

DICTIONNAIRE
PERMANENT

Bulletin
n° 973-1

Mars 2015

Numéro

spécial

Social

■ 50 questions sur le compte personnel de formation (CPF)

Pour une approche pratique du CPF

Consulter aussi : www.elnet.fr

© Éditions Législatives ISSN 0012-2513 - Publication mensuelle - 66^e année - Envoi n° 7 - Prix du N° 25 € TTC

 **EDITIONS
LÉGISLATIVES**



Sommaire

■ L'alimentation du CPF en heures de formation

Comment le CPF est-il alimenté ?	4
Les heures de Dif non consommées au 31 décembre 2014 sont-elles perdues ?	4
Et les heures de Dif « portables » ?	4
Comment le salarié peut-il accéder à son compte ?	5
L'employeur a-t-il un droit de regard sur le compte CPF ?	5
Quel nombre d'heures acquièrent les salariés à temps complet ?	5
Et pour les salariés à temps partiel ?	6
Quelle alimentation du CPF est prévue pour les salariés en convention de forfait jours ?	6
Quelle alimentation du CPF est prévue pour les salariés qui travaillent sans référence à un horaire ?	6
Est-ce que les absences du salarié peuvent réduire ses droits acquis au titre du CPF ?	6
Dans quel cas le compte du salarié est-il crédité de 100 heures supplémentaires ?	6
Que se passe-t-il en cas de changement d'employeur en cours d'année ?	7
Existe-t-il un plafond d'heures inscrites sur le CPF ?	7

■ L'utilisation du CPF : les formations pouvant être suivies

Un salarié peut-il librement choisir la formation qu'il veut suivre au titre du CPF ?	8
Le bilan de compétences est-il éligible au CPF ?	8
La VAE est-elle éligible au titre du CPF ?	8
Qui établit les listes de formations éligibles ?	10
Comment peut-on accéder à ces listes ?	10
Le salarié peut-il être aidé dans son choix de formation ?	10
Une fois la formation choisie, qui est l'interlocuteur du salarié ?	11
Le salarié doit-il tenir informé son employeur de l'utilisation de son CPF ?	11
Les formations éligibles au CPF permettent-elles à un salarié de se reconvertir ?	11
Le salarié peut-il toujours bénéficier d'un Cif ?	11

■ Le financement du CPF

Une contribution unique est mise en place	
Le CPF bénéficie-t-il d'un financement dédié ?	12
La contribution au CPF est-elle obligatoirement versée à l'Opca ?	12
Y a-t-il un intérêt pour l'entreprise à engager rapidement une négociation sur le CPF ?	13

Sur quel point peut porter un accord d'entreprise sur le CPF ?	13
Une entreprise peut-elle se voir imposer par accord de branche le versement d'une quote-part de sa contribution CPF à un Opca ?	13
L'entreprise qui opte pour la gestion interne de son CPF est-elle contrôlée ?	14

La prise en charge financière des formations

Qui prend en charge les frais de formation ?	14
Et la rémunération ?	14
Quel est le montant de la rémunération prise en charge par l'Opca ?	14
Quel est le montant de la rémunération financée par l'employeur (gestion interne du CPF) ?	14
Si la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrites au compte ?	15
Est-il possible d'articuler CPF et Cif pour suivre une action de formation plus longue ou plus coûteuse ?	15
Les périodes de professionnalisation peuvent-elles également compléter le CPF ?	15

■ Quel rôle a l'employeur en matière de CPF ?

L'accord de l'employeur est-il toujours requis pour l'utilisation par le salarié de son CPF ?	16
Le salarié peut-il utiliser librement ses congés payés ou ses RTT pour suivre une formation au titre du CPF ?	16
Combien de temps à l'avance le salarié doit-il faire sa demande ?	16
Dans quel délai l'employeur doit-il répondre au salarié ?	16
L'employeur peut-il imposer au salarié d'utiliser son CPF ?	17
L'employeur doit-il informer le salarié sur ses droits acquis au titre du CPF ?	17
L'employeur est-il tenu de maintenir la rémunération du salarié parti en formation ?	17
L'employeur doit-il prendre en charge les frais de formation ?	17
L'employeur peut-il financer le CPF avec le plan de formation ?	17
L'employeur doit-il consulter le CE sur le CPF ?	17
Le CPF doit-il être abordé lors de la négociation sur la GPEC ?	18
Quelles informations l'employeur doit-il fournir à l'Opca ?	18
En cas de rupture du contrat de travail l'employeur a-t-il des obligations d'information sur le CPF ?	18
Et en cas de licenciement économique et d'adhésion au contrat de sécurisation professionnelle ?	18



Présentation

Point clef de la dernière réforme de la formation professionnelle mise en place par la loi du 5 mars 2014, le compte personnel de formation (CPF) est un compte attaché à la personne du salarié et conservé tout au long de sa vie professionnelle.

Ce compte est ouvert à toute personne âgée d'au moins 16 ans, salariée, demandeuse d'emploi, accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle ou accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail (Esat) (C. trav., art. L. 6323-1). Par dérogation, un compte peut être ouvert dès l'âge de 15 ans au jeune qui signe un contrat d'apprentissage après avoir achevé la scolarité du collège. Le compte est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Comme pour le Dif, le salarié acquiert chaque année un certain nombre d'heures calculé en fonction de sa durée du travail. Ces heures lui permettent, quand il le souhaite, de financer une formation visant à acquérir une qualification ou une certification.

En revanche, contrairement au Dif, les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi. Elles sont intégralement transférables sans conditions.

Les modalités d'utilisation du CPF sont simples : il est utilisable à la seule initiative de son titulaire, qu'il soit salarié ou à la recherche d'un emploi, en fonction des heures qui y sont créditées. Et si le salarié suit sa formation hors temps de travail, il n'a même pas à demander l'accord préalable de son employeur.

Pour résumer, c'est donc le salarié qui est « aux commandes » de son CPF et c'est la grande nouveauté du dispositif. Le législateur a voulu que le salarié ait la main sur ce compte, qui est, très opportunément, facile-

ment accessible : il est en effet dématérialisé. Chaque titulaire y accède *via* son espace personnel sur le site :

www.moncompteformation.gouv.fr

Ainsi, le salarié peut-il déjà activer son compte et y inscrire les droits au Dif non encore utilisés fin 2014. Chaque employeur devait, en effet, au 31 janvier 2015, avoir informé ses salariés de leurs droits au Dif non utilisés au 31 décembre 2014, afin qu'ils puissent les porter sur leur CPF dès cette année : selon les derniers chiffres communiqués par le ministère du travail, 578 000 comptes ont déjà été activés depuis la mise en œuvre effective du dispositif, le 5 janvier dernier.

Même si l'objectif est de donner plein pouvoir aux salariés quant à leur formation *via* le CPF, il reste aux employeurs encore quelques obligations :

- répondre aux demandes des salariés qui souhaitent notamment utiliser leur CPF sur leur temps de travail ;

- être en contact avec les organismes collecteurs (Opca) et informer le CE sur l'utilisation du CPF ;

- et enfin financer ce nouveau compte *via* la contribution versée à l'Opca dont ils relèvent ou le gérer dans le cadre d'un financement interne, si un accord d'entreprise le permet.

Il faut s'attendre, si les salariés s'emparent du CPF, qu'il révolutionne le monde de la formation, ainsi que les habitudes des salariés et des employeurs en la matière.

De l'alimentation du compte en heures de formation, au financement du CPF et autres obligations des entreprises, en passant par les formations pouvant être suivies, voici donc 50 questions/réponses pour vous permettre de bien connaître ce nouveau dispositif et d'en maîtriser la gestion.



Élisabeth Paolini
Dictionnaire Permanent social
Sophie Picot Raphanel
Guide Formation Professionnelle Continue



L'alimentation du CPF en heures de formation

Le terme « alimentation » du compte personnel de formation (CPF) est utilisé par le code du travail pour désigner comment, chaque année, le compte du salarié est crédité d'un certain nombre d'heures de formation, calculé en fonction de sa durée du travail.

1 Comment le CPF est-il alimenté ?

Le compte personnel de formation (CPF) est alimenté en heures de formation. Le nombre d'heures acquises par le salarié dépend de sa durée du travail, totalisée à la fin de chaque année (C. trav., art. L. 6323-10).

Ce nombre d'heures acquises annuellement est défini par la loi (v. questions 6 et s., p. 5). Par accord collectif de branche ou d'entreprise, les employeurs peuvent décider d'abonder le CPF, qui bénéficie alors d'un capital supplémentaire d'heures dans les conditions fixées par les partenaires sociaux.

De plus, le législateur a prévu un « abondement dit correctif » en cas de non-respect par l'employeur de ses obligations en matière de tenue des entretiens professionnels et de progression professionnelle.

Remarque : seules les périodes d'activité salariée permettent de créditer le CPF. Les périodes de chômage ne donnent pas lieu à l'attribution d'heures. En revanche, pendant une période de chômage, le demandeur d'emploi peut suivre une formation en utilisant les heures déjà acquises sur son compte.

