

Congé individuel de formation

CDD (Contrat à durée déterminée)

Ce qu'il faut retenir

Le congé individuel de formation (CIF) 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

Description

- Le 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.
- Pendant la durée du CIF, l'intéressé est

considéré comme stagiaire de la formation professionnelle.

- Le CIF CDD se déroule à l'issue du contrat de travail à durée déterminée. Toutefois, à la demande du salarié, la formation peut être suivie, avec accord de l'employeur, en tout ou partie avant le terme du contrat de travail.

Conditions d'accès

Soit remplir simultanément ces 3 conditions,

1 ● Au cours des 4 dernières années, avoir au moins 12 mois ou 1820 heures d'ancienneté en qualité de salarié consécutives ou non (qu'elle qu'ait été la nature des contrats successifs), dont au minimum 4 mois ou 607 heures(1) consécutifs ou non, sous contrat de travail à durée déterminée(2) au cours des 24 derniers mois. Ces 607 heures (ou 4 mois) sous CDD doivent avoir été effectuées dans une entreprise de la production agricole, du paysage / JEV, dans une coopérative d'utilisation de matériel agricole, une entreprise de travaux agricoles et forestiers, une entreprise de rouissage-teillage de lin.

2 ● Avoir effectué son dernier CDD dans une entreprise relevant d'un des secteurs ci-dessus.

3 ● Le congé individuel de formation doit être commencé, au plus tard, dans les 12 mois qui suivent la fin du contrat à durée déterminée.

Ou à défaut, remplir simultanément ces 3 conditions :

1 ● Au cours des 5 dernières années, avoir au moins 24 mois ou 3640 heures d'ancienneté en qualité de salarié consécutives ou non, (qu'elle qu'ait été la nature des contrats successifs), dont au minimum 4 mois ou 607 heures(1) consécutifs ou non, sous contrat de travail à durée déterminée(2) au cours des 12 derniers mois.

2 ● Avoir effectué son dernier CDD dans une

entreprise relevant du champ de compétences du FAFSEA (les salariés du Négoce relèvent du Fongecif pour leurs demandes de CIF).

3 ● Le congé individuel de formation doit être commencé, au plus tard, dans les 12 mois qui suivent la fin du contrat à durée déterminée.

Ces conditions d'ancienneté s'apprécient à la date de réception de la demande de prise en charge par le FAFSEA.

Délai de franchise

Un salarié ne peut pas bénéficier d'un nouveau CIF CDD :

- s'il a déjà suivi une formation d'une durée supérieure à 600 heures dans le cadre d'un CIF CDD ayant pris fin dans les 48 mois qui précèdent sa demande,

- s'il a déjà suivi une formation d'une durée inférieure ou égale à 600 heures dans le cadre d'un CIF CDD ayant pris fin dans les 24 mois qui précèdent sa demande.

(1) 607 heures équivalent à 4 mois à temps plein et permettent de bénéficier d'une prise en charge à temps plein.

(2) Les contrats de professionnalisation, les contrats d'apprentissage et les contrats uniques d'insertion-CAE ne peuvent être pris en compte pour le calcul des 4 mois sous CDD.

Démarches & déroulement

- 1 ● Le demandeur définit son projet de formation et choisit l'organisme de formation dispensateur.
- 2 ● Avec le centre de formation, le demandeur remplit, avec précision, le dossier de demande de prise en charge. Pour être examiné par le FAFSEA, le dossier doit impérativement être accompagné de toutes les pièces justificatives demandées.
- 3 ● Le demandeur envoie à sa délégation régionale du FAFSEA le dossier complet, au moins 30 jours avant le début de la formation. Par ailleurs, le dossier de demande doit être envoyé au plus tôt 4 mois avant le début de la formation.
- 4 ● Après examen par la Commission paritaire régionale (dates disponibles sur www.fafsea.com, espace *Fafsea en région* ou auprès de la délégation régionale du FAFSEA) et en cas d'agrément*, le FAFSEA signe, avec l'organisme de formation un contrat de prestation de service et envoie au demandeur une notification de financement.

- 5 ● Le bénéficiaire suit la formation prévue.
- 6 ● Chaque mois, l'organisme de formation envoie au FAFSEA une facture et les attestations de présence pour règlement des coûts pédagogiques et versement au bénéficiaire de l'allocation financière au titre de la rémunération.
- 7 ● Pendant la durée du CIF, le FAFSEA maintient la protection sociale du stagiaire qui lui était assurée lorsqu'il était salarié sous contrat à durée déterminée en matière de sécurité sociale, d'assurance chômage, et de retraite complémentaire.
- 8 ● A l'issue du CIF, le FAFSEA adresse au bénéficiaire, l'attestation destinée à l'Assédict.

** 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.
- Le FAFSEA rémunère mensuellement, le stagiaire (calculé sur la moyenne des salaires des CDD pris en compte pour le calcul de l'ancienneté de 607 heures ou du minimum de 4 mois), et ce, en fonction des heures suivies, au vu de l'attestation mensuelle délivrée par le centre de formation et dans la limite de la durée de travail antérieure.
- Pour les bénéficiaires dont l'allocation de formation horaire ne dépasse pas 110% du SMIC ou dont l'allocation de formation mensuelle est inférieure au SMIC pour une formation à temps plein, le FAFSEA prend en charge :
 - les frais d'inscription ;
 - les frais de transport, de restauration (en centre de formation ou au restaurant) et d'hébergement liés à la formation, sur des bases forfaitaires et dans la limite de 70 euros par jour 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 ou a employé le bénéficiaire. Le stage pratique est pris en charge dans la limite de 30% de la durée des enseignements constituant le cycle pédagogique (combinaison d'une formation théorique et pratique assurée par le prestataire de formation). Toutefois, une demande de dérogation est possible si 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 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 doit être passée entre le prestataire de formation et l'entreprise d'accueil.

Dans ces conditions, le FAFSEA prend en charge la rémunération du stagiaire en fonction des heures suivies et au vu de l'attestation mensuelle de présence en stage.

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

Toutes nos coordonnées sont disponibles sur www.fafsea.com