

LE CONGE INDIVIDUEL DE FORMATION CDI

Bénéficiaires

- justifiant de 24 mois de travail dont 12 mois consécutifs dans l'entreprise actuelle, quelle que soit la nature des contrats successifs.

Pas de condition d'ancienneté pour les salariés licenciés économiques s'ils n'ont pas eu de formation entre le licenciement et le réemploi

Durée

1 an maximum pour une formation à temps plein, 1200 heures maximum de formation si la formation a lieu en temps partiel ou en discontinu.

Congés Bilan de compétences ou VAE : 24 heures

Initiative

Du salarié : autorisation d'absence de droit, mais à demander.

Possibilité pour l'employeur de différer le congé selon la taille de l'entreprise (maximum 9 mois)

Temps ou Hors temps de travail

Sur temps de travail.

Financement

Sur les fonds versés à l'OPACIF

0,2 % (+ 20 salariés)

Pas de contribution (- 20 salariés)

Les demandes sont gérées par l'OPCA de branche

Ces entreprises peuvent saisir l'OPCA au titre du plan de formation pour obtenir le remboursement des frais relatifs au CIF



03 44 74 31 44



03 44 71 54 80

**Bd Pierre de Coubertin
 60180 NOGENT SUR OISE**

greta.so@ac-amiens.fr

www.greta-sud-oise.com

Objectif

Accéder à une qualification professionnelle supérieure, un perfectionnement professionnel, un changement d'activité, ou de profession et voire une ouverture à la culture, à la vie sociale et à l'exercice des responsabilités associatives bénévoles.

Le congé peut également être demandé pour préparer ou passer un examen, un bilan de compétences, une VAE.

Choix de la formation

- Action de formation définie dans le Code du travail (L.900-2)

Actions de formation

Eligibilité selon priorités définies par l'OPACIF

Rémunération ou allocation

Egale à un pourcentage du salaire fixé par décret ou accord de branche (si plus favorable que le décret)

Accord d'entreprise, de branche ou interprofessionnel

Un accord de branche peut déterminer :

- une durée plus longue que la durée réglementaire,
- les conditions ou délais de présentation de la demande à l'employeur ainsi que les délais de réponse de l'employeur,
- les conditions dans lesquels l'employeur peut « différer » le congé de formation et la périodicité entre deux congés de ce type,
- la rémunération, plus élevée que celle fixée par décret,
- Un accord national interprofessionnel ou une convention de branche ou un accord professionnel peut déterminer les règles de prises en charge des dépenses afférentes à la formation et de la rémunération du stagiaire, à condition que ces règles soient plus favorables que celles correspondant au décret.

Dispositions particulières

- Les organismes paritaires définissent les priorités, critères et l'échéancier d'examen des demandes de prise en charge.
- Ils définissent également les formations qui nécessitent un dépassement de la durée réglementaire.
- Délai de franchise à respecter par le demandeur depuis le dernier stage suivi au titre du CIF