

Congés de Bilan de Compétences des salariés - CBC

OBJECTIFS

Suite à la publication de la loi n° 2018-771 du 05/09/2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, le dispositif n'existe plus depuis le 01 janvier 2019.

Permettre au salarié d'analyser ses compétences personnelles et professionnelles, ses aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

PUBLIC

Pour prétendre à un Congé Bilan de Compétences (CBC) :

- le salarié en CDI doit justifier d'une ancienneté de 5 ans –consécutifs ou non –en tant que salarié, quelle que soit la nature des contrats, dont 12 mois minimum dans l'entreprise qui l'emploie au moment de sa demande.
- le demandeur d'emploi, ex titulaire de Contrats de travail à Durée Déterminée (CDD), doit justifier de 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, sous Contrats de travail à Durée Déterminée au cours des 12 derniers mois.

Dans les deux cas un délai de franchise de 5 ans entre deux Congés Bilan de Compétences est à respecter.

Il n'y a pas de délai de franchise en cas de :

- changement d'employeur,
- entre un congé de bilan de compétences et un congé individuel de formation ou un congé pour validation des acquis de l'expérience.

CONTENU

Le bilan de compétences se déroule obligatoirement en trois étapes :

- une phase préliminaire : Le salarié est reçu individuellement pour définir ses besoins et être informé des conditions du déroulement du bilan, des moyens utilisés.
- une phase d'investigation menée de façon individuelle et/ou collective afin d'identifier et d'évaluer les motivations, compétences, aptitudes du salarié et de déterminer les possibilités d'évolution professionnelle.
- une phase de conclusion au cours de laquelle les résultats du bilan sont exposés au salarié.

A toutes les étapes du bilan, le prestataire est tenu au respect de la vie privée de la personne concernée et au

secret professionnel.

L'organisme prestataire est tenu de transmettre au bénéficiaire, et **à lui seul**, les conclusions détaillées du bilan et un document de synthèse. Ceux-ci ne peuvent être communiqués à un tiers (l'employeur par exemple) qu'avec son accord.

MODALITÉS

La prestation se déroule en centre de bilan dont la liste est fournie par le FONGECIF ou le cas échéant l'OPACIF de branche. Elle se réalise principalement par le biais d'entretiens individuels.

- 60 jours au moins avant le début du bilan de compétences, le salarié présente à son employeur une demande écrite d'autorisation d'absence (sauf pour les ex titulaires de CDD). Cette demande mentionne : les dates du bilan de compétences, la durée, la désignation de l'organisme prestataire.
- A réception de la demande, l'employeur dispose de 30 jours pour répondre par écrit au salarié. Il peut refuser ou reporter la demande :
 - la décision de report doit être justifiée par des raisons de services explicités dans la réponse faite au salarié. Le report est limité à 6 mois.
 - le refus n'est possible que si le salarié ne remplit pas les conditions d'ancienneté requises.
- C'est au salarié d'adresser une demande de financement à l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé au titre du Congé Individuel de Formation (OPACIF) dont relève l'entreprise (le FONGECIF ou, dans certains cas, l'OPACIF de branche).

Avant la réalisation du bilan, une convention tripartite doit être signée entre le salarié, l'organisme prestataire et l'OPACIF.

L'employeur peut demander à des salariés de réaliser un bilan de compétences, il doit recueillir au préalable leurs consentements. La convention tripartite doit être signée entre le salarié, l'organisme prestataire et l'employeur. Le salarié a 10 jours pour signifier son acceptation en restituant la convention signée. L'absence de réponse dans ce délai vaut refus de sa part. Le refus éventuel du salarié ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

DURÉE

La durée du Congé Bilan de Compétences est fixée à 24 heures de temps de travail maximum, échelonnées sur 4 à 12 semaines.

La durée du Congé Bilan de Compétences ne peut pas être déduite des congés payés annuels. De même, elle est prise en compte dans le calcul des droits du salarié aux congés payés.

La durée du Congé est également assimilée à une période de travail pour déterminer les avantages que le salarié tient de son ancienneté : prime, congés supplémentaires.

Une particularité : le bilan de compétences peut se dérouler en dehors du temps de travail. Dans ce cas, il est inutile d'adresser une demande d'autorisation d'absence à l'employeur.

RÉMUNÉRATION

Si la demande est acceptée, le salarié bénéficie, pendant la durée du Congé, de sa rémunération et de sa

protection sociale habituelle : salaire et cotisations sociales continuent d'être versés par l'employeur, lequel est remboursé par le FONGECIF ou l'OPACIF de branche, le cas échéant.

FINANCEMENT

Le FONGECIF ou, dans certains cas, l'OPACIF de branche peut, après instruction de la demande, prendre en charge tout ou partie du coût de la prestation du bilan de compétences ainsi que la rémunération du salarié pendant la durée du Congé.

Les dépenses engagées dans le cadre du plan de formation pour la réalisation d'un bilan de compétences sont prises en charge par l'employeur, selon les mêmes règles que pour les formations : rémunération, coût du bilan, frais de mission. Ces dépenses peuvent, le cas échéant, être prises en charge par l'OPCA selon la taille de l'entreprise et les règles paritaires applicables.

A noter : le bilan de compétences est éligible aux financements issus du [Compte Personnel de Formation \(CPF\)](#).

OÙ S'ADRESSER ?

[Transitions Pro](#)

[Opérateurs de compétences](#)

[Toutes les adresses](#)