

CONGE INDIVIDUEL DE FORMATION (CIF) CDI

Lorsque le salarié a obtenu l'autorisation d'absence de son employeur, le FONGECIF peut prendre en charge tout ou partie de sa rémunération, fonction des éléments maintenus par l'employeur, des charges sociales patronales et des congés payés générés par le CIF.

- **Etre éligible au CIF CDI**

Pour exercer son droit au CIF le salarié doit justifier d'une activité antérieure de :

- **24 mois** consécutifs ou non, en qualité de salarié, **dont 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise**

Cas des entreprises artisanales :

- **36 mois** consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, **dont 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise**

- **La rémunération**

Le salarié bénéficiaire d'un CIF qui a droit à une rémunération CIF égale à un pourcentage de la rémunération qu'il aurait perçue s'il était resté à son poste de travail.

La rémunération CIF est fonction de chaque heure d'absence au poste de travail (ou des heures de formation) donnant lieu à prise en charge ainsi que des heures relatives aux périodes de stage en entreprise.

Pour un CIF dont la durée de l'autorisation d'absence délivrée par l'employeur est inférieure ou égale à un an ou 1 200 heures, la rémunération est calculée de la manière suivante :

- Taux horaire **inférieure ou égale à 2 SMIC** → Taux de prise en charge de la rémunération horaire **à 100 %**
- Taux horaire **supérieure à 2 SMIC** → Taux de prise en charge de la rémunération horaire **à 90 %** pour l'ensemble des actions de formation, avec plancher à 2 SMIC

La période de stage en entreprise doit être réalisée 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.

La durée de la prise en charge des périodes en entreprise est soit égale **à 100 %**, soit égale **à 30%** de la durée des enseignements.

- **Révision de la rémunération**

Le FONGECIF prend en compte 2 situations de révisions :

- augmentation du SMIC lorsque le taux horaire brut s'avère inférieur au nouveau montant du SMIC
- augmentation conventionnelle collective lorsqu'elle affecte le taux horaire brut de base

- **Les charges sociales patronales**

Le **remboursement intégral** des charges sociales patronales est dû à l'employeur. Il doit être déterminé sur la base des documents émis par l'employeur pour l'ensemble des cotisations sociales patronales légales et conventionnelles assises sur la rémunération.

Il appartiendra à l'employeur de produire **un justificatif des charges sociales patronales** versées si le bulletin de salaire ne les mentionne pas exhaustivement.

Le remboursement des charges sociales patronales sera effectué sur la base du taux contractualisé avec l'employeur.

Toutefois, s'il est constaté un taux de charges sociales patronales inférieur à celui contractualisé, le remboursement se fera **au taux de charges sociales patronales réel**.

- **Révision des taux de charges sociales patronales**

Les variations à la hausse des taux légaux et conventionnels des charges sociales patronales sont révisées au **1er janvier de chaque année**, sur demande écrite de l'employeur.

- **Les congés payés**

Les congés payés générés par le CIF sont pris en charge à hauteur d'un forfait équivalent à **10 %** de la rémunération CIF, hors charges sociales patronales.

- **Indemnité de Fin de Contrat (IFC) du salarié remplaçant le salarié en CIF dans les entreprises de moins de 50 salariés**

Prise en charge de **100 % de l'IFC** sur demande de l'employeur, dans un délai maximum de 3 mois suivant le terme du CIF et attestée sur le bulletin de salaire de l'ex salarié en CDD.

- **Prise en charge du coût de formation**

Le FONGECIF peut dans certains cas participer en tout ou partie aux frais liés au déroulement de la formation du salarié tels que le coût de formation.

Rémunération	Prise en charge de la rémunération	Plafond général de prise en charge des coûts pédagogiques
Rémunération < = à 2 SMIC	Prise en charge 100 % de la rémunération brute prise en charge par le FONGECIF	18 000 € HT soit 21 600 € TTC Plafond horaire : 27,45 € HT soit 32,94 €
Rémunération > à 2 SMIC brut mais < à 3 SMIC brut	Laissé à charge de 5 % de la rémunération brute prise en charge par le FONGECIF	18 000 € HT soit 21 600 € TTC Plafond horaire : 27,45 € HT soit 32,94 €
Rémunération > à 3 SMIC brut	Laissé à charge de 10 % de la rémunération brute prise en charge par le FONGECIF	18 000 € HT soit 21 600 € TTC Plafond horaire : 27,45 € HT soit 32,94 €

- **Remboursement de l'employeur par le FONGECIF**

Le remboursement s'effectue sous réserve de la présence effective du stagiaire en formation.

Le FONGECIF rembourse l'avance ainsi consentie par l'employeur dans le délai d'un mois à compter de la réception :

- d'une copie du bulletin de salaire faisant apparaître les charges sociales
- de l'attestation de présence à l'action de formation

- **Conséquences de la rupture du contrat sur la prise en charge du FONGECIF**

Poursuite de la prise en charge du CIF par le FONGECIF sous réserve que l'accord de prise en charge de la Commission paritaire soit préalable à la rupture du contrat de travail.

