



FORMATION DES SALARIES EN CDD UN NOUVEAU MODELE DE BORDEREAU INDIVIDUEL D'ACCES A LA FORMATION

L'essentiel

Tout salarié sous contrat de travail à durée déterminée peut demander à bénéficier d'un congé individuel de formation, d'un congé de bilan de compétences ou d'un congé de VAE.

Afin d'en informer les salariés concernés, l'employeur doit leur remettre un bordereau individuel d'accès à la formation (BIAF).

Un nouveau modèle de bordereau vient d'être élaboré par le Fonds Unique de Péréquation (FUP).

Contact : Anne-Marie Chéron - Mail : cheronam@fntp.fr - Tél. : 01 44 13 31 36

TEXTES DE REFERENCE :

Articles L. 931.13 et suivants du Code du travail.

Accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle



L'ACCÈS À LA FORMATION DES SALARIÉS SOUS CDD

Pour bénéficier d'un congé individuel de formation, d'un congé de bilan de compétences ou d'un congé de VAE, le salarié en CDD doit respecter les conditions suivantes :

1) Des conditions d'ancienneté

- 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, qu'elle qu'ait été la nature des contrats successifs, au cours des 5 dernières années,
- dont 4 mois, consécutifs ou non, sous contrat de travail à durée déterminée, au cours des 12 derniers mois.

2) Des conditions de départ en formation

La formation ou le bilan de compétences doit débuter au plus tard 12 mois après la fin du contrat de travail à durée déterminée ayant ouvert le droit.

La formation ou le bilan de compétences est suivi(e) au-delà du terme du CDD. Toutefois, à la demande du salarié, la formation peut-être suivie, après accord écrit de l'employeur, en tout ou partie avant la fin du CDD.

LE BORDEREAU INDIVIDUEL D'ACCÈS À LA FORMATION (BIAF)

Tout employeur est tenu de remettre ce bordereau à ses salariés en CDD afin de les informer de leurs droits à ces congés. Ce formulaire permet au salarié de connaître les coordonnées de l'OPACIF dont relève l'employeur et auquel il devra s'adresser pour bénéficier de la prise en charge financière du congé.

L'OPACIF compétent est celui dont relève l'entreprise dans laquelle a été exécuté le dernier CDD.

Le nouveau modèle de bordereau est mis en ligne sur le site du FUP (www.fup.fr).

SITUATION DU BÉNÉFICIAIRE DU CONGÉ DE FORMATION

En cas d'accord de prise en charge financière par l'OPACIF compétent, l'intéressé est considéré comme stagiaire de la formation professionnelle. Il a droit à une rémunération versée par l'OPACIF dont le montant est égal à un pourcentage du salaire moyen perçu au cours des 4 derniers mois sous CDD. Ce pourcentage varie en fonction de la durée du congé. Dans tous les cas, la rémunération ne peut être inférieure au salaire antérieur de l'intéressé, lorsque celui-ci n'atteint pas deux fois le SMIC. Elle ne peut être inférieure à deux fois le SMIC, lorsque le salaire antérieur est égal ou supérieur à deux fois le SMIC.

L'intéressé peut également obtenir de l'OPACIF une prise en charge partielle ou totale des frais de formation.

L'intéressé bénéficie du maintien de la protection sociale en matière de Sécurité sociale, d'assurance chômage et de retraite complémentaire. L'OPACIF verse aux régimes concernés les cotisations sociales afférentes à ces garanties.

LE FINANCEMENT DE LA FORMATION DES SALARIÉS SOUS CDD

Indépendamment de leur participation à la formation professionnelle continue, les employeurs ayant occupé des salariés sous CDD au cours d'une année civile, sont redevables, quel que soit leur effectif, d'une contribution supplémentaire destinée au financement des congés individuels de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience de ces derniers.

Cette contribution est égale à 1 % de la masse salariale brute des salariés en CDD présents dans l'entreprise durant l'année considérée. Elle doit être versée avant le 1^{er} mars à un OPACIF.
