de plus de 10 salariés. Les formations proposées peuvent permettre aux employés d'améliorer leurs compétences professionnelles sur des points précis. Mais, bien souvent, elles servent un projet global et concourent à l'épanouissement de chacun. Il va de soi que le projet professionnel ne peut être appréhendé indépendamment du projet de vie d'un individu. Pourtant, un employé qui part à la retraite n'a plus la possibilité de mobiliser ses droits, au motif de ne plus avoir de projet professionnel. Cette régulation est trop rigide. Elle coupe le monde du travail du reste de la société et institue une séparation entre période d'activité et période de retraite. Il convient de questionner l'ambiguïté d'une telle approche alors que, dans le même temps, des efforts sont faits par les pouvoirs publics pour réduire la rupture générationnelle et sociale. Par ailleurs, le compte formation est financé par une contribution aux entreprises qui vient alourdir les charges de personnel. Cette dépense est à plus ou moins long terme inévitablement répercutée sur les salaires, impactant directement les employés. Par conséquent, les salariés paient de manière indirecte ces dépenses. Il apparaîtrait donc normal que ceux qui partent à la retraite puissent en bénéficier comme ils le souhaitent et notamment puissent transférer leurs droits acquis à leurs conjoints ou à leurs enfants. Aussi, il souhaiterait savoir quelles corrections sont envisagées pour pallier ces dysfonctionnements.

Texte de la réponse

Le dispositif du compte personnel de formation tel que construit, apporte des droits attachés à la personne tout au long de sa carrière professionnelle et constitue un réel progrès social. C'est à ce titre que le système des droits mon compte formation (CPF) est basé sur le principe de la solidarité. En effet, la Loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a instauré un droit individuel utilisable par tout salarié, tout au long de sa vie active, y compris en période de recherche d'emploi, pour suivre une formation certifiante. Le CPF est alimenté automatiquement au début de l'année qui suit l'année travaillée et ces droits restent acquis même en cas de changement d'employeur. Ces droits sont ainsi rattachés tout au long de la vie professionnelle du salarié et à ce titre, ne peuvent faire l'objet d'un don. En effet, ces droits s'appuient sur un fonds mutualisé issu de la contribution obligatoire de la formation professionnelle versée par les entreprises, qui permet le financement aujourd'hui de plus d'un million de titulaires de compte par an. L'initiative proposée pourrait être intéressante, mais les droits CPF reposent sur cette contribution pour couvrir les demandes des bénéficiaires s'inscrivant dans une démarche individuelle de formation, et à ce titre, ne peuvent devenir cessibles.

Données clés

Auteur : [M. Vincent Seitlinger](#)

Circonscription : Moselle (5^e circonscription) - Les Républicains

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 1204

Rubrique : Formation professionnelle et apprentissage

Ministère interrogé : Travail, plein emploi et insertion

Ministère attributaire : Travail, plein emploi et insertion

Date(s) clé(e)s

Question publiée au JO le : [13 septembre 2022](#), page 4031

Réponse publiée au JO le : [15 novembre 2022](#), page 5437