

# Congé individuel de formation

CDI (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 discontinuée 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'intégrant 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

- Etre 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 & 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'autorisation 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 plus tard 45 jours avant le début de la formation.

### 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'acquérir 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.

- au plus tôt 4 mois avant le début de la formation.
- Après examen du dossier par la Commission paritaire régionale (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 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.*

## Prise en charge

- Le FAFSEA rembourse directement le centre de formation des frais pédagogiques, dans la limite de 12 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 dans une entreprise ou un établissement 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 toute information complémentaire, vous pouvez contacter votre délégation régionale du Fafsea.

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