



## CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION POUR LES SALARIÉS EN CDD (CIF CDD)

Toute personne qui a été titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD) peut bénéficier d'un Congé Individuel de Formation (CIF) selon des conditions spécifiques, sans préjudice de ses droits au CIF ouvert à tous les salariés (voir fiche technique \ CIF).

### Conditions d'accès

Le contrat unique d'insertion (CUI) peut être conclu sous la forme d'un CAE (contrat d'accompagnement dans l'emploi) dans le secteur non marchand ou d'un CIE (contrat initiative emploi) dans le secteur marchand.

Les personnes concernées doivent justifier d'une ancienneté de :

- 24 mois consécutifs ou non, en qualité de salarié au cours des 5 dernières années, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs ;
- dont 4 mois consécutifs ou non, sous CDD au cours des 12 derniers mois, dans une ou plusieurs entreprises. Cette ancienneté ne peut cependant pas avoir été acquise dans le cadre de certains contrats (contrats d'apprentissage ou de professionnalisation, CAE... sauf exception\*).

NB : Un accord paritaire peut fixer des conditions plus souples. Ainsi, sous réserve de la reconduction de l'ANI du 7 avril 2011, le Fongecif peut ne demander aux jeunes que 12 mois de travail minimum dans les 5 dernières années dont au moins 4 mois en CDD dans les 12 derniers mois, le cas échéant au titre d'un contrat de pro. ou d'apprentissage.

### Déroulement et durée du CIF

Le congé correspond à la durée de l'action de formation.

La formation doit débuter au plus tard 12 mois après le terme du CDD.

Elle est suivie en dehors de la période d'exécution du CDD (et de tout contrat de travail). Après accord de l'employeur, elle peut cependant se dérouler en tout ou partie avant la fin du CDD.

### Procédure

Lors de la conclusion d'un CDD (sauf particulier\*), l'employeur doit remettre au salarié en même temps que son contrat de travail, un bordereau individuel d'accès à la formation (BIAF).

Ce bordereau mis à la disposition des entreprises par les OPACIF indique :

- l'identification du salarié,
- la raison sociale de l'entreprise,
- l'adresse de l'OPACIF,
- le rappel des conditions d'exercice par l'intéressé de son droit au CIF.

Le salarié doit adresser sa demande de prise en charge à l'OPACIF dont relève l'entreprise dans laquelle il a exécuté son dernier CDD. Il joint à sa demande le(s) BIAF, son ou ses contrats de travail et ses bulletins de salaires pour justifier de son ancienneté.

En cas de rejet de la demande de prise en charge, le salarié est informé des raisons ayant motivé ce rejet. Il peut alors déposer dans un délai de deux mois un recours gracieux auprès de l'OPACIF.

### Statut des bénéficiaires

Le travailleur en CIF CDD est considéré comme stagiaire de la formation professionnelle. Il cesse d'être inscrit comme demandeur d'emploi à la date de son entrée en CIF. Le versement de l'ARE est interrompu et le temps de formation est assimilé à du temps de travail (capitalisation de droits pour l'assurance chômage).



## CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION POUR LES SALARIÉS EN CDD (CIF CDD)

Il bénéficie du maintien de la protection sociale qui lui était assurée lorsqu'il était salarié en CDD, en matière de sécurité sociale, d'assurance chômage et de retraite complémentaire.

### Prise en charge du CIF-CDD de droit commun

Conformément à ses règles de prise en charge et en fonction de ses priorités, l'OPACIF verse au bénéficiaire une rémunération mensuelle égale à un pourcentage du salaire moyen perçu au cours des 4 derniers mois sous CDD (autres que certains contrats particuliers\*).

Ce pourcentage est déterminé selon les règles générales fixées pour le CIF des salariés en CDI :

- 100 % du salaire moyen s'il est inférieur à deux fois le SMIC.
- Au moins deux fois le SMIC dans les autres cas et au moins 80 % du salaire moyen (60 % à partir de la deuxième année ou de la 1 201<sup>ème</sup> heure de congé éventuellement prise en charge).

Ce taux est de 90 % pour certaines formations prioritaires : acquisition d'une qualification reconnue, reconversion individuelle, actions permettant l'exercice d'une responsabilité dans la vie sociale (ni politique, ni syndicale).

Un accord de branche ou interprofessionnel étendu peut déterminer des règles particulières quant au montant et aux modalités de versement de la rémunération prise en charge.

L'OPACIF peut refuser de prendre en charge la rémunération du congé uniquement lorsque la demande, ne peut pas se rattacher à une action de formation, de préparation à la vie professionnelle, d'adaptation, de promotion, de prévention, de conversion ou d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ou bien lorsque les demandes de prise en charge qui lui ont été présentées, ne peuvent être toutes simultanément satisfaites.

Les frais d'inscription, de transport et d'hébergement éventuels peuvent être pris en charge en tout ou partie, selon les règles définies par chaque OPACIF.

A noter que la prise en charge accordée par l'OPACIF peut comporter, avec l'accord du bénéficiaire, un financement des frais pédagogiques au titre du Compte personnel de formation (CPF). L'OPACIF se fait alors rembourser des heures CPF par le FPSPP dans les conditions prévues par convention entre les deux organismes.

### Financement par les employeurs

Quelle que soit leur taille, les employeurs qui emploient des salariés en CDD (autres que certains contrats particuliers\*) sont tenus de verser avant le 1<sup>er</sup> mars de chaque année à leur OPCA une cotisation égale à 1 % du montant des salaires versés durant l'année précédente à ces salariés en CDD. Lorsque l'OPCA n'est pas également agréé comme OPACIF, il reverse cette cotisation à l'OPACIF (c'est à dire au Fongecif, via le FPSPP).

Lorsqu'un CDD s'est poursuivi en CDI et que la cotisation a été versée, l'OPACIF effectue un reversement à l'entreprise dans un délai maximum de 3 mois à compter de la réception de la demande écrite de l'employeur.

### Références

- \* Contrats pro et d'apprentissage, contrats signés par des jeunes au cours de leur cursus scolaire ou universitaire ainsi que des CDD qui se poursuivent par un CDI. Le CAE est aussi exclu, mais certains OPACIF acceptent cependant de compter le CAE pour le calcul des 4 mois requis en CDD.
- Accord national interprofessionnel du 5/10/09 : art. 75 et suivants ; Code du travail : art. L 6322-25 et suivants, et R 6322-20 et suivants.