

# ARTICLE

## CPF : LA BOUCLE EST (PRESQU') ENFIN BOUCLÉE !

Droit du travail et de la protection sociale | 03/06/16 | Virginie Devos

L'avant dernier décret relatif au Compte Personnel de Formation (CPF), entré en application depuis le 1er janvier 2015, vient d'être publié. Il s'agit du décret qui définit le socle de connaissances et de compétences (*JO du 15 février 2015*).

Il s'agit certainement de l'un des décrets les plus attendus. Les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences sont éligibles au titre du CPF et peuvent également être suivies dans le cadre d'une période de professionnalisation. Ce socle vise l'ensemble des connaissances utiles à l'insertion professionnelle et la vie sociale, civique et culturelle.

Le décret codifié aux articles D.6113-1 et suivants du code du travail identifie sept modules constituant le socle :

1. La communication en français ;
2. L'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique ;
3. L'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique ;
4. L'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe ;
5. L'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel ;
6. La capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie ;
7. La maîtrise des gestes et postures et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.

Le décret précise que des modules complémentaires pourront être ajoutés à l'initiative des Régions, notamment dans le cadre de la lutte contre l'illettrisme.

Enfin, le décret prévoit que le socle de connaissances et de compétences fait l'objet d'une certification.

Il est important de rappeler que l'utilisation du CPF aux fins de suivre un module qui s'inscrit dans le cadre du socle de connaissances et de compétences professionnelles pendant tout ou partie du temps de travail s'impose à l'employeur qui ne peut que se prononcer sur la date de réalisation de la formation et donc seulement en reporter l'accomplissement (*Art. L.6323-17 al. 1 et 2 du code du travail*).

A titre de rappel, l'accord préalable de l'employeur sur le contenu de la formation n'est pas non plus requis lorsque la formation s'inscrit en tout ou partie sur le temps de travail et :

- est financée au titre des heures créditées sur le CPF suite à un abondement « sanction » (*en application de l'article L. 6323-13 du code du travail*),
- vise les formations permettant l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE),
- entre dans le cadre d'un accord de branche, d'entreprise ou de groupe qui définit certaines formations éligibles au CPF à destination d'un public prioritaire.

A contrario, lorsque la formation se déroule pendant tout ou partie du temps de travail mais ne s'inscrit pas dans un de ces quatre cas, l'accord de l'employeur est requis sur le calendrier et sur le contenu de la formation envisagée.

Pour mémoire, le salarié doit adresser sa demande :

- Au minimum 60 jours avant le début de l'action de formation si celle-ci est d'une durée inférieure à 6 mois ;
- Au minimum 120 jours avant le début de l'action de formation si celle-ci est d'une durée supérieure à 6 mois.

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.

Attention à ce jour, le refus de l'employeur n'est expressément prévu par aucun texte.

Enfin, n'oubliez pas que les formations mises en oeuvre dans le cadre du CPF qui se déroulent hors temps de travail ne requièrent pas l'accord de l'employeur (contrairement à ce qui existait précédemment dans le cadre du DIF)/.

Virginie Devos, associé

Marie-Hélène Taboureau, avocat

---

