



Cette fiche vise à outiller les acteurs de l'intégration (auditeurs de l'OFII, formateurs linguistiques du CIR opérateurs AGIR, opérateur chargé de l'accompagnement des étrangers primo arrivants; acteurs du réseau pour l'emploi) pour la délivrance d'une information adaptée et ciblée aux étrangers primo-arrivants, salariés allophones, concernés par l'article 23 de la loi pour contrôler l'immigration, améliorer l'intégration (CIAI) du 26 janvier 2024.

1. CADRAGE GENERAL DE L'ARTICLE 23 DE LA LOI POUR CONTROLER L'IMMIGRATION, AMELIORER L'INTEGRATION (CIAI) DU 26 JANVIER 2024 :

L'article 23 de la loi n°2024-42 du 26 janvier 2024 modifie le code du travail en introduisant pour les employeurs :

- La possibilité de **proposer, dans le plan de développement des compétences, des actions visant à atteindre une connaissance de la langue française** au moins égale à un niveau fixé par décret, pour les salariés allophones ;
- L'obligation de **dégager du temps de travail avec maintien de la rémunération**, aux salariés signataires de CIR engagés dans une formation linguistique (visant à atteindre une connaissance de la langue française au moins égale à un niveau fixé par décret) ;
- L'obligation d'accorder **une autorisation d'absence de plein droit** aux salariés signataires d'un CIR, pour suivre une formation en français langue étrangère (visant à atteindre une connaissance de la langue française au moins égale à un niveau fixé par décret) financée par le compte personnel de formation.

Objectif visé :

La mesure vise à renforcer les obligations de l'employeur au regard de ses salariés allophones pour accompagner leur intégration sociale et professionnelle en France en leur permettant de progresser dans leur maîtrise de la langue française.

La maîtrise de la langue est l'une des premières conditions d'une intégration réussie, socialement et professionnellement. Dans le domaine professionnel, il s'agit notamment de faciliter la compréhension des instructions et normes applicables (qualité, sécurité au travail) dans le cadre de l'emploi occupé mais également de faire valoir ses droits dans le cadre de la relation contractuelle établie avec l'employeur. L'amélioration du niveau de langue conditionne par ailleurs la capacité du salarié à acquérir de nouvelles compétences et à progresser professionnellement dans l'entreprise et plus largement dans une perspective d'intégration à long terme en France.

Cette mesure complète l'exigence de la maîtrise d'un niveau de langue pour se voir délivrer un titre pluriannuel de séjour (article 20 de la loi CIAI : niveau A2 écrit et oral requis à partir du 1^{er} janvier 2026) en élargissant les possibilités pour le salarié étranger de se former en français langue étrangère, renforçant ainsi son employabilité et son inclusion professionnelle et favorisant sa participation au développement économique de la France, particulièrement dans les secteurs en forte tension de recrutement.

2. CHAMPS D'APPLICATION DE L'ARTICLE 23 DE LA LOI CIAI:

Deux décrets du ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles ont été publiés au JO du 31 décembre 2024 :

Décret n° 2024-1243 du 30 décembre 2024 relatif aux formations de français langue étrangère à destination des salariés allophones

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000050871726>

Décret n° 2024-1245 du 30 décembre 2024 relatif aux modalités de réalisation des actions de formation de français langue étrangère à destination des salariés allophones

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000050871772>

Ils sont d'application immédiate.

2.1 ACTIONS DE FORMATION CONCERNEES :

Les actions de formation visent l'obtention de diplômes ou certifications permettant d'attester de la maîtrise de français à un niveau égal ou supérieur au niveau A2 du cadre européen commun de référence pour les langues (CECRL) du Conseil de l'Europe.

2.2 BENEFICIAIRES CONCERNES :

→ Salariés allophones signataires du contrat d'intégration républicaine (CIR)

Les salariés allophones **non signataires du CIR** sont concernés uniquement par le premier alinéa de l'article qui permet à l'employeur de proposer des actions de formation en français dans le plan de développement des compétences.

Tout contrat de travail de droit privé est concerné quel que soient la durée du contrat ainsi que la quotité de travail exercée.

2.3 EMPLOYEURS ET SECTEURS CONCERNES :

L'obligation de l'article 23 de la loi CIAI concerne tous les employeurs de droit privé.

Cependant, des modalités spécifiques sont applicables aux salariés des particuliers employeurs et à ces employeurs pour le départ en formation de leurs salariés allophones, notamment quant à la durée de leur absence lors de la mobilisation de leur compte personnel de formation (CPF).

