

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère du travail

Décret n°2018- ... du ...

relatif aux conditions de mobilisation du compte personnel de formation par le salarié en tout ou partie pendant le temps de travail

NOR :

Publics concernés : salariés, entreprises, employeurs.

Objet : conditions de mobilisation par le salarié de son compte personnel de formation pour une action éligible suivie en tout ou partie pendant le temps de travail.

Entrée en vigueur : le présent décret entre en vigueur le 1^{er} janvier 2019.

Notice : le présent décret précise les conditions de mobilisation du compte personnel de formation par le salarié, lorsque l'action éligible est suivie en tout ou partie pendant le temps de travail, et le délai de réponse de l'employeur à la demande d'autorisation d'absence du salarié.

Références : le présent décret est pris pour l'application de l'article L.6323-17 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Le code du travail modifié par le présent décret peut être consulté, dans sa rédaction issue de cette modification, sur le site Légifrance (<http://www.legifrance.gouv.fr>).

Le Premier ministre,

Sur le rapport de la ministre du travail,

Vu le code du travail, notamment son article L.6323-17 ;

Vu l'avis du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles en date du 24 octobre 2018 ;

Vu l'avis de la Commission de surveillance de la Caisse des dépôts et consignations en date du ... ;

Décète :

Article 1^{er}

A la section première du chapitre III du titre II du livre III de la sixième partie du code du travail (partie réglementaire), il est ajouté une sous-section 2 ainsi rédigée :

« *Sous-section 2*

« *Mobilisation du compte*

« *Article D.6323-4.- I.- Le salarié qui souhaite bénéficier d'une action mentionnée à l'article L. 6323-6 suivie en tout ou partie pendant le temps de travail au titre du compte personnel de formation demande une autorisation d'absence à l'employeur au minimum soixante jours avant le début de l'action en cas de durée inférieure à six mois et au minimum cent vingt jours avant le début de l'action dans les autres cas.*

« *II.- A compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de trente jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande. »*

Article 2

Le présent décret entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2019.

Article 3

La ministre du travail est chargée de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le xxx

Par le Premier ministre :

La ministre du travail