

Formation professionnelle : le congé individuel de formation dans le cadre d'un CDD

- **Le congé individuel de formation dans le cadre d'un CDD**
- **Condition d'ouverture du droit**
- **Conséquences sur la rémunération**
- **Conséquences sur le statut du salarié**

■ **Le congé individuel de formation dans le cadre d'un CDD**

Comme le salarié en CDI, le salarié contractant un contrat à durée déterminée peut prétendre sous certaines conditions à un congé individuel de formation.

■ **Condition d'ouverture du droit**

-24 mois consécutifs ou non en qualité de salarié quelle qu'ait été la nature des contrats successifs, au cours des cinq dernières années dont quatre mois consécutifs ou non sous contrat à durée déterminée au cours des douze derniers mois.

-Faire une demande de Congé Individuel de Formation en respectant les démarches suivantes :

- Le salarié doit prendre contact avec l'organisme qui va dispenser la formation avant de solliciter toute autorisation d'absence ou de congé afin de vérifier les conditions d'accès à la formation visée et les modalités de financements.
- Le salarié doit adresser une demande d'autorisation d'absence, si la formation se déroule en cours de contrat à durée déterminée, doit être adressée à l'employeur, au plus tard, 120 jours avant le début de la formation si la durée de celle-ci est de 6 mois à temps plein (ou 1200 heures à temps partiel) ou 60 jours avant le début de l'action si cette durée est inférieure à 6 mois. Il peut être prudent de conditionner son absence à l'obtention du financement par l'OPACIF et à l'accord définitif de l'organisme dispensant la formation. L'employeur doit répondre par écrit dans un délais de 30 jours après réception de la demande d'autorisation d'absence.
- Le salarié doit retirer et remplir un dossier de demande de financement auprès de l'OPACIF ou du FONGECIF dont dépend l'entreprise où il travaille ou celui dans lequel a cotisé le dernier employeur sous C.D.D. au moins trois mois avant le début de la formation.
- Le FONGECIF ou l'OPACIF répond dans un délais de un à deux mois. En cas de refus de prise en charge, le salarié peut faire un recours auprès du FONGECIF ou de l'OPACIF.

■ Conséquences sur la rémunération

Pendant la durée du Congé Individuel de Formation, la rémunération du salarié ne peut être inférieure :

- A son salaire de référence (salaire que le salarié aurait touché s'il était demeuré en activité) quand celui-ci est inférieur à deux fois le SMIC
- A 80 % du salaire de référence ou 90 % du salaire de référence (pour les actions reconnues prioritaires) lorsque celui-ci est égal ou supérieur à deux fois le SMIC.

■ Conséquences sur le statut du salarié

Si la formation se déroule pendant le C.D.D., le contrat de travail du salarié est suspendu pendant toute la durée de la formation mais le lien de subordination avec l'employeur est maintenu (respect du règlement intérieur et des horaires de travail...). C'est l'entreprise qui continue à rémunérer le salarié, rémunération remboursée par le FONGECIF à l'employeur. Si la formation se déroule à l'issue d'un contrat à durée déterminée, le salarié devient stagiaire de la formation professionnelle et bénéficie du maintien de sa protection sociale, assurance chômage et retraite complémentaire.