Modalités particulières au secteur des particuliers employeurs :

Les particuliers employeurs organisent le départ en formation du salarié allophone. Lorsque le salarié a plusieurs employeurs, le départ en formation est organisé :

- par l'employeur à l'initiative de la formation ;

ou

- sous réserve de son acceptation, par l'employeur choisi par le salarié, en lien avec le ou les autres employeurs.

2.4 DUREE DE L'ABSENCE DONT PEUT BENEFICIER LE SALARIE ALLOPHONE :

Lorsque le salarié allophone signataire de CIR est engagé dans un parcours de formation en français langue étrangère, le temps de formation à réaliser durant la mise en œuvre de son contrat de travail constitue un temps de travail effectif et donne lieu au maintien de sa rémunération. Que la formation ait débuté avant le recrutement ou que le salarié la commence alors qu'il est en emploi, il pourra la suivre sur son temps de travail.

- La durée maximale de formation considérée comme du temps de travail effectif pour salarié allophone signataire de CIR est fixée à 80 heures.
- La répartition des heures de formation pendant la durée du contrat de travail est définie par un accord entre le salarié et l'employeur.
- A défaut d'accord, la durée de l'absence du salarié pour suivre les formations de son parcours linguistique ne doit pas être supérieure à 10% de sa durée hebdomadaire de travail (soit ½ journée par semaine pour une durée hebdomadaire de travail de 35 heures).
- La durée maximale de l'autorisation d'absence dont peut bénéficier le salarié allophone signataire du CIR qui mobilise son CPF est de 28 heures (soit 4 jours pour une journée de travail à temps plein).
- Pour les salariés des particuliers employeurs, l'autorisation d'absence ne peut excéder une durée de 10h

3. UTILISATION DU CPF PAR LES ETRANGERS PRIMO-ARRIVANTS SIGNATAIRES DU CIR

3.1 CADRE GENERAL D'UTILISATION DU CPF

Le **compte personnel de formation (CPF)** est attaché à la personne et non pas au contrat de travail ou au statut. Chaque actif dispose d'un compte personnel de formation crédité en euros (en heures pour les agents publics), lui permettant de financer une formation. L'alimentation dépend du statut de son titulaire et est effectuée automatiquement au cours du premier trimestre de l'année civile suivant celle pour laquelle les droits sont dus.

Exemple : un salarié travaillant 1 an à temps plein pourra cumuler 500 euros sur son CPF utilisable en n+1. Peuvent être alloués 300 euros supplémentaire si la personne n'a pas de diplôme en France.

<https://travail-emploi.gouv.fr/le-compte-personnel-de-formation-cpf>

La consultation et l'utilisation du CPF s'effectue sur le site officiel moncompteformation.gouv.fr d'un espace personnel sécurisé lui permettant de s'identifier sur son compte personnel de formation (CPF).

Seuls les étrangers ayant un titre de séjour d'une durée de validité supérieure ou égale à 5 ans peuvent effectuer une demande de formation en ligne. Le site moncompteformation.gouv.fr étant lié aux conditions de création d'une identité numérique Franceconnect+, il s'agit essentiellement des étrangers ayant obtenu le statut de réfugié et s'étant vu délivrer une carte de résident.

Pour les autres titres, une procédure par courrier existe (temps de traitement d'environ 4 semaines) : <https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-public/je-ne-remplis-pas-les-conditions-pour-utiliser-franceconnect-0>

3.2 MODALITES PARTICULIERES POUR LES FORMATIONS FLE

Le salarié qui mobilise son CPF pour bénéficier d'une formation en français langue étrangère suivie en tout ou partie pendant le temps de travail doit notifier à son employeur les périodes d'absence liées au déroulement de la formation dans un délai de 30 jours maximum avant le début de la formation.

4. LE ROLE DES ACTEURS DE L'INTEGRATION POUR LA MISE EN ŒUVRE DE CETTE MESURE :

Pour assurer une pleine efficacité de la mesure, les dispositions de l'article 23 de la loi CIAI doivent être portées à la connaissance des étrangers signataires du CIR, salariés ou futur salariés afin qu'ils s'en saisissent pleinement et puissent faire valoir ce droit auprès de leurs employeurs.

Par ailleurs, l'obtention du niveau A2 sera une condition nécessaire à l'obtention d'une CSP à partir du 1er janvier 2026 et il est nécessaire que l'étranger primo-arrivant puisse identifier tous les leviers lui permettant d'atteindre ce niveau sans qu'il ait à choisir entre suivre une formation linguistique et signer un contrat de travail.