2 Les heures de Dif non consommées au 31 décembre 2014 sont-elles perdues ?

Non, il est prévu que chaque salarié inscrive sur le compte géré par la Caisse des dépôts et consignations, dans son espace personnel, ses heures acquises et non utilisées au titre du Dif au 31 décembre 2014. Voir encadré ci-contre.

Ces heures seront utilisables jusqu'au 1^{er} janvier 2021.

Concrètement, pour pouvoir utiliser son solde d'heures de Dif, le salarié doit choisir une formation éligible au CPF et respecter la procédure d'utilisation du CPF, procédure qui diffère selon que la formation est suivie sur le temps de travail ou hors temps de travail (v. question 20, p. 11).

Exemple : lorsqu'une personne voudra suivre une formation et ce, jusqu'à fin 2020, il consommera d'abord ses droits au Dif, avant de consommer les heures nouvellement acquises à partir de 2015.

> Arrêt des compteurs Dif : quels documents garder ?

Au 31 janvier 2015 au plus tard, les employeurs devaient avoir informé chaque salarié par tout moyen écrit, du nombre total d'heures acquises et non utilisées au titre du Dif au 31 décembre 2014 (C. trav., art. R. 6323-7). Une fois cette information faite, les compteurs Dif des salariés étant arrêtés, les employeurs n'ont plus à renouveler l'opération d'information.

Il est recommandé toutefois de conserver une trace de l'information donnée en cas de contestation sur ce solde d'heures (bulletins de paie ou attestation spécifique) ainsi que les documents prouvant l'utilisation éventuelle du Dif (attestation de formation).

Par ailleurs, aucune sanction n'est prévue en cas de non-information des salariés. A notre sens, il pourrait être invoqué un préjudice entraînant versement de dommages et intérêts.

3 Et les heures de Dif « portables » ?

De quoi parle-t-on ? Dans la législation antérieure, les salariés pouvaient garder le bénéfice de leur Dif en cas de rupture de leur contrat de travail si celle-ci n'était pas due à une faute lourde et si elle ouvrait droit au chômage (donc pas en cas de démission sauf « légitime », au sens de l'assurance chômage).

Ces droits n'étant pas perdus, ils pouvaient être utilisés alors que les salariés travaillaient chez un autre employeur et ce, pendant 2 ans après l'embauche : on parlait alors de « portabilité du Dif ». Ces droits portables peuvent-ils aujourd'hui être inscrits au CPF comme les autres ?

Dans une circulaire de décembre 2014 figurant sur le site du ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, relative à l'agrément, aux missions et au fonctionnement des Opca, la DGEFP a indiqué que « les droits acquis et non utilisés dans le cadre de la portabilité du Dif sont également mobilisables, à compter du 1^{er} janvier 2015, dans le cadre du CPF ». L'administration n'en a pas précisé les modalités pratiques.

Remarque : à notre avis, le salarié qui a des heures de Dif « portable » mentionnées sur le certificat de travail remis lors de la rupture du contrat (ce qui était une obligation pour les entreprises à l'époque) peut donc les inscrire sur son CPF au même titre que les autres heures de Dif acquises chez son employeur actuel.

4 Comment le salarié peut-il accéder à son compte ?

Depuis le 5 janvier 2015, chaque salarié a la possibilité d'activer son compte et d'inscrire son solde éventuel d'heures de Dif (v. question 3, p. 4) en se rendant sur son espace personnel sur le portail www.moncompteformation.gouv.fr

Le nombre d'heures inscrites par le salarié ne sera contrôlé que lors de la première utilisation de son CPF.

> moncompteformation.gouv.fr : mode d'emploi

Lors de son premier accès sur le site www.moncompteformation.gouv.fr le salarié doit activer son compte personnel.

Pour cela son identité est vérifiée au moyen de son numéro de sécurité sociale, de son prénom et de son nom de naissance.

Il doit également renseigner une adresse « courriel » et définir un mot de passe.

Un courriel lui est envoyé automatiquement lui demandant d'activer son compte personnel de formation en cliquant sur un lien. Il doit ensuite cliquer sur ce lien d'activation dans les 15 jours qui suivent son inscription.

Une fois le lien cliqué, il est dirigé sur la page de connexion à son compte et invité à s'y connecter à l'aide de son numéro de sécurité sociale et du mot de passe choisi.

Pour les connexions suivantes, seuls seront demandés le numéro de sécurité sociale et le mot de passe.

5 L'employeur a-t-il un droit de regard sur le compteur CPF ?

Non. La loi prévoit que la gestion du CPF est externe à l'entreprise. Elle est assurée par la Caisse des dépôts et consignations.

Contrairement au Dif, le CPF n'est pas géré par l'employeur qui, au vu des textes en vigueur à ce jour, n'a pas accès au détail du compte du salarié.

Remarque : les spécialistes de la formation se posent la question de l'accès aux comptes des salariés en cas de gestion interne du financement du CPF. Ce droit de regard serait justifié à leurs yeux par le fait que l'entreprise a décidé de gérer par elle-même le départ en formation CPF de ses salariés (v. question 26, p. 13 et questions 30 et s., p. 14).

Toutefois, le compte est crédité au vu des données indiquées dans la DADS des employeurs (et à terme dans la déclaration sociale nominative, DSN).

Remarque : les heures acquises au titre de l'année 2015 seront créditées en mars 2016.

Notons que la fiabilité des éléments fournis par l'employeur à l'occasion de la DADS est plus que jamais

déterminante. Le financement des actions de formation demandées par les salariés, en dépend. Une partie du contentieux pourrait naître de transmission d'éléments erronés ou contestés par le salarié.

6 Quel nombre d'heures acquièrent les salariés à temps complet ?

L'alimentation du compte se fait à hauteur de :

– 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures (ce qui correspond à 5 ans à temps complet sans utilisation du CPF) ;

– puis de 12 heures par année de travail à temps complet dans la limite d'un plafond total de 150 heures (cela correspond à 2,5 années de plus) (C. trav., art. L. 6323-11).

Pour les salariés dont la durée de travail à temps plein est fixée en application d'un accord d'entreprise ou de branche, le nombre d'heures de travail de référence pour le calcul de l'alimentation du CPF est égal à la durée conventionnelle de travail (C. trav., art. R. 6323-1, I).

Pour les salariés ne disposant pas d'un accord sur le temps de travail, le nombre d'heures de référence est égal à 1 607 heures (C. trav., art. R. 6323-1, II).

Remarque : notons que les heures supplémentaires au-delà de la durée légale, conventionnelle ou des 1 607 heures n'entrent pas dans le calcul des heures de CPF.

Par ailleurs le CPF peut être abondé d'un capital supplémentaire d'heures dans deux hypothèses :

– en application d'un accord d'entreprise, d'un accord de branche ou d'un accord conclu par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de l'accord constitutif d'un Opcv interprofessionnel ;

– au titre d'un abondement correctif accordé au salarié dans certaines circonstances (v. question 11, p. 6).

Remarque : ces heures abondées s'ajoutent aux heures acquises par ailleurs et ne rentrent pas dans le plafond des 150 heures (C. trav., art. L. 6323-15).

> Heures de Dif et CPF ne se mélangent pas

Si le titulaire d'un CPF décide, par exemple, de mobiliser son compte au 5 janvier 2017, alors qu'il avait déclaré un solde d'heures de Dif de 120 heures au 5 janvier 2015, il bénéficie potentiellement d'un capital de 168 heures correspondant à 120 heures (Dif) auxquelles s'ajoutent 2×24 heures de CPF acquises en 2015 et 2016. Les heures de Dif et les droits au CPF se cumulent sans limite sur le compte du salarié.

En revanche, s'agissant de l'utilisation de ces heures, le plafond des 150 heures s'applique : le salarié ne pourra en effet pas utiliser plus de 150 heures au cours de l'année 2017. Le solde de 18 heures de CPF restera bien sûr acquis et inscrit au compte qui continuera de s'alimenter (C. trav., art. R. 6323-7).

7 Et pour les salariés à temps partiel ?

Lorsque le salarié a effectué une durée du travail inférieure à la durée légale ou conventionnelle du travail ou à 1 607 heures sur l'ensemble de l'année, l'alimentation du CPF est calculée à due proportion du temps de travail effectué (C. trav., art. L. 6323-11).

Cette alimentation est établie au *pro rata* du rapport entre le nombre d'heures effectuées et la durée conventionnelle ou 1 607 heures. Le chiffre obtenu est arrondi au nombre entier immédiatement supérieur (C. trav., art. R. 6323-1, III).

Exemple : pour une personne travaillant à 80 %, le nombre d'heures crédité sur le compte est de 20 heures ($80 \% \times 24 \text{ h} = 19,20 \text{ h}$ arrondies à 20 h).

Le code du travail prévoit par ailleurs qu'un accord d'entreprise, de groupe ou de branche peut fixer des dispositions plus favorables pour l'alimentation du CPF des salariés à temps partiel, sous réserve de prévoir un financement spécifique (C. trav., art. L. 6323-11).

