Dernière mise à jour le 26 décembre 2019

Le BIAF est abrogé par décret publié au JO de ce jour

Le BIAF (Bordereau Individuel d'Accès à la Formation), instauré par décret du 25/02/1991 est abrogé par un décret publié au JO de ce jour, nous vous disons plus à ce sujet...

Sommaire

- Décret du 25/02/1991
- Abrogation par décret du 23/12/2019
- Entrée en vigueur
- Un nouveau « BIAF » pour le CPF-TP ?
- Conditions d'ancienneté
- Conditions d'ancienneté : cas de dispense
- Une nouvelle version du BIAF à venir ?
- Références

Décret du 25/02/1991

Un décret, publié au JO du 27/02/1991, met en place l'obligation pour les employeurs de remettre un BIAF (Bordereau Individuel d'Accès à la Formation), **au terme** d'un contrat CDD comportant au moins les informations suivantes :

- 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 en matière de formation ;
- 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 CIF.

C'est à l'aide du BIAF que sont déterminées les conditions d'ancienneté nécessaires à l'ouverture du droit au congé de formation (CIF).

Extrait du décret :

Art. 1er. - Les conditions d'ancienneté nécessaires à l'ouverture du droit au congé de formation, telles que définies à l'article L. 931-15, sont déterminées au vu d'un bordereau établi par l'employeur et mentionnant la durée du contrat de travail, dont a bénéficié le salarié.

Ce bordereau remis au salarié au terme du contrat à durée déterminée doit comporter au moins les informations suivantes:

- 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 L.950-2-2;
- 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.

Art. 2. - Les bénéficiaires d'un congé de formation dont la demande de prise en charge a reçu l'accord de l'organisme paritaire agréé par l'Etat perçoivent pendant la durée de l'action de formation une rémunération égale à un pourcentage du salaire moyen versé au cours du ou des contrats de travail à durée déterminée lui ayant permis de justifier les conditions d'ancienneté de quatre ou huit mois visés à l'article L. 931-15.

A défaut de l'accord ou de la convention prévu à l'article L. 931-8-1, ce pourcentage est fixé selon les modalités définies par le décret no 84-613 du 16 juillet 1984.

Abrogation par décret du 23/12/2019

Un décret, publié au JO de ce jour, tire « les conséquences au niveau réglementaire de l'abrogation du dispositif de congé individuel de formation par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, en abrogeant le décret du 25 février 1991 relatif à la délivrance du bordereau individuel d'accès à la formation dans le cadre d'un congé individuel de formation ».

Extrait du décret :

Article 3

Le décret du 25 février 1991 pris en application des articles L. 931-15 et L. 931-18 du code du travail susvisé est abrogé.

Entrée en vigueur

Ces dispositions entrent en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2020.

Un nouveau « BIAF » pour le CPF-TP ?

La loi Avenir professionnel a fait disparaître le CIF disparait, pour le remplacer par le « CPF de transition professionnelle ».

Article L6323-17-2

Créé par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 1 (V)

I.-Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, le salarié doit justifier d'une ancienneté minimale en qualité de salarié, déterminée par décret. La condition d'ancienneté n'est pas exigée pour le salarié mentionné à l'article L. 5212-13, ni pour le salarié qui a changé d'emploi à la suite d'un licenciement pour motif économique ou pour inaptitude et qui n'a pas suivi d'action de formation entre son licenciement et son réemploi.

II.-Le projet du salarié peut faire l'objet d'un accompagnement par l'un des opérateurs financés par l'organisme mentionné à l'article L. 6123-5 au titre du conseil en évolution professionnelle mentionné à l'article L. 6111-6. Cet opérateur informe, oriente et aide le salarié à formaliser son projet. Il propose un plan de financement.

Le projet est présenté à la commission paritaire interprofessionnelle régionale mentionnée à l'article L. 6323-17-6. Cette commission apprécie la pertinence du projet et du positionnement préalable prévu à l'article L. 6323-17-1, instruit la demande de prise en charge financière et autorise la réalisation et le financement du projet. Cette décision est motivée et notifiée au salarié.

Les modalités d'accompagnement du salarié et de prise en charge financière du projet de transition professionnelle sont précisées par décret en Conseil d'Etat.

Un système d'information national commun aux commissions paritaires interprofessionnelles régionales mentionnées à l'article L. 6323-17-6 est mis en œuvre par France compétences. Ses règles de création et d'alimentation sont précisées par décret en Conseil d'Etat.

Conditions d'ancienneté

Néanmoins pour bénéficier d'un CPF-TP, le salarié doit justifier :

1. Soit d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, dont 12 mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs ;
2. Soit d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs, au cours des 5 dernières années dont 4 mois**, consécutifs ou non, en contrat CDD au cours des 12 derniers mois.