En résumé pour le Bénéficiaire le CIF CDI c'est :



Le CIF CDI c'est quoi ? Prise en charge : d'un pourcentage de la rémunération calculée et fonction des éléments maintenus par l'employeur, des charges sociales patronales et des congés payés générés par le CIF + prise en charge du coût de la formation + prise en charge des frais annexes



Le CIF CDI pour qui ? Justifier de 24 mois consécutifs ou non, en qualité de salarié, dont 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise



La CIF CDI comment ? Prise en charge d'un salaire brut à 100 % ou à 90 % + prise en charge du coût de formation plafonné + prise en charge de frais annexes



En résumé pour l'Employeur le CIF CDI c'est :

La rémunération : prise en charge d'un pourcentage de la rémunération qu'il aurait perçue s'il était resté à son poste de travail et fonction des heures d'absence au poste de travail

Les charges sociales patronales : remboursement intégral des charges sociales patronales

Les congés payés : forfait équivalent à 10 % de la rémunération CIF

Indemnité de Fin de Contrat (IFC) du salarié remplaçant le salarié en CIF dans les entreprises de moins de 50 salariés : prise en charge de 100 % de l'IFC

Remboursement de l'employeur par le FONGECIF : sous réserve de la présence effective du stagiaire en formation et après réception d'une copie du bulletin de salaire + de l'attestation de présence à l'action de formation

CONGE INDIVIDUEL DE FORMATION (CIF) CDD

Le salarié et ancien salarié CDD peut bénéficier dans le cadre du CIF CDD, d'une prise en charge de sa rémunération et des frais liés au congé.

- **Etre éligible au CIF-CDD**

Le contrat de travail à durée déterminée ouvrant droit au CIF du salarié, est le contrat de travail :

- dont le terme est antérieur à la date de dépôt de la demande* de prise en charge et se situe dans les 12 mois qui précèdent le départ en formation
- au terme duquel le salarié justifie qu'il remplit les conditions d'ancienneté

**sauf cas particulier du départ en CIF-CDD pendant le CDD*

L'ouverture du droit au CIF est subordonnée, pour le salarié concerné, aux deux conditions d'ancienneté suivantes :

- **24 mois**, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature du (des) contrat(s) de travail conclu(s) (y compris les contractuels du secteur public, hors fonctionnaires), **au cours des 5 dernières années**
- dont **4 mois**, consécutifs ou non, sous contrat de travail à durée déterminée conclu auprès d'un employeur du secteur privé, **au cours des 12 derniers mois civils**

Ne sont pas pris en compte pour l'appréciation de la condition de 4 mois d'ancienneté consécutifs ou non, les cas suivants :

- poursuite des relations contractuelles de travail par un contrat de travail à durée indéterminée
- contrats de professionnalisation ou d'apprentissage
- contrats de travail à durée déterminée conclus avec des jeunes au cours de leur cursus scolaire ou universitaire
- contrats d'accompagnement dans l'emploi (et contrats uniques d'insertion – contrats d'accompagnement dans l'emploi)
- contrats d'avenir

- **Etre éligibilité des jeunes de moins de 26 ans au CIF-CDD**

Les jeunes de moins de 26 ans peuvent accéder à un CIF CDD, s'ils justifient avoir travaillé :

- **12 mois** consécutifs ou non en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature du (des) contrat(s) de travail (y compris les contractuels du secteur public, hors fonctionnaires), **au cours des 5 dernières années**

- dont **4 mois** consécutifs ou non sous contrat de travail à durée déterminée conclu auprès d'un employeur du secteur privé, **au cours des 12 derniers mois civils**

Pour le calcul des 4 mois en CDD, l'ancienneté acquise au titre de la durée passée en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, est prise en compte.

Le relevé de situation individuelle émis par l'assurance retraite peut servir de document unique, il est complété par les bulletins de salaires de l'année en cours. Les autres preuves suivantes sont aussi valables : contrats et/ou bulletins de salaire, certificats de travail, BIAF ou attestation Pôle emploi.

Pour l'**ancienneté des 4 mois** au cours des 12 derniers mois, produire :

- les 4 derniers bulletins de salaire
- le contrat de travail corrélé avec le dernier bulletin de salaire
- le certificat de travail

Pour la condition d'âge des jeunes de moins de 26 ans, il convient que l'intéressé dépose une demande de prise en charge dès lors qu'il justifie de moins de 26 ans **au jour du dépôt de sa demande** de prise en charge.

- **Prise en charge financière de la rémunération**

La rémunération est calculée sur la base de la moyenne des rémunérations perçues au cours des 4 derniers mois en CDD.

Pendant la durée de ce congé, l'intéressé bénéficie de la protection sociale qui lui était assurée lorsqu'il était salarié sous contrat à durée déterminée.

Pour un CIF n'excédant pas un an ou 1 200 heures, la rémunération sera calculée de la manière suivante :

- Salaire brut **inférieur ou égal à 2 SMIC** → **maintien de la rémunération antérieure à 100 %**
- Salaire brut **supérieur à 2 SMIC** → prise en charge de la rémunération à hauteur de **90 % du salaire** pour l'ensemble des actions de formation avec plancher à 2 SMIC.