Au titre de ce financement spécifique, l'entreprise devra effectuer annuellement pour chaque salarié concerné le calcul du nombre d'heures venant abonder le compte (C. trav., art. R. 6323-2) ; elle devra ensuite s'acquitter d'une somme correspondant à ce nombre d'heures supplémentaires, multiplié par un montant forfaitaire déterminé par l'accord d'entreprise, de groupe ou de branche, (sans que ce montant forfaitaire ne puisse être inférieur à 13 €).

Remarque : lorsque le CPF sera géré en interne (v. question 25, p. 12), cette somme s'ajoutera aux sommes qui doivent être consacrées par l'employeur au financement du CPF. En l'absence d'accord, elle sera versée à l'Opcva qui va la gérer dans la section consacrée au CPF.

8 Quelle alimentation du CPF est prévue pour les salariés en convention de forfait jours ?

Pour les salariés dont la durée du travail est déterminée par une convention de forfait en jours, le nombre d'heures de travail de référence est fixé à 1 607 heures (C. trav., art. R. 6323-1, IV).

9 Quelle alimentation du CPF est prévue pour les salariés qui travaillent sans référence à un horaire ?

Le montant de référence pour le calcul de l'alimentation du CPF est fixé à 2 080 fois le montant du Smic pour ces salariés dont la rémunération n'est pas établie en fonction d'un horaire de travail (salarié payé à la tâche, pigiste, VRP...).

L'alimentation du compte de ces salariés est calculée au *pro rata* du rapport entre la rémunération effectivement perçue et ce montant de référence.

Le chiffre obtenu est arrondi au nombre entier immédiatement supérieur (C. trav., art. R. 6323-1, V).

10 Est-ce que les absences du salarié peuvent réduire ses droits acquis au titre du CPF ?

Oui et non. Tout dépend de la nature de l'absence.

Les absences consécutives à une maladie ou à un accident non professionnel ne permettent pas d'acquies des heures de formation au titre du CPF.

Par contre, sont intégralement prises en compte les périodes 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 ;
- un congé parental d'éducation ;
- ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail (C. trav., art. L. 6323-12).

> Le Dif non utilisé fin 2020 sera perdu

Un salarié à temps complet dispose en janvier 2015 de 120 heures de Dif qu'il inscrit sur son CPF. Il ne demande aucune formation de 2015 à 2020. En mars 2020 il dispose de 240 heures (120 h de Dif + 120 h de CPF). Il sollicite une formation au titre du CPF de 35 heures qui seront prises en priorité sur ses heures de Dif. En 2021, les 85 heures non utilisées de Dif seront perdues (120 h - 35 h) ; resteront alors créditées sur son compte 120 heures de CPF non utilisées + 12 heures nouvelles. A partir de 2023, en cas de non-utilisation du CPF, le plafond des 150 heures sera appliqué.

11 Dans quel cas le compte du salarié est-il crédité de 100 heures supplémentaires ?

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, 100 heures de formation supplémentaires (ou 130 h pour un salarié à temps partiel) sont inscrites sur le CPF du salarié, lorsque :

- ce dernier n'a pas bénéficié, au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels ;
- et d'au moins 2 des mesures suivantes :
 - une action de formation,

- des éléments de certification par la formation ou par la VAE,
- ou une progression salariale ou professionnelle (C. trav., art. L. 6323-13).

Remarque : que faut-il entendre par « progression salariale » ? Pour répondre à cette question, il faut se reporter à l'article 1 bis de l'accord national interprofessionnel (Ani) du 14 décembre 2013 (non encore étendu à ce jour) qui a précédé la loi de réforme de la formation. Il précise que sont visées « les évolutions salariales collectives ou individuelles ». En revanche, le versement d'une prime ne peut pas être pris en compte.

L'employeur doit financer cet abondement en versant à l'Opcva une somme forfaitaire égale à 100 heures (ou 130 h) multiplié par 30 €, soit 3 000 € pour un salarié à temps plein et 3 900 € pour un salarié à temps partiel (C. trav., art. R. 6323-3).

Dans le cadre des contrôles qu'elle mènera, l'administration pourra vérifier si l'entreprise a bien effectué ce versement.

Remarque : ces heures acquises au titre de l'abondement correctif n'entrent pas en compte dans les modes de calcul des heures qui sont créditées sur le compte du salarié chaque année et du plafond de 150 heures (C. trav., art. L. 6323-15) (v. aussi encadré, p. 5).

> Des entretiens professionnels à réaliser au plus tard le 7 mars 2016

Chaque salarié a droit désormais à un entretien professionnel, tous les 2 ans, consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle notamment en termes de qualification et d'emploi ainsi qu'après certains congés (C. trav., art. L. 6315-1).

Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

Il donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Concrètement, cette législation nouvelle s'appliquant depuis le 7 mars 2014, les entretiens professionnels des salariés déjà en poste à cette date doivent être réalisés au plus tard le 7 mars 2016.

Pour les salariés recrutés ultérieurement, les entretiens doivent avoir lieu dans les 2 ans suivant le recrutement.

Tous les 6 ans, cet entretien intègre un état des lieux du parcours professionnel du salarié. Cet état des lieux donne également lieu à la rédaction d'un document écrit dont une copie est remise au salarié.

La date d'échéance du premier bilan de parcours professionnel est donc, compte tenu des échéances exposées précédemment, fixée au 7 mars 2020.

12 Que se passe-t-il en cas de changement d'employeur en cours d'année ?

Lorsqu'un salarié change d'emploi en cours d'année, il cumule les heures acquises chez chaque em-

ployeur, dans la limite des plafonds annuels (24 ou 12) (sauf accord de branche ou d'entreprise prévoyant un mode de calcul plus favorable).

Exemple : un salarié met fin le 30 avril 2015 à son contrat de travail à temps plein chez l'employeur A. Pour cette période allant du 1^{er} janvier au 30 avril 2015, soit 4 mois, il acquiert 8 heures (24 h × 4/12^e). Ce salarié débute un nouveau contrat de travail à temps plein chez l'employeur B à compter du 1^{er} mai 2015. Pour la période allant du 1^{er} mai au 31 décembre 2015, soit 8 mois, il acquiert 16 heures (24 h × 8/12^e). Pour l'année 2015, son CPF sera crédité d'un total de 24 heures. De plus, si chez l'employeur B, il existe des abondements conventionnels, il en bénéficiera selon les conditions fixées par l'accord.

13 Existe-t-il un plafond d'heures inscrites sur le CPF ?

L'alimentation du CPF est plafonnée à 150 heures.

Lorsque ce plafond est atteint, comme c'était le cas pour le Dif, le compteur n'est plus alimenté jusqu'à ce que le salarié utilise des heures inscrites sur son CPF. Le CPF se réalimente au fur et à mesure de son utilisation.

N'entrent pas en compte dans ce plafond de 150 heures :

- le solde d'heures de Dif du salarié que ce dernier doit inscrire sur son CPF dès début 2015 ;
- ainsi que les heures attribuées dans le cadre de « l'abondement correctif » lié à l'entretien professionnel ;
- et celles accordées par accord collectif (C. trav., art. L. 6323-15 ; L. n° 2014-288, 5 mars 2014, art. 1^{er}, V : JO, 6 mars).

> Pas de date limite d'utilisation des heures acquises au titre du CPF à part la liquidation des droits à retraite

Il n'y a pas de date limite pour utiliser les heures inscrites sur le CPF, à l'exception des heures venant du Dif (v. p. 6).

Les heures du CPF sont conservées sur le compte et le titulaire peut les utiliser tout au long de sa vie professionnelle jusqu'à la clôture du compte qui, selon l'article L. 6323-1 du code du travail, est la date à laquelle « la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite ».

On pourrait donc penser que les salariés qui reprendraient une activité salariée dans le cadre du cumul emploi retraite après liquidation de l'ensemble de leurs droits à la retraite ne devraient plus avoir accès à un CPF. Or contre toute attente, sur le site www.moncompteformation.gouv.fr, il est recommandé aux employeurs, pour l'acquisition de droits au CPF, « de ne pas oublier de déclarer les personnes ayant liquidé leurs droits à retraite mais ayant repris une activité salariée au sein de l'entreprise ».



L'utilisation du CPF : les formations pouvant être suivies

Toutes les listes de formations dites « éligibles » au CPF ne sont pas encore connues à ce jour. La constitution de ces listes et notamment celles établies par les branches et les régions est en cours de finalisation. Toutefois, le salarié qui souhaite utiliser son CPF peut, dès à présent, accéder à la première liste personnalisée de formations éligibles au CPF sur le site www.moncompteformation.gouv.fr

14 Un salarié peut-il librement choisir la formation qu'il veut suivre au titre du CPF ?

Non. Seules certaines formations peuvent être suivies dans le cadre du CPF.

Les formations dites « éligibles » au CPF sont de 3 types (C. trav., art. L. 6323-6), dont 2 sont synthétisées dans le tableau ci-dessous (v. p. 9) :

- soit les formations sanctionnées par une qualification ou une certification et inscrites sur des listes établies par les partenaires sociaux ;
- soit permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
- soit visant à être accompagné pour la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Le décret définissant les conditions dans lesquelles l'accompagnement à la VAE est éligible au CPF n'a pas encore été publié (v. question 16).