C'est pourquoi, les modalités de cette mesure doivent être clairement explicitées dès le démarrage du parcours d'intégration républicaine, aux étrangers primo-arrivants signataires du CIR par l'ensemble des acteurs de l'intégration, en particulier :

- Par les auditeurs de l'OFII, lors de la signature du CIR ;
- Par les organismes de formation linguistique ;
- Par les opérateurs AGIR ;
- Par France Travail et les acteurs du RPE

La DGEF/DIAN a réalisé un flyer d'information, traduit en 10 langues (en annexe) destiné à l'information des étrangers primo-arrivants sur les dispositions de l'article 23 de la loi CIAI.

Information à délivrer aux étrangers primo-arrivants signataires du (CIR):

La participation des employeurs à la formation linguistique des salariés allophones :

Vous êtes recruté en contrat de travail (CDI, CDD, contrat d'intérim, contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage), CDD ; ou en voie de recrutement.

Votre employeur est un organisme de droit privé (entreprise ou association).

Vous travaillez à temps plein ou à temps partiel.

Vous souhaitez acquérir un niveau de langue égal ou supérieur au niveau A2 du cadre européen commun de référence pour les langues (CECRL) dans le but notamment de :

- comprendre les instructions et règles et normes applicables (qualité, sécurité au travail) dans le cadre de l'emploi que vous occupez ou que vous souhaitez occuper ; et favoriser votre inclusion dans le collectif de travail et dans l'entreprise ;
- vous intégrer socialement et professionnellement dans la société française ;
- obtenir la délivrance d'une carte de séjour pluriannuelle, pour laquelle le niveau A2 (écrit et oral) sera requis à partir du 1^{er} janvier 2026.

Vous êtes en droit de demander à votre employeur de participer à votre formation linguistique.

→ Si vous suivez une **formation linguistique de l'OFII** dans le cadre du contrat d'intégration républicaine, **ou une formation en français par un autre organisme** (ex: France Travail, association,...) il n'est pas nécessaire d'interrompre ou de suspendre votre recrutement ou votre entrée en formation, **votre employeur a l'obligation de maintenir votre rémunération durant les heures nécessaires au suivi de votre formation**, qu'elle ait débuté avant le recrutement ou non, dans la limite **80 heures**.

La répartition de ces heures peut être établie en accord avec votre employeur. Si vous ne trouvez pas d'accord, **la durée de votre absence pour suivre une formation ne pourra excéder 10% de votre temps de travail hebdomadaire** (correspondant à ½ journée par semaine si vous travaillez 35 heures par semaine).

→ Vous pouvez mobiliser votre **compte personnel de formation** pour financer une formation en français langue étrangère: dans cette situation **une autorisation d'absence vous sera accordée par votre employeur pour suivre cette formation dans la limite de 28 heures (soit 4 jours de travail à temps plein)**.

→ Votre employeur a également la possibilité de vous proposer des formations: renseignez-vous sur les formations proposées par votre entreprise auprès du service RH.

Ces règles sont différentes si votre employeur est un particulier (si c'est une personne avec laquelle vous signez un contrat de travail et qu'il ne s'agit pas d'une entreprise).

Pour utiliser votre compte personnel de formation :

Toute personne dispose, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ à la retraite, d'un compte personnel de formation (CPF). Le CPF est utilisable tout au long de votre vie active (y compris en période de chômage) pour suivre une formation qualifiante ou certifiante. Vous commencez à acquérir des droits lorsque vous commencez à travailler, qui seront crédités sur vos CPF l'année suivante.

Si vous êtes à **temps plein, ou au moins à mi-temps**, l'alimentation de votre compte se fait à hauteur de 500 € par année de travail jusqu'à atteindre 5 000 € maximum

Plus d'informations : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F10705>

Pour utiliser votre CPF pour financer une formation :

- **Si vous avez un titre de séjour ayant une durée de validité supérieure ou égale à 5 ans**, vous pouvez faire votre achat de formation en ligne sur le site <https://www.moncompteformation.gouv.fr> en vous connectant via franceConnect+;

- **Si votre titre de séjour a une durée de validité inférieure à 5 ans**, vous devez utiliser la procédure par courrier afin de vérifier votre identité et sécuriser votre achat de formation (délais de traitement d'environ 4 semaines): <https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-public/je-ne-remplis-pas-les-conditions-pour-utiliser-franceconnect-0>

→ **Vous pouvez vous faire aider dans vos démarches en demandant conseil auprès :**

- du service RH de votre entreprise ;
- d'un conseiller France Travail si vous êtes toujours demandeur d'emploi ;
- de votre référent de parcours AGIR, si vous réfugié accompagné par le programme AGIR ;
- de l'OFII.