

CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION

CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE

➤ DESCRIPTION

- 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 dis-

continue à temps partiel.

- 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'in-

tégrant dans une démarche de VAE).

- 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.

➤ CONDITIONS D'ACCÈS

Pour l'entreprise

- Relever du champ de compétences du FAFSEA.
- 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 (les salariés du Négoce relèvent du Fongecif pour leurs demandes de CIF, de bilan de compétences ou de VAE).

- 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.

➤ DÉMARCHES ET 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 formation, si celle-ci est d'une durée supérieure 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.

- L'employeur informe le salarié de la réponse à la demande d'au-

torisation d'absence dans les 30 jours suivant la réception de la demande.

- Le demandeur envoie la demande de prise en charge financière d'un CIF (modèle FAFSEA) dûment complétée et toutes les pièces demandées à sa délégation régionale du FAFSEA, au moins 30 jours avant le début de la formation et 10 jours avant la réunion de la Commission paritaire d'agrément (dates disponibles auprès de la délégation régionale du FAFSEA).

- Après examen du dossier et en cas d'agrément*, le FAFSEA

adresse au salarié, à l'employeur et au centre de formation une notification de financement.

- L'employeur maintient la rémunération du salarié, au minimum sur la base du remboursement du FAFSEA pendant la durée de la prise en charge.

* 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.

➤ FINANCEMENT / PRISE EN CHARGE

- Le FAFSEA rembourse directement le centre de formation des frais pédagogiques, dans la limite de 9,15 euros TTC par heure de formation.

- 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.

- L'action de formation peut éventuellement intégrer un stage pratique en entreprise, à condition que celui-ci se déroule hors de l'entreprise qui emploie le

salarié. La durée ne peut excéder 30 % de la durée des enseignements dispensés par l'organisme de formation. 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.



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.