Remarque : si une formation est éligible au CPF, toutes les modalités de suivi sont possibles (présentiel, e-learning, cours par correspondance...).

15 Le bilan de compétences est-il éligible au CPF ?

Non, le code du travail ne prévoit pas la possibilité de mobiliser son CPF pour réaliser un bilan de compétences (alors qu'il pouvait être pris en charge au titre du Dif). Le ministère du travail l'a confirmé en indiquant qu'un salarié ne peut pas financer un tel bilan avec son CPF.

Remarque : ces dernières années le Dif avait souvent été utilisé pour suivre un bilan de compétences. De nombreux accords de branche l'avaient même inscrit parmi les formations prioritaires au titre du Dif. La disparition du Dif et l'impossibilité de se servir des droits acquis au titre du CPF (y compris via le solde des heures de Dif non encore utilisées au 31 décembre 2014) font perdre aux salariés une

possibilité de financement complémentaire de leur bilan de compétences.

Deux possibilités de prise en charge financière du bilan de compétences restent néanmoins aujourd'hui accessibles :

- le salarié peut demander, s'il en remplit les conditions, à bénéficier d'un congé pour bilan de compétences. Ce congé peut être pris en charge par l'Opacif dont relève l'entreprise du salarié. Cet organisme peut financer la rémunération du salarié dans la limite de la durée maximale du congé, fixée à 24 heures de temps de travail, consécutives ou non. Il finance également en tout ou en partie les frais suivants : coûts du bilan, frais d'hébergement et de déplacement ;
- les entreprises peuvent continuer à prendre en charge les bilans de compétences avec les fonds du plan de formation.

16 La VAE est-elle éligible au titre du CPF ?

Non, c'est l'accompagnement à la VAE qui est seul éligible. A ce jour, le décret fixant les conditions d'admission au CPF de l'accompagnement à la VAE n'a pas encore été pris.

La loi formation du 5 mars 2014 et le décret du 12 novembre 2014 (n° 2014-1354) l'ont défini ainsi :

- les personnes concernées par l'accompagnement à la VAE sont les personnes dont la candidature a été jugée recevable pour bénéficier d'un accompagnement dans la préparation de leur dossier et de leur entretien avec le jury en vue de la validation des acquis de leur expérience (C. trav., art. L. 6423-1) ;
- le contenu et le déroulement de l'accompagnement à la VAE (C. trav., art. R. 6423-1 à R. 6423-3) peut comporter une phase de validation proprement dite et une phase d'accompagnement du candidat. Celle-ci débute dès que le dossier de demande de validation est déclaré recevable et prend fin à la date d'évaluation par le jury.

L'accompagnement à la VAE comprend un module de base composé d'une aide méthodologique :

- à la description des activités et de l'expérience du candidat correspondant aux exigences du référentiel de la certification visée ;
- à la formalisation de son dossier de validation, à la préparation de l'entretien avec le jury et,
- parfois à la mise en situation professionnelle.

L'accompagnement peut aussi comprendre une assistance à l'orientation et à la recherche de financement pour la prise en charge d'une formation complémentaire.

Cette assistance est proposée par un représentant d'un des organismes membre du service public de l'orientation.

Cet accompagnement est réalisé en fonction des besoins du candidat, le cas échéant, avec l'autorité ou l'organisme délivrant la certification et sous réserve des règles de prise en charge définies par l'Opcv compétent, les régions ou Pôle emploi.

> Le congé pour validation des acquis de l'expérience

Il existe un congé de VAE qui permet au salarié de s'absenter sur son temps de travail soit pour participer aux épreuves de VAE, soit pour bénéficier d'un accompagnement.

Ce congé répond à des conditions spécifiques (ancienneté et demande d'autorisation notamment) mais aussi de durée maximale : 24 heures consécutives ou non.

Dans l'avenir, une personne souhaitant bénéficier d'une VAE pourrait donc organiser sa démarche de la façon suivante :

- dans un premier temps, utilisation de son CPF pour la partie « accompagnement » (jusqu'à la recevabilité de sa demande) ;
- dans un second temps, demande d'un congé pour VAE pour la constitution du dossier et le passage devant le jury.

Tableau des types de formations éligibles au CPF

Les formations sanctionnées par une qualification ou une certification et inscrites sur au moins une des listes de formations établies par les partenaires sociaux (C. trav., art. L. 6123-6) (1) :	Les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences (C. trav., art. D. 6113-1 et s.) (1) :
<p>1. Sanctionnées par une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (v. encadré, p. 10) ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences.</p> <p>2. Sanctionnées par des certificats de qualification professionnelle (CQP), créés et délivrés par les branches professionnelles. Elles attestent d'une qualification (acquise généralement à l'issue d'un parcours de formation) dans un emploi propre à la branche. Par exemple, il existe des CQP aussi variés que celui « d'animateur de course d'orientation » (branche sport) ou celui « d'opérateur de tri mécanisé » (industries et commerces de la récupération).</p> <p>3. Sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire (C. éducation, art. L. 335-6) élaboré par la CNCP. Y sont recensées « les certifications et habilitations correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle ».</p> <p>Remarque : plus de 200 certifications y sont dénombrées parmi lesquelles 76 habilitations électriques, 44 certificats d'aptitude à la conduite en sécurité (Caces), des certifications informatiques (Cisco, Microsoft) ainsi que certifications en langues étrangères. Aujourd'hui de toutes ces certifications, potentiellement éligibles, seules 2 ont été inscrites sur les listes pour le moment : TOEIC et Bulats.</p> <p>4. 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.</p>	<p>Ce socle est défini comme « l'ensemble des connaissances et des compétences utiles pour un individu afin de favoriser son accès à la formation professionnelle et son insertion professionnelle ». Si ce socle doit être apprécié dans un contexte professionnel, il doit aussi être utile à la vie sociale, civique et culturelle de l'individu.</p> <p>Il est constitué de 7 modules (C. trav., art. D. 6113-2) :</p> <ul style="list-style-type: none">- la communication en français ;- l'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique ;- l'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique ;- l'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe ;- l'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel ;- la capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie ;- la maîtrise des gestes et postures et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires. <p>Le socle de connaissances et de compétences fait l'objet d'une certification sur proposition du Copanef qui est recensée à l'inventaire de la CNCP (C. trav., art. D. 6113-3).</p> <p>Les formations relatives à l'acquisition des compétences et connaissances peuvent être modularisées en étant proposées indépendamment les unes des autres après évaluation du futur bénéficiaire de l'action (C. trav., art. D. 6113-5). Cette modularisation permet l'adaptation de l'action de formation à ses besoins.</p> <p>Remarque : le contenu de ces modules n'est pas détaillé. Toutefois, on connaît par une délibération des partenaires sociaux (du 28 mai 2014) et pour chacun des modules, les « résultats attendus observables et/ou mesurables ». Par exemple, sous la thématique communiquer en français, la délibération pose 5 objectifs : écouter et comprendre, s'exprimer à l'oral, lire, écrire, décrire-formuler.</p>
<p>(1) Le troisième type de formation éligible au CPF est l'accompagnement à la VAE, pour lequel les textes réglementaires n'ont pas encore été publiés (v. question 16, p. 8).</p>	

17 Qui établit les listes de formations éligibles ?

Les listes des formations éligibles au CPF sont élaborées par (C. trav., art. L. 6323-16) :

- la CPNE (Commission paritaire nationale de l'emploi) de la branche professionnelle dont dépend l'entreprise ou, à défaut, par un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et les organisations syndicales de salariés signataires d'un accord constitutif de l'Opca à compétence interprofessionnelle auquel l'entreprise verse sa contribution « formation » ;
- le Copanef (Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation) ;
- le Coparef (Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation) de la région où travaille le salarié.

Ces listes sont actualisées régulièrement. La responsabilité du contrôle de légalité et de conformité de ces listes incombe à l'État (C. trav., art. R. 6323-8). Ce contrôle réalisé par le ministre chargé de la formation professionnelle porte sur les conditions d'élaboration des listes, la compétence des organismes pour élaborer ces listes, mais également l'éligibilité des formations (effectivité de l'enregistrement au RNCP, conditions d'élaboration des CQP).

Remarque : à noter que les salariés ont accès à l'ensemble de ces trois listes. Les demandeurs d'emploi peuvent utiliser leur CPF uniquement pour les formations figurant sur la liste du Copanef et celles des Coparef. Ils n'ont pas accès aux listes des branches.

> Le répertoire national des certifications professionnelles. Qu'est-ce que c'est ?

Certaines certifications sont enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) qui tient à disposition des personnes et des entreprises une information toujours à jour sur les diplômes, les titres et les certificats bénéficiant d'une reconnaissance officielle.

Ces certifications sont reconnues sur l'ensemble du territoire national. Le RNCP est actualisé par la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

Y sont enregistrés les diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'État (ex. : diplômes du ministère de l'éducation nationale, titres professionnels du ministère de l'emploi), les certificats de qualification professionnelle (CQP) créés par les branches, les autres titres à finalité professionnelle dont le niveau est reconnu par l'État. Y sont enregistrés de droit les diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'État. D'autres peuvent être enregistrés sur demande, après avis de la CNCP.