Cette ancienneté est appréciée à la date de départ en formation du salarié.

** Ne peut être prise en compte au titre du calcul des 4 mois en contrat CDD, l'ancienneté acquise au titre :

D'un contrat d'accompagnement dans l'emploi mentionné à l'article L. 5134-20 ;

D'un contrat d'apprentissage ;

D'un contrat de professionnalisation ;

D'un contrat conclu avec un jeune au cours de son cursus scolaire ou universitaire ;

D'un contrat CDD qui se poursuit par un contrat CDI.

Article D6323-9

Créé par Décret n°2018-1339 du 28 décembre 2018 - art. 1

I.-Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, le salarié doit justifier :

1° Soit d'une ancienneté d'au moins vingt-quatre mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, dont douze mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs ;

2° Soit d'une ancienneté d'au moins vingt-quatre 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, en contrat de travail à durée déterminée au cours des douze derniers mois.

II.-Ne peut être prise en compte au titre du calcul des quatre mois en contrat de travail à durée déterminée mentionnée au I l'ancienneté acquise au titre :

1° D'un contrat d'accompagnement dans l'emploi mentionné à l'article L. 5134-20 ;

2° D'un contrat d'apprentissage mentionné à l'article L. 6221-1 ;

3° D'un contrat de professionnalisation mentionné à l'article L. 6325-1 ;

4° D'un contrat conclu avec un jeune au cours de son cursus scolaire ou universitaire ;

5° D'un contrat de travail à durée déterminée qui se poursuit par un contrat à durée indéterminée.

III.-Cette ancienneté est appréciée à la date de départ en formation du salarié.

Conditions d'ancienneté : cas de dispense

Des cas de dispense de cette condition d'ancienneté sont prévus :

- Lorsque le CPF de transition concerne un salarié changeant d'emploi à la suite d'un licenciement économique et n'ayant pas suivi une formation depuis la rupture du contrat de travail (comme cela est le cas actuellement dans le cadre d'un CIF) ;

- Lorsque le CPF vise les salariés **licenciés pour inaptitude**, qui n'ont pas suivi de formation entre leur licenciement et leur réemploi (**nouveau cas**);
- Pour le travailleur handicapé visé à l'article L 5212-13 du code du travail, salarié bénéficiant de l'OETH (Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés) (**nouveau cas**).

Article L6323-17-2

Créé par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 1 (V)

I.-Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, le salarié doit justifier d'une ancienneté minimale en qualité de salarié, déterminée par décret. La condition d'ancienneté n'est pas exigée pour le salarié mentionné à l'article L. 5212-13, ni pour le salarié qui a changé d'emploi à la suite d'un licenciement pour motif économique ou pour inaptitude et qui n'a pas suivi d'action de formation entre son licenciement et son réemploi.

II.-Le projet du salarié peut faire l'objet d'un accompagnement par l'un des opérateurs financés par l'organisme mentionné à l'article L. 6123-5 au titre du conseil en évolution professionnelle mentionné à l'article L. 6111-6. Cet opérateur informe, oriente et aide le salarié à formaliser son projet. Il propose un plan de financement.

Le projet est présenté à la commission paritaire interprofessionnelle régionale mentionnée à l'article L. 6323-17-6. Cette commission apprécie la pertinence du projet et du positionnement préalable prévu à l'article L. 6323-17-1, instruit la demande de prise en charge financière et autorise la réalisation et le financement du projet. Cette décision est motivée et notifiée au salarié.

Les modalités d'accompagnement du salarié et de prise en charge financière du projet de transition professionnelle sont précisées par décret en Conseil d'Etat.

Un système d'information national commun aux commissions paritaires interprofessionnelles régionales mentionnées à l'article L. 6323-17-6 est mis en œuvre par France compétences. Ses règles de création et d'alimentation sont précisées par décret en Conseil d'Etat.

Une nouvelle version du BIAF à venir ?

Compte tenu du fait que des conditions d'ancienneté demeurent, il ne nous semble pas déraisonnable d'imaginer qu'une nouvelle forme du BIAF soit envisageable, nous serons donc très attentifs aux prochaines publications à ce sujet au JO, et ne manquerons pas de vous en informer très rapidement.

Références

Décret n° 2019-1439 du 23 décembre 2019 relatif aux modalités de versement de la rémunération dans le cadre d'un projet de transition professionnelle et aux missions des commissions paritaires interprofessionnelles régionales, JO du 26 décembre 2019

LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, JO du 6 septembre 2018

Décret no 91-205 du 25 février 1991 pris en application des articles L. 931-15 et L. 931-18 du code du travail, JO du 27 février 1991