Le calcul de la durée de prise en charge de la rémunération varie suivant que le CIF est continu et à temps plein, à temps partiel ou discontinu. La durée du CIF est celle nécessaire à la formation, compte tenu du calendrier établi par le prestataire de formation.

En résumé le CIF CDD c'est :



Le CIF CDD c'est quoi ? Prise en charge de la rémunération calculée sur la base de la moyenne des rémunérations perçues au cours des 4 derniers mois en CDD + prise en charge du coût de la formation plafonné + prise en charge de frais annexes



Le CIF CDD pour qui ?

CIF CDD : le salarié et ancien salarié CDD (dont le terme est antérieur à la date de dépôt de la demande) justifiant de 24 mois au cours des 5 dernières années dont 4 mois en CDD au cours des 12 derniers mois civils

CIF CDD – 26 ans : le salarié et ancien salarié CDD (dont le terme est antérieur à la date de dépôt de la demande) justifiant de 12 mois au cours des 5 dernières années dont 4 mois en CDD au cours des 12 derniers mois civils. – 26 ans au jour du dépôt de la demande.



La CIF CDD comment ? Prise en charge d'un salaire brut à hauteur de 100 % ou de 90 % + prise en charge du coût de formation plafonnée + prise en charge de frais annexes

FORMATION HORS TEMPS DE TRAVAIL

La formation hors temps de travail (FHTT) permet à tout salarié **en CDI ou en CDD** de solliciter le financement d'une formation **réalisée en dehors du temps de travail** (le soir, les week-ends ou pendant des congés (parental, sans solde, RTT, congé annuel...)).

Seuls **les coûts pédagogiques** sont pris en charge en totalité ou partiellement.

- **Etre éligible à la formation hors temps de travail (FHTT)**

La FHTT concerne aussi bien les salariés en CDI que les salariés en CDD quelle que soit la nature du contrat de travail. S'agissant des salariés en CDD, la FHTT est accessible sous réserve que **la formation débute pendant la durée du contrat de travail**.

- **Conditions d'ancienneté**

Le salarié CDI ou CDD pour bénéficier de la FHTT doit avoir **au moins 12 mois d'ancienneté dans son entreprise**.

- **Prise en charge du coût de formation**

- partielle ou globale (les frais d'inscription sont exclus de la prise en charge)
- limitée par les deux plafonds exclusifs ci-dessous
 - o 18 000 € HT (21 600 € TTC) pour la prise en charge globale
 - o 27,45 € HT (32,94 € TTC) pour la prise en charge horaire
- action de formation au moins égale à 120 heures et plafonnée à 1 200 heures.

En résumé la FHTT c'est :



La FHTT c'est quoi ? Financement d'une formation réalisée en dehors du temps de travail



La FHTT pour qui ? Pour les salariés en CDI ou en CDD, contrat de travail en cours.



La FHTT comment ? Prise en charge partielle ou globale du coût de formation pour une action de formation au moins égale à 120 heures.

BILAN DE COMPETENCES (BC) et Validation des Acquis par l'Expérience (VAE)

Le Bilan de Compétences permet à tout salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles en vue d'un projet professionnel ou d'un projet de formation.

La Validation des Acquis par l'Expérience permet au salarié de suivre les prestations conduisant à la validation de son expérience.

- **Etre éligibilité au Bilan de Compétences**

Vous êtes en CDD : 24 mois consécutifs ou non en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs au cours des 5 dernières années dont 4 mois de CDD, consécutifs ou non, sous CDD, au cours des 12 derniers mois.

Vous êtes en CDI : tout salarié justifiant d'une ancienneté d'au moins 5 ans peut demander à bénéficier d'un congé de bilan de compétences, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont 12 mois dans l'entreprise.

- **Etre éligibilité à Validation des Acquis par l'Expérience (VAE)**

Vous êtes en CDD : 24 mois consécutifs ou non en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs au cours des 5 dernières années dont 4 mois de CDD, consécutifs ou non, sous CDD, au cours des 12 derniers mois.

Vous êtes en CDI : tout salarié quelque soit son ancienneté dans l'entreprise.

- **La rémunération CDD**

La rémunération est calculée sur la base de la moyenne des rémunérations perçues au cours des 4 derniers mois en CDD.

La rémunération est fonction des heures de prestation suivies plafonnée à 24 heures.

- **La rémunération CDI**

Le salarié bénéficiaire d'un Bilan de Compétences a droit à une rémunération égale à la rémunération qu'il aurait perçue s'il était resté à son poste de travail.

La rémunération est fonction des heures de formation plafonnée à 24 heures.

- **Prise en charge du coût de la prestation**

Durée maximale de prise en charge 24 heures.

En résumé le Bilan de Compétences et la Validation des Acquis par l'Expérience sont :



Le BC et la VAE c'est quoi ? Financement d'une prestation réalisée pendant ou hors temps de travail



Le BC et la VAE pour qui ? Pour les salariés en CDI ou en CDD justifiant de l'ancienneté nécessaire



Le BC et la VAE comment ? Prise en charge de la prestation à hauteur de 24 heures maximum