18 Comment peut-on accéder à ces listes ?

Chaque titulaire d'un CPF peut accéder non pas à l'ensemble des listes de formations éligibles, mais à sa liste personnalisée sur le site www.moncompte-formation.gouv.fr

Pour visualiser cette liste, le titulaire du compte doit renseigner les critères suivants :

- son statut (salarié ou personne en recherche d'emploi) ;
- son lieu de résidence pour les personnes en recherche d'emploi ou la région de son lieu de travail pour les salariés ;
- son domaine d'activité pour les salariés.

Figure également sur ce site un tableau présentant les organismes et notamment les Coparef et les CPNE ayant publié leurs listes de formation éligibles au CPF.

> Le point sur le contenu des listes

La liste nationale et interprofessionnelle des formations éligibles au CPF établie par le Copanef comprend actuellement 1 976 certifications dont 68 % sont de niveau I et II (niveau égal ou supérieur à une maîtrise ou un diplôme d'ingénieur).

Sur cette liste, figurent notamment des certificats de qualification professionnelle, des licences professionnelles dans les domaines par exemple de la plasturgie, de la production industrielle, de la communication, de l'assurance ainsi que des BTS et des formations universitaires. Elle comprend aussi deux certifications inscrites à l'inventaire : le TOEIC et le Bulats.

Selon les informations communiquées par le Copanef, d'autres certifications inscrites à l'inventaire devraient être prochainement ajoutées à cette liste.

Au total, 40 % des salariés sont potentiellement visés par cette liste, l'objectif étant « de parvenir à 75 % d'ici mai ou juin, avec une nouvelle version de la liste », a indiqué Christian Janin, président du Copanef.

Les listes des régions, c'est-à-dire celles des Coparef, n'ont pas toutes été établies. Il en est de même pour les listes des branches constituées par les CPNE.

19 Le salarié peut-il être aidé dans son choix de formation ?

Les DRH ou les responsables formation vont sans doute être sollicités par les salariés pour les aider dans l'utilisation de leur CPF et donc dans le choix de la formation.

Indépendamment de cela, un service extérieur à l'entreprise a été ouvert à toute personne, salariée ou demandeuse d'emploi : le conseil en évolution professionnelle (CEP) (v. encadré ci-après, p. 11).

L'objectif de ce service gratuit est de permettre à chacun de faire le point sur sa carrière et, le cas échéant, d'élaborer et de formaliser un projet d'évolution professionnelle quelle qu'en soit la nature (insertion professionnelle, mobilité interne ou externe, reprise ou création d'activité) ou un projet de formation.

Le CEP est assuré par 5 opérateurs : Pôle emploi, les Cap emploi, l'Apec, les Opacif et les missions locales. L'ensemble de ces organismes sont tenus de respecter le cahier des charges fixé par un arrêté du 16 juillet 2014 (JO, 24 juill.) (v. encadré ci-après).

Remarque : les salariés doivent être informés au sein de l'entreprise de la possibilité de recourir au CEP, notamment à l'occasion de leur entretien professionnel (v. encadré, p. 7). Ainsi, lors de cet entretien, peut être abordée la question de la mise en œuvre du CPF et de la prise de contact avec un conseiller en évolution professionnelle (Arr. min. 16 juill. 2014 : JO, 24 juill.).

> Le conseil en évolution professionnelle facilite le recours au CPF

Selon l'arrêté du 16 juillet 2014, l'offre de services du CEP se structure autour de 3 axes :

- un accueil individualisé qui doit permettre au bénéficiaire d'analyser sa situation professionnelle, de décider de la poursuite ou non de ses démarches et d'identifier les acteurs susceptibles de l'y aider ;
- un conseil personnalisé visant notamment à définir le projet professionnel du bénéficiaire et d'en apprécier la faisabilité au regard des opportunités identifiées ;
- un accompagnement dont l'objectif est de contribuer à faciliter la concrétisation du projet d'évolution professionnelle.

Le processus doit se conclure par un examen de la faisabilité financière et la recherche des financements adaptés au projet et à la situation de la personne accompagnée.

Ces différentes étapes n'ont pas vocation à être toutes systématiquement mises en œuvre. « Cela dépendra des souhaits et des besoins du bénéficiaire, en fonction notamment de son degré d'autonomie et de la maturation de son projet », précise l'arrêté.

20 Une fois la formation choisie, qui est l'interlocuteur du salarié ?

Si la formation se déroule en tout ou en partie sur le temps de travail, le salarié doit déposer une demande auprès de son employeur dans les conditions prévues (v. question 39, p. 16).

Pour le financement de la formation et le versement de sa rémunération du salarié, si la formation a lieu pendant le temps de travail, le salarié s'adressera à son employeur ou à l'Opca dont relève l'entreprise.

Remarque : certains Opca, comme le Fafiec par exemple, ont déjà mis en ligne sur leur site un imprimé de demande de prise en charge du CPF. Le Fafiec précise que ce

document doit lui être envoyé après avoir été rempli et signé par l'entreprise et le salarié. A noter également que sur le site www.moncompteformation.gouv.fr chaque titulaire d'un compte peut accéder dans son espace personnalisé à une rubrique intitulée « Créer mon dossier de formation ». Une fois enregistré, le dossier doit être validé par un opérateur de l'emploi et de la formation professionnelle qui peut être l'Opca.

Si la formation se déroule hors du temps de travail, le salarié peut utiliser son CPF sans en informer son employeur, il peut faire valider sa demande de formation par un conseiller en évolution professionnelle. Le ministère du travail conseille aux salariés de s'adresser de préférence à un Fongecif ou à l'Apec s'ils sont cadres.

21 Le salarié doit-il tenir informé son employeur de l'utilisation de son CPF ?

Non, sauf évidemment si la formation se déroule pendant le temps de travail (dans ce cas, l'employeur doit l'autoriser préalablement).

22 Les formations éligibles au CPF permettent-elles à un salarié de se reconverter ?

Oui, si la reconversion ne nécessite pas des actions de longue durée car le plafond des 150 heures ne peut en principe être dépassé (sauf utilisation d'abondements correctifs ou conventionnels ou abondements de l'article L. 6323-4, II).

Voir question 34, page 15.

23 Le salarié peut-il toujours bénéficier d'un Cif ?

Oui, il peut selon des conditions inchangées par la réforme de la formation professionnelle continue, demander à bénéficier d'un Cif (congé individuel de formation financé par les Opacif, C. trav., art. L. 6322-1 et s.). Les frais de formation et la rémunération peuvent être assurés par l'Opacif.

Rappelons que la durée des actions suivies dans le cadre du Cif ne peut excéder un an pour un stage continu à temps plein, ou 1 200 heures pour des enseignements discontinus ou à temps partiel.

L'employeur peut également prendre en charge partiellement ou totalement un Cif à la suite du refus de l'Opacif.

Le salarié peut aussi opter pour un Cif hors temps de travail qui ne nécessite pas, lui, d'autorisation préalable de l'employeur. La formation suivie doit durer au moins 120 heures. L'Opacif prend en charge les frais de formation.



Le financement du CPF

Le CPF bénéficie d'un financement dédié : une contribution égale à 0,2 % de la masse salariale est mise en place et versée à compter de la collecte 2016 par toutes les entreprises d'au moins 10 salariés. Si cette contribution est versée à l'Opca, ce dernier prend en charge les frais de formation (rémunération du salarié, frais pédagogiques et frais annexes). Si elle est gérée en interne par l'entreprise, c'est l'employeur qui assure cette prise en charge.

Une contribution unique est mise en place

24 Le CPF bénéficie-t-il d'un financement dédié ?

A compter de la collecte réalisée en 2016, sur les salaires 2015, les entreprises devront s'acquitter, au titre de la formation professionnelle, d'une contribution unique dont les affectations figurent au tableau ci-dessous. Cette contribution unique est fixée à :

– 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours pour les entreprises de moins de 10 salariés et ;

– 1 % pour les entreprises d'au moins 10 salariés. Pour ces dernières, 0,2 % de cette contribution est destiné à financer le CPF (v. tableau ci-après).

Remarque : même si la contribution des entreprises de moins de 10 salariés ne comporte pas de part réservée au CPF, leurs salariés peuvent bénéficier de formation à ce titre.

Effectif de l'entreprise	de 1 à 9 salariés	de 10 à 49 salariés	de 50 à 299 salariés	300 salariés et plus
Plan de formation	0,40 %	0,20 %	0,10 %	
Professionalisation	0,15 %	0,30 %	0,30 %	0,40 %
Cif		0,15 %	0,20 %	0,20 %
FPSPP		0,15 %	0,20 %	0,20 %
CPF		0,20 % (1)	0,20 % (1)	0,20 % (1)
Total	0,55 %	1 %	1 %	1 %

(1) Ce 0,20 % est soit versé par l'Opca, soit géré par l'employeur en cas d'accord d'entreprise (C. trav., art. L. 6331-10). Dans ce second cas, le montant de la contribution formation versé à l'Opca est réduit à 0,8 %.

25 La contribution au CPF est-elle obligatoirement versée à l'Opca ?

Pas nécessairement.

