



GUIDE

des règles de
prise en charge

| | | |
|-------------------|--|-----------|
| CHAPITRE 1 | PRISE EN CHARGE DES DÉPENSES LIÉES AU CIF-CDI | 4 |
| | I. L'ENGAGEMENT : CALCULER LE COÛT D'UN DOSSIER | 5 |
| | A. La rémunération et ses annexes | 5 |
| | <i>La rémunération</i> | |
| | 1 Détermination de la rémunération de référence | 6 |
| | 2 Détermination du taux de prise en charge de la rémunération de référence | 9 |
| | 3 Calcul du temps d'absence ou de formation donnant lieu à prise en charge | 11 |
| | 4 Prise en charge des périodes de stage en entreprise | 16 |
| | <i>Les annexes à la rémunération</i> | |
| | 5 Détermination des charges sociales patronales | 18 |
| | 6 Prