

# Congé individuel de formation et Congé examen

CDI (Contrat à durée indéterminée)

## Description

### CIF CDI

- Le congé individuel de formation (CIF) peut être réalisé à temps plein ou à temps partiel.
- La durée du CIF ne peut excéder un an s'il s'agit d'une action de formation à temps plein ou 1200 heures pour une action discontinuée à temps partiel dans la limite de 24 mois.

A noter, qu'un CIF dont la durée est inférieure à 140 heures n'est pas considéré comme prioritaire au regard des règles définies par les partenaires sociaux (excepté pour les formations s'intégrant dans une démarche de Validation des acquis de l'expérience).

- Pendant la durée du CIF, le contrat de travail du salarié est suspendu mais non rompu.
- Le CIF se déroule pendant le temps de travail.

### Congé examen

Le congé examen est une modalité particulière d'exercer son droit à un Congé individuel de formation. Il permet de préparer et passer un ou plusieurs examens afin d'obtenir un titre ou un diplôme enregistré au RNCP.

- Le salarié peut bénéficier d'un ou plusieurs congés examen pour une durée totale de 24 heures maximum au cours d'une même année civile. Le salarié peut donc fractionner ce congé et bénéficier de plusieurs journées d'absence au cours d'une même année civile.
- Le congé examen se déroule pendant le temps de travail. Pendant le congé examen, la rémunération du salarié est maintenue, à condition qu'il présente à son employeur une attestation de présence aux examens.

## Conditions d'accès

### Pour l'entreprise

- Relever du champ de compétences du FAFSEA au titre du CIF.
- Les entreprises de 20 salariés et plus doivent s'être acquittées de leur cotisation CIF auprès du FAFSEA.

### Pour le salarié

- Être salarié en CDI dans une entreprise relevant du champ de compétences du FAFSEA au titre du CIF.
- Avoir 24 mois d'ancienneté en qualité de salarié, consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs, dont 12 mois

dans l'entreprise qui l'emploie à la date de la demande (cette condition d'ancienneté s'apprécie par rapport à la date d'autorisation d'absence délivrée par l'employeur).

- Avoir respecté le délai de franchise (minimum 6 mois, maximum 6 ans) s'il s'agit d'un deuxième financement de congé individuel de formation au sein de la même entreprise. Aucun délai de franchise ne s'applique entre deux congés pour examen ou entre un congé pour examen et un congé individuel de formation.

## Démarches & déroulement

- Le salarié définit son projet de formation et choisit l'organisme dispensateur.
- Il formule une demande d'autorisation d'absence à son employeur :
  - au plus tard 120 jours avant son départ en CIF, si la formation est d'une durée supé-

rieure à six mois, en une seule fois et à temps plein ;

- ou au plus tard 60 jours avant son départ, pour une formation inférieure à 6 mois ou discontinuée ou dans le cadre du congé examen.

**Ce qu'il faut retenir**

Le congé individuel de formation permet à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre une formation en vue de changer d'activité, de profession ou d'acquies un niveau supérieur de qualification. C'est un droit ouvert à l'ensemble des salariés pour leur permettre de bénéficier d'une formation qui ne s'inscrit pas dans le plan de formation de l'entreprise, éventuellement sans lien avec leur activité actuelle.

## DATES LIMITES POUR LES DERNIERS DOSSIERS

Dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle en cours, le Congé individuel de formation (CIF) va disparaître en 2019 (remplacé par le congé de transition professionnelle au sein du CPF). Le Fafsea a défini la date limite de dépôts des derniers dossiers financiers dans le cadre du CIF.



- L'employeur informe le salarié de la réponse à la demande d'autorisation d'absence dans les 30 jours suivant la réception de la demande.

Concernant le congé examen, l'employeur peut le différer mais ne peut pas le refuser.

- En cas d'autorisation, le salarié envoie la demande de prise en charge financière (modèle FAFSEA) dûment complétée et toutes les pièces demandées à sa délégation régionale du FAFSEA :
  - au plus tard 45 jours avant le début de la formation.
  - au plus tôt 4 mois avant le début de la formation.
- Après examen du dossier par l'Organe paritaire régional commun (dates disponibles sur [www.fafsea.com](http://www.fafsea.com),

espace Fafsea en région ou auprès de votre délégation régionale) et en cas d'agrément\*, le FAFSEA adresse au salarié, à l'employeur et au centre de formation (pour un CIF) une notification de financement.

- Pour un CIF CDI, l'employeur maintient la rémunération du salarié au minimum sur la base du remboursement du FAFSEA pendant la durée de la prise en charge. Pour un congé examen, l'employeur maintient l'intégralité de la rémunération du salarié

*\* Pour le CIF : en cas de non agrément, le demandeur peut déposer, dans un délai maximum de deux mois, une demande de recours gracieux auprès du Président de la Commission paritaire nationale des recours gracieux.*

## Prise en charge

(sous réserve de fonds mutualisés disponibles et de la conformité aux critères de financement)

### Pour un CIF CDI

- Le FAFSEA rembourse directement l'organisme de formation des coûts pédagogiques dans la limite d'un plafond de 18 000 € TTC ou net de taxes maximum ou de 27,45 € HT par heure TTC ou net de taxes. Lorsque le coût moyen du dossier (coûts pédagogiques et rémunération) est supérieur à 36 000 €, le salarié devra avoir été conseillé et accompagné dans le cadre du Conseil en évolution professionnelle (CEP).
- Sur présentation des bulletins de salaire, le FAFSEA rembourse mensuellement, à l'employeur, la rémunération du salarié suivant un pourcentage du salaire qu'il aurait perçu s'il était resté à son poste de travail, en fonction des heures suivies et au vu de l'attestation mensuelle délivrée par le centre de formation ou de la convocation aux examens dans le cadre du congé examen.
- L'action de formation peut éventuellement intégrer un stage pratique en entreprise, à condition que celui-ci se déroule dans une entreprise ou un établissement d'un groupe qui n'est pas celle ou celui qui emploie le salarié ayant fait la demande de prise en charge. Le stage pratique est pris en charge dans la limite de 30% de la durée des enseignements constituant le cycle pédagogique (combinaison de la formation

théorique et pratique assurée par le prestataire de formation). Toutefois, une demande de dérogation est possible pour les formations de niveau IV et V lorsque la période en entreprise à un caractère obligatoire pour l'obtention d'une qualification enregistrée au RNCP ou reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche, ou pour l'obtention d'un CQP.

Dans tous les cas, un contrat de prestation de service ou une convention de stage indiquant la durée, les objectifs pédagogiques et les modalités d'organisation de la période de stage doit être passée entre le prestataire de formation et l'entreprise d'accueil

Dans ces conditions, le FAFSEA remboursera à l'employeur du salarié la rémunération en fonction des heures suivies et au vu de l'attestation mensuelle délivrée par l'entreprise d'accueil.

### Pour un Congé examen

- Sur présentation du bulletin de salaire et de l'attestation de présence aux examens, le FAFSEA rembourse à l'employeur la rémunération et les charges sociales dans la limite de 24 heures..

Pour toute information complémentaire, vous pouvez contacter votre délégation régionale du Fafsea.

Toutes nos coordonnées sont disponibles sur [www.fafsea.com](http://www.fafsea.com)