Dans les entreprises d'au moins 10 salariés, la contribution de 0,2 % destinée au financement du CPF est :

– soit versée à l'Opca ;

– soit gérée par l'entreprise à condition qu'un accord d'entreprise ait été conclu dans ce sens. En cas d'accord d'entreprise, le montant de la contribution versée à l'Opca est réduit à 0,8 % au lieu de 1 %.

Dans ce deuxième cas, un accord d'entreprise, conclu pour une durée de 3 ans, prévoit que l'employeur consacrera au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant chacune des années couvertes par l'accord, au financement et à l'abondement du CPF (C. trav., art. L. 6331-10).

26 Y a-t-il un intérêt pour l'entreprise à engager rapidement une négociation sur le CPF ?

Selon les spécialistes, les entreprises ont intérêt à attendre que les branches aient elles-mêmes négocié un accord (ou qu'un accord ait été conclu sur ce thème par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires d'un accord constitutif d'un Opcas interprofessionnel).

En cas d'accord d'entreprise déjà signé, ces dispositions résultant d'accord de branche ou interprofessionnel peuvent alors s'imposer à l'entreprise en sus des dispositions de son propre accord. D'où l'intérêt de patienter jusqu'à l'issue des négociations de branche ou interprofessionnelles.

Une fois ces accords conclus, les entreprises pourront se pencher sur l'articulation entre ces accords et l'accord qu'elles s'approprient à conclure avec leurs propres partenaires sociaux. Elles pourront aussi se contenter de l'accord conclu au niveau de la branche ou interprofessionnel.

En pratique selon nous, voici les avantages et inconvénients de chaque option :

– si l'entreprise conclut un accord sur le financement du CPF, elle gère son « 0,2 % » et évite sa mutualisation au sein des fonds de l'Opcas. Cela peut être un avantage ;

– elle devra, en contrepartie, répondre aux demandes de financement de ses salariés, n'ayant plus de « droit de tirage » sur l'Opcas. Pendant la durée de l'accord, l'employeur ne pourra pas en effet bénéficier d'une prise en charge par l'Opcas des formations financées par le CPF de ses salariés. Ceci peut être un premier inconvénient. Un autre point peut être également difficile à gérer : celui du refus de la demande de formation. Il faudra penser à fixer, dans l'accord d'entreprise prévoyant la gestion interne du CPF, des règles précises d'accès au financement.

27 Sur quel point peut porter un accord d'entreprise sur le CPF ?

L'accord d'entreprise portera sur :

- le financement du CPF ;
- et sur les abondements éventuels.

Mais, d'autres thèmes peuvent aussi y être abordés :

- la définition des formations éligibles ;
- les salariés prioritaires, (notamment les salariés les moins qualifiés, les salariés occupant des emplois

menacés par les évolutions économiques ou technologiques et les salariés à temps partiel) (C. trav., art. L. 6323-14).

Ces points peuvent également être abordés dans un accord de branche ou un accord conclu par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de l'accord constitutif d'un Opcas interprofessionnel.

> Surveillez vos accords de branche

Plusieurs branches ont déjà signé de nouveaux accords relatifs à la formation professionnelle et au CPF parmi lesquelles l'automobile, l'industrie pharmaceutique, la métallurgie et le travail temporaire.

Ces premiers accords reprennent le plus souvent les dispositions du code du travail en matière d'alimentation du CPF.

Certains accords fixent des publics prioritaires comme par exemple l'accord du 19 novembre 2014, dans l'industrie pharmaceutique. Il prévoit que, sous réserve que le nombre d'heures inscrites sur le CPF soit insuffisant, certains salariés sont prioritaires pour bénéficier d'un abondement supplémentaire au moment de la mobilisation de leur compte. Sont concernés les salariés à temps partiel, ceux occupant un emploi menacé et les seniors de 45 ans et plus.

D'autres accords, comme par exemple celui de la métallurgie (Accord 13 nov. 2014), prévoient que les abondements du CPF sont attribués en priorité pour certaines formations. Dans cette branche, sont notamment prioritaires, les formations permettant d'obtenir un CQP de la métallurgie ou interbranches et les formations mises en œuvre pour préparer à un des métiers industriels en tension.

28 Une entreprise peut-elle se voir imposer par accord de branche le versement d'une quote-part de sa contribution CPF à un Opcas ?

La DGEFP a précisé, dans une circulaire de décembre 2014 sur le fonctionnement des Opcas, qu'un accord de branche ne peut pas imposer aux entreprises de verser à un Opcas une quote-part de leur contribution légale (0,2 %) affectée au financement du CPF. Cela signifie qu'un « accord de branche ne peut pas supprimer la possibilité reconnue par le code du travail aux entreprises de gérer directement le CPF », explique l'administration.

29 L'entreprise qui opte pour la gestion interne de son CPF est-elle contrôlée ?

Oui, en cas d'accord de gestion interne du CPF, l'employeur doit adresser chaque année à son Opcva une déclaration faisant état des dépenses qu'il consacre au financement du CPF et à son abondement. Cette déclaration est transmise pour information à l'autorité administrative (C. trav., art. L. 6331-11).

Lorsqu'à l'issue d'une période des 3 ans, les dépenses effectuées par l'employeur (abondements éven-

tuels compris) sont inférieures au montant total correspondant à 0,2 % de la masse salariale de ces 3 années, l'employeur est tenu de verser la différence à l'Opcva dont relève l'entreprise.

Ce versement devra être effectué avant le 1^{er} mars de l'année qui suit la dernière année de l'application de l'accord (C. trav., art. R. 6331-13).

A défaut de versement, l'employeur réglera au Trésor public une somme égale à la différence entre le montant prévu à l'accord sur le CPF et le montant des dépenses effectivement consacrées au CPF et à son abondement (C. trav., art. L. 6331-28).

La prise en charge financière des formations

30 Qui prend en charge les frais de formation ?

Les frais pédagogiques et les frais annexes, composés des frais de transport, de repas et d'hébergement, sont pris en charge dans la limite du nombre d'heures inscrites sur le CPF, par :

- l'Opcva ;
- ou par l'employeur en cas de gestion interne du CPF (C. trav., art. L. 6323-20 et R. 6323-5).

Cette prise en charge est effectuée, que la formation soit suivie :

- pendant le temps de travail ;
- ou hors temps de travail.

Elle est réalisée au regard du coût réel de la formation. Toutefois, elle peut faire l'objet d'un plafond déterminé par le conseil d'administration de l'Opcva ou par l'accord d'entreprise (gestion interne du CPF).

Remarque : les frais de garde d'enfant ou de parent à charge occasionnés par la formation peuvent également être financés par l'Opcva ou par l'employeur.

31 Et la rémunération ?

Les formations suivies dans le cadre du CPF pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération par l'employeur (C. trav., art. L. 6323-18). S'il n'y a pas de gestion interne du CPF, l'Opcva peut, dans certaines conditions, prendre en charge cette rémunération.

Remarque : 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).

32 Quel est le montant de la rémunération prise en charge par l'Opcva ?

La prise en charge de la rémunération du salarié par l'Opcva au titre du CPF est limitée, pour chaque salarié concerné, « à 50 % du montant total pris en charge par cet organisme pour le financement de la formation des heures inscrites sur le compte ». Elle est subordonnée à l'existence d'un accord exprès du conseil d'administration de l'Opcva (C. trav., art. R. 6323-5, IV).

Exemple : la question est de savoir ce que signifie exactement « montant total pris en charge ». Est-ce que cela inclut ou non la rémunération ? Il semble que oui. Pour expliquer cette règle, la DGEFP donne l'exemple suivant fidèlement retranscrit : « pour un coût de 1 500 € de frais pédagogiques et de frais annexes pour les seules heures inscrites sur le CPF, le montant maximum de rémunération pouvant être pris en charge au titre des ressources dédiées au CPF est de 1 500 € correspondant à 50 % du coût total (frais pédagogique + frais annexes + rémunération) » (Circ. déc. 2014, Question-Réponse 9-5).

33 Quel est le montant de la rémunération financée par l'employeur (gestion interne du CPF) ?

En cas d'accord d'entreprise sur la gestion interne du CPF, la prise en charge de la rémunération du salarié par l'employeur (c'est-à-dire son imputation au titre du CPF), est limitée à 50 % des fonds affectés par l'entreprise au financement des heures inscrites sur le CPF (C. trav., art. R. 6323-5, V).

Remarque : la formule n'est pas facile à décrypter et le ministère n'a rien précisé à ce sujet. Faut-il prendre en compte l'ensemble des fonds affectés au CPF en appréciant le plafond de manière collective ? Nous ne disposons d'aucune information fiable à ce sujet.

Dans tous les cas, la prise en charge est soumise à la mention expresse de cette possibilité dans l'accord d'entreprise (C. trav., art. R. 6323-5, V).

34 Si la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrites au compte ?

Le plafond d'heures du CPF (150 heures) peut s'avérer insuffisant pour financer une formation qualifiante ou certifiante.

