



Le B I A F, pour se former après un CDD

(Bordereau Individuel d'Accès à la Formation)

En matière de droit du travail, l'ensemble des dispositions applicables aux salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) concernent également les salariés en contrat à durée déterminée (CDD), sauf en ce qui concerne la rupture du contrat de travail.

En matière de droit à la formation, il est à noter que tous les dispositifs de type : Plan de formation, DIF, CIF, VAE, bilan de compétences, sont ouverts aux salariés en contrat à durée déterminée.

Bien entendu, pour certains de ces dispositifs, les modalités d'accès ont été aménagées. Ainsi, par exemple, un salarié en CDD peut bénéficier d'un CIF en remplissant des conditions notamment d'ancienneté qui ne sont pas identiques à celles des salariés en contrat à durée indéterminée. En revanche, il peut prétendre aux actions du plan de formation comme tout salarié en CDI.

Congé individuel de formation (CIF), bilan de compétences et CDD :

Le salarié en CDD peut bénéficier d'un congé individuel de formation (CIF) ou d'un congé de bilan de compétences, s'il respecte les conditions d'ancienneté suivantes :

- 24 mois, consécutifs ou non, d'activité salariée au cours des 5 dernières années (quelle que soit la nature des contrats successifs),
- dont 4 mois, consécutifs ou non, sous CDD, au cours des 12 derniers mois.

Pour le calcul des 4 mois, il n'est pas tenu compte de l'ancienneté acquise lorsqu'ils ont été effectués dans les cas suivants :

- pendant un contrat d'apprentissage ou un contrat de professionnalisation,
- pendant un contrat d'avenir ou un contrat d'accompagnement dans l'emploi,

- durant un CDD transformé en CDI,
- lors d'un contrat conclu au cours de la scolarité ou des études supérieures.

Droit individuel à la formation (DIF) et CDD

Le salarié en CDD peut bénéficier du DIF, proportionnellement au temps de travail effectué. Il doit justifier de 4 mois d'ancienneté dans l'entreprise sous CDD, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois.

L'employeur est tenu d'informer chaque année par écrit le salarié en CDD de ses droits acquis.

Le calcul des droits à la formation du salarié en CDD s'appuie sur les éléments contenus dans son BIAF (Bordereau Individuel d'Accès à la Formation). Ce document lui est remis par l'employeur à la fin du contrat de travail à durée déterminée, au même titre que le certificat de travail, ou le solde de tout compte.

Dans les secteurs d'activité du commerce, de l'artisanat et de l'industrie, l'employeur doit, en outre, remettre ce bordereau au salarié en même temps que son contrat de travail, soit au plus tard dans les 2 jours de l'embauche (jours ouvrables).

Comment bénéficier de son droit à la formation après un CDD ?

Le salarié qui désire bénéficier d'une formation après un CDD doit s'adresser au FONGECIF (Fonds de Gestion des Congés Individuels de Formation) dont relève son dernier employeur. Cet organisme a pour mission d'informer et de conseiller les salariés sur les dispositifs de formation. En fonction du projet, le FONGECIF étudie au regard des droits acquis, le niveau de prise en charge du parcours à financer.

Quels sont les employeurs concernés ?

Tous.

La loi impose à l'employeur d'informer son salarié en contrat à durée déterminée de ses droits à la formation mais elle lui impose aussi de lui remettre le BIAF à la fin de son contrat – qu'il s'agisse d'un :

- contrat à durée déterminée conclu avec un jeune au cours de son cursus scolaire ou universitaire
- contrat à durée déterminée se poursuivant par un contrat à durée indéterminée
- contrat d'accompagnement dans l'emploi
- contrat d'avenir
- contrat d'apprentissage
- contrat de professionnalisation.

Pour la mise en œuvre de ce droit à la formation, l'employeur doit par ailleurs contribuer au titre du CIF-CDD à hauteur de 1% de la masse salariale des salariés en contrats CDD.

Quelles sont les mentions obligatoires dans le BIAF ?

Le décret N° 91-205 du 25 février 1991 définit le contenu minimum du BIAF :

- le nom et l'adresse du salarié
- la raison sociale et l'adresse de l'entreprise
- les dates de début et de fin de contrat
- le montant du salaire, entendu au sens du 1 de l'article 231 du code général des impôts, versé à l'intéressé
- l'adresse de l'organisme paritaire compétent mentionné à l'article R. 6332-1
- l'adresse des caisses de recouvrement des régimes de sécurité sociale, d'assurance chômage et de retraite complémentaire ainsi que les taux effectifs des cotisations versées au titre du dernier contrat de travail à durée déterminée ayant permis à l'intéressé de justifier des conditions d'ancienneté nécessaires à l'ouverture du droit au congé de formation
- les conditions d'exercice du droit au congé de formation.

Qui peut prétendre à la formation professionnelle continue ?

Tout salarié peut et doit bénéficier de la formation professionnelle continue. Celle-ci a en effet pour objet :

-  de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle ;
-  de permettre le maintien dans l'emploi ;
-  de favoriser le développement des compétences et l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle ;
-  de contribuer au développement économique et culturel ;
-  de sécuriser les parcours professionnels ;
-  de soutenir la promotion sociale.