Pour assurer le financement d'une formation plus longue que ce dont dispose une personne sur son CPF, elle peut soit financer elle-même cette formation, soit se tourner pour obtenir des abondements complémentaires, vers (C. trav., art. L. 6323-4, II) :

- l'employeur, (Pôle emploi lorsque le demandeur est chômeur) ;
- l'Opca et l'Opacif ;
- l'État ;
- les régions ;
- la Caisse nationale d'assurance vieillesse (Cnav), lorsque le titulaire du compte demande l'utilisation des points inscrits sur son compte personnel de prévention de la pénibilité pour prendre en charge une formation (C. trav., art. R. 4162-17).

Le législateur permet aussi de compléter ce financement par d'autres dispositifs de financement tels que le Cif (v. questions 35 et 36 ci-dessous).

> Une prise en charge de l'Agefiph pour les travailleurs handicapés

Lorsque le titulaire du compte est handicapé, qu'il soit salarié ou demandeur d'emploi, l'Agefiph peut financer des heures complémentaires lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte (C. trav., art. L. 6323-14, II).

35 Est-il possible d'articuler CPF et Cif pour suivre une action de formation plus longue ou plus coûteuse ?

Oui, le code du travail prévoit une possibilité d'articuler Cif et CPF : selon l'article L. 6323-20, lorsque le salarié mobilise son CPF à l'occasion d'un Cif, le FPSPP (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels) peut prendre en charge le financement des frais pédagogiques associés au Cif, pour les heures acquises ou mobilisées au titre du CPF.

Dans cette hypothèse, ce sont les modalités de financement appliquées par les Opacif pour la prise en charge du Cif qui s'appliquent. Ce financement peut faire l'objet, dans ce cadre, d'un plafonnement de son niveau de prise en charge.

Remarque : à ce titre, le budget 2015 du FPSPP prévoit 222 millions pour financer la mise en œuvre du CPF. Sur cette enveloppe, 22-25 millions d'euros devraient être consacrés au CPF mobilisé en complément d'un Cif. Ce budget résulte de l'annexe financière 2015 à la nouvelle convention cadre État-FPSPP signé le 17 février dernier.

36 Les périodes de professionnalisation peuvent-elles également compléter le CPF ?

Oui, le code du travail prévoit notamment que, lorsque la durée de la formation choisie par le salarié est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte, les périodes de professionnalisation peuvent aussi permettre un abondement du CPF (C. trav., art. L. 6324-1). Concrètement, la période de professionnalisation va permettre de compléter la prise en charge des coûts de la formation liés à la mise en œuvre du CPF.

Dans cette hypothèse, la durée minimale de la période de professionnalisation répartie sur une période maximale de 12 mois calendaires (fixée à 70 heures) ne s'applique pas (C. trav., art. L. 6324-1).

La période de professionnalisation peut ainsi venir abonder le CPF pour une durée de 20 ou 30 heures, par exemple.

Logiquement, c'est l'Opca qui, en possession du dossier du salarié de demande de financement de son CPF, devrait décider d'utiliser des fonds de la période de professionnalisation. Il devrait également s'assurer que la formation choisie est éligible aux deux dispositifs.

Pour faciliter l'articulation du CPF avec la période de professionnalisation, il est également prévu que les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail, à l'initiative soit du salarié dans le cadre du CPF, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié (C. trav., art. L. 6324-7).

Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation accomplies en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du CPF, dans la limite de 80 heures sur une même année civile (C. trav., art. L. 6324-9).

> CPF et périodes de professionnalisation : un objectif commun de qualification

Les actions de formation pouvant être suivies dans le cadre des périodes de professionnalisation sont :

- des formations qualifiantes mentionnées à l'article L. 6314-1 du code du travail ; les qualifications visées par cet article sont :

- soit enregistrées dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
 - soit reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
 - soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche (CQP) ou interbranche (CQPI) ;
- des actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
- des actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire mentionné à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.



Quel rôle a l'employeur en matière de CPF ?

L'employeur finance le CPF mais son rôle ne s'arrête pas à cela : il gère les réponses à donner aux demandes de CPF, pour lesquelles son autorisation préalable est nécessaire. Il procède aux consultations nécessaires des IRP. Il fournit certaines informations aux Opcas.

37 L'accord de l'employeur est-il toujours requis pour l'utilisation par le salarié de son CPF ?

Non, 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 (C. trav., art. L. 6323-17).

L'accord de l'employeur pour les formations pendant le temps de travail doit porter sur le contenu et le calendrier de la formation.

Son accord portera néanmoins uniquement sur le calendrier lorsque la formation (C. trav., art. R. 6323-4, II) :

- permet d'acquérir le socle de connaissances et de compétences (v. tableau, p. 9) ;
- est utilisée pour l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE) (non encore défini par décret) ;
- est financée dans le cadre des 100 heures supplémentaires (ou 130 h pour un salarié à temps partiel) inscrites sur le CPF au titre de « l'abondement correctif » lié à l'entretien professionnel (v. encadré ci-contre).

Remarque : à noter également que l'accord de branche, d'entreprise ou de groupe peut prévoir des cas où l'accord de l'employeur ne porte que sur le calendrier de la formation.

38 Le salarié peut-il utiliser librement ses congés payés ou ses RTT pour suivre une formation au titre du CPF ?

En principe oui, rien ne l'interdit. Suivre une formation au titre du CPF pendant des congés ou pendant des RTT n'est en effet pas exclu. Mais un salarié le peut-il sans autorisation patronale ?

S'agissant des congés payés (légaux et conventionnels), la décision appartenant à l'employeur, le salarié ne peut pas décider lui-même de ses dates de départ. Il doit demander l'autorisation préalable de son employeur pour être sûr de pouvoir suivre sa formation.

De même, pour utiliser ses jours « RTT », le salarié doit respecter les modalités précisées dans l'accord collectif sur la réduction du temps de travail.

39 Combien de temps à l'avance le salarié doit-il faire sa demande ?

Le salarié doit faire sa demande au minimum 60 jours avant le début de la formation en cas de durée inférieure à 6 mois et au minimum 120 jours dans les autres cas (C. trav., art. R. 6323-4, I).

> Pas d'entretiens professionnels : « double pénalisation » pour l'employeur

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, 100 heures (ou 130 h pour les temps partiels) de formation supplémentaire par salarié sont attribuées en cas de non-respect par l'employeur de ses obligations en matière de tenue des entretiens professionnels et de progression professionnelle.

L'employeur est alors doublement pénalisé par l'attribution de ces heures :

- il doit verser à l'Opcas une somme forfaitaire égale à 100 heures (ou 130 h) multipliées par 30 € ;
- il ne peut pas s'opposer au choix de la formation si le salarié finance sa formation « CPF » accomplie pendant le temps de travail avec ses 100 heures (ou 130 h) dites « correctives ». Son accord porte uniquement sur le calendrier de la formation.

40 Dans quel délai l'employeur doit-il répondre au salarié ?

A compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation de la demande (C. trav., art. R. 6323-4, III).

Remarque : le code du travail ne prévoit pas la possibilité pour l'employeur de reporter la demande du salarié.

41 L'employeur peut-il imposer au salarié d'utiliser son CPF ?

Non. Le CPF est utilisable à l'initiative de son titulaire. Il ne peut être mobilisé qu'avec son accord exprès. Le refus du salarié ne constitue pas une faute (C. trav., art. L. 6323-2).

42 L'employeur doit-il informer le salarié sur ses droits acquis au titre du CPF ?

Contrairement au Dif, le code du travail ne prévoit pas pour l'employeur d'obligation d'informer le salarié, sur les heures créditées chaque année sur son CPF.

Toutefois, l'utilisation de son CPF par le salarié peut être évoquée par l'employeur et par le salarié, notamment lors de l'entretien professionnel qui a lieu en principe tous les 2 ans.

43 L'employeur est-il tenu de maintenir la rémunération du salarié parti en formation ?

Oui, mais seulement pour les heures de formation au titre du CPF effectuées pendant le temps de travail qui constituent un temps de travail effectif (C. trav., art. L. 6323-18).

Hors temps de travail, l'employeur n'a pas d'allocation formation à verser.

Tableau récapitulatif

	Hors temps de travail	Sur le temps de travail
Accord de l'employeur	Non	Oui sur le contenu et le calendrier. Oui uniquement sur le calendrier dans les 4 cas suivants : – formations visant le socle de connaissances et de compétences ; – accompagnement à la VAE ; – formations financées au titre de « l'abondement correctif » (100 ou 130 heures pour un salarié à temps partiel) ; – cas prévus par accord de branche, d'entreprise ou de groupe.
Maintien de la rémunération	Non	Oui
Versement d'une allocation de formation		Non
Protection accidents du travail et maladies professionnelles		Oui

44 L'employeur doit-il prendre en charge les frais de formation ?

Non, pas obligatoirement. Les frais de formation (frais pédagogiques et les frais annexes) sont pris en charge par l'Opca sauf si un accord d'entreprise sur la gestion interne de la contribution « CPF » a été conclu (v. question 27, p. 13).

sommes ainsi dépensées peuvent s'inscrire dans le plan de formation.

45 L'employeur peut-il financer le CPF avec le plan de formation ?

Oui, si le projet de formation du salarié est en accord, par exemple, avec les objectifs de développement des compétences de l'entreprise, l'employeur peut décider de compléter le financement du CPF. Les

46 L'employeur doit-il consulter le CE sur le CPF ?

Lors de la consultation annuelle sur le plan de formation, l'employeur doit communiquer au comité d'entreprise (CE), (ou aux DP en l'absence de CE, dans les entreprises d'au moins 50 salariés), un certain nombre d'informations parmi lesquelles les conditions de mise en œuvre du CPF.

L'employeur doit également informer le CE sur le nombre de salariés bénéficiaires de l'entretien professionnel ainsi que les salariés ayant bénéficié de « l'abondement correctif » de leur CPF et les sommes versées à ce titre par l'employeur (C. trav., art. D. 2323-5) (v. encadré, p. 16).

47 Le CPF doit-il être abordé lors de la négociation sur la GPEC ?

La négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) doit notamment porter sur les grandes orientations à 3 ans de la formation dans l'entreprise et les objectifs du plan de formation, en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité, ainsi que sur les critères et modalités d'abondement du CPF par l'employeur.

Sont concernées les entreprises d'au moins 300 salariés qui ont l'obligation de négocier tous les 3 ans sur la GPEC (C. trav., art. L. 2242-15).

À l'issue de la négociation, à défaut d'accord, le CE est consulté sur ces thèmes.

48 Quelles informations l'employeur doit-il fournir à l'Opca ?

Afin d'assurer le suivi des CPF par la Caisse des dépôts et consignations, les entreprises devront communiquer, chaque année, avant le 1^{er} mars, un certain nombre de données aux Opca.

Elles devront leur transmettre :

- la durée conventionnelle de travail des salariés à temps plein (aucune déclaration n'est nécessaire lorsque la durée de référence reste fixée à 1 607 heures),
- la liste des salariés à temps partiel bénéficiaires d'heures de formations supplémentaires inscrites le cas échéant sur leur CPF, ainsi que le nombre de ces heures (C. trav., art. R. 6323-1 et R. 6323-2).

Les entreprises d'au moins 50 salariés devront également envoyer aux Opca la liste des bénéficiaires de l'abondement « correctif » lié à l'entretien professionnel et le nombre d'heures attribuées (C. trav., art. R. 6323-3).

49 En cas de rupture du contrat de travail l'employeur a-t-il des obligations d'information sur le CPF ?

Depuis le 1^{er} janvier 2015, les mentions relatives au Dif qui figuraient autrefois dans la lettre de licenciement et sur le certificat de travail sont supprimées. Elles n'ont pas été remplacées par des informations relatives au CPF. Le code du travail ne prévoit en effet aucune obligation particulière pour l'employeur en cas de rupture du contrat de travail (quel que soit le mode de rupture).

Mais pour le salarié, les heures inscrites sur son CPF sont disponibles à tout moment et ne sont jamais

perdues, même en cas de changement de situation professionnelle (nouvel employeur ou perte d'emploi, par exemple). La Caisse des dépôts et consignations gère les comptes en continu.

> Quelle utilisation du CPF pendant une période de chômage ?

Si le demandeur d'emploi bénéficie du nombre d'heures suffisant sur son CPF pour suivre une formation, son projet est systématiquement validé par Pôle emploi au titre du projet personnalisé d'accès à l'emploi (C. trav., art. L. 6332-22).

Pôle emploi ne peut pas s'opposer au choix de la formation.

Il peut également financer des frais annexes (frais de transport, de repas et d'hébergement) en fonction des règles de prise en charge qu'il a fixées.

Si le demandeur d'emploi ne dispose pas d'un nombre suffisant d'heures sur son CPF, Pôle emploi peut faire appel, après validation du projet de formation, aux financements complémentaires disponibles. Ces financements peuvent provenir de l'État, des régions et du titulaire du compte.

50 Et en cas de licenciement économique et d'adhésion au contrat de sécurisation professionnelle ?

Après l'adhésion au contrat de sécurisation professionnelle (CSP), le bénéficiaire peut mobiliser son CPF (C. trav., art. L. 1233-67).

La nouvelle convention Unedic du 26 janvier 2015 relative au CSP (en cours d'agrément) prévoit que le bénéficiaire a accès à toutes formations éligibles, dès lors que la formation retenue correspond à son projet professionnel.

Concrètement, les bénéficiaires du CSP peuvent choisir une formation parmi l'ensemble des listes éligibles au CPF (nationale, régionale et branche) alors que les demandeurs d'emploi ne peuvent puiser que dans les deux premières.

La convention ne prévoit pas pour l'employeur de contribution au titre du CPF, comme il en existait une pour le Dif. Seul le versement de l'indemnité compensatrice de préavis est maintenu. La contribution qui existait jusqu'ici avec le Dif ne peut, de fait, s'appliquer.

Remarque : en effet, jusqu'ici, l'employeur versait à l'Unedic le reliquat des heures de Dif du salarié qui acceptait le CSP. Cette somme (crédit d'heures × 9,15 €) participait au financement des prestations d'accompagnement personnalisé et de reclassement pour le bénéficiaire. Or, rien de tel avec le CPF.

La convention Unedic sur la CSP du 26 janvier 2015 permet toutefois aux entreprises d'abonder le compte personnel de formation des salariés licenciés économiques.

Bon de commande

**Vous êtes intéressé par d'autres bulletins spéciaux du Dictionnaire Permanent Social ?
Pour commander d'autres exemplaires, c'est très simple.**

Vous pouvez :

- remplir ce bon de commande et nous le retourner par courrier ou fax
- nous contacter par téléphone au 01 40 92 36 36
- ou vous rendre sur www.editions-legislatives.fr

TITRE	QUANTITÉ	PRIX UNITAIRE TTC*	TOTAL TTC*
50 questions sur le compte personnel de formation (CPF) 20 pages - Paru en mars 2015 - Réf. 029731 BSP 15	25,00 € €
Indices, barèmes et taux 2015 Tous les chiffres et tarifs en droit du travail et protection sociale applicables au 1 ^{er} janvier 2015 100 pages - Paru en janvier 2015 - Réf. 029712 BSP 15	40,00 € €
Le compte de prévention de la pénibilité Un éclairage pratique sur tout le dispositif : employeurs et salariés concernés, échéances, mécanisme d'acquisition et utilisation des points, sanctions encourues... 24 pages - Paru en décembre 2014 - Réf. 029701 BSP 14	25,00 € €
TOTAL COMMANDE TTC		 €

* TVA : 2,10 %. Frais d'envoi unitaire inclus : 2,50 € TTC

Je règle (cocher la formule retenue) :

- par chèque joint à l'ordre des Éditions Législatives à réception de la facture
 par versement ce jour à votre compte LBP 6070-92N

N° d'abonné :

E00A5988

Mme Mlle M.

Nom :

Prénom :

Fonction :

Société :

Adresse :

.....

.....

Code postal :

Ville :

Tél. (direct) :

Fax :

E-mail :

Cachet :

À Le

Signature :

Conformément à la loi Informatique et libertés du 06.01.78 (article 27), vous disposez d'un droit d'accès et de rectification des données vous concernant.



DICTIONNAIRE PERMANENT **Social**

Fondateurs des Dictionnaires et Codes Permanents : Jean SARRUT et Lise MORICAND-SARRUT • Directeur de la rédaction Sociale : Dominique LE ROUX • Rédactrice en chef : Élisabeth PAOLINI • Secrétaire générale de rédaction : Françoise ANDRIEU • Première secrétaire de rédaction : Nathalie LEBRETON • Chefs de rubrique : Séverine BAUDOUIN, Karima DÉMRI, Catherine PELLERIN, Delphine de SAINT REMY • Rédactrice spécialisée : Laurence BURCHIA • Rédacteurs : Alain LEZONGAR, Floriane RIFFAUD • Avec la participation de Sophie PICOT-RAPHANEL, rédactrice en chef adjointe du Guide Formation Professionnelle Continue • Rédactrice en chef technique : Sophie-Charlotte CAMPET-JOURNET

© 2015 – Editions Législatives SARL au capital de 1 920 000 € • SIREN 732 011 408 RCS NANTERRE • 80, avenue de la Marne • 92546 Montrouge Cedex • Tél. Service Relations Clientèle 01 40 92 36 36 • Télécopie 01 46 56 00 15 • Site Internet : www.editions-legislatives.fr ■ Gérants : Laurent CHÉRY et Philippe DÉROCHE ■ Directeur de la publication : Philippe DÉROCHE ■ Principal associé : ÉDITIONS LEFEBVRE SARRUT ■ Corlet Imprimeur, 14110 Condé-sur-Noireau. Dépôt légal : mars 2015. Imprimé en France. Commission paritaire n° 0717 F 89030. Avance sur abonnement annuel 2015 : mise à jour seule 139 € HT ; bulletin seul 82 € HT ; abonnement complet 221 € HT • Cet envoi comprend 1 cahier de 20 pages • Cet envoi comporte un encart publicitaire « actuEL-RH.fr » de 6 pages et un encart publicitaire ELEGIA « Plaquette certifiante 16121 » de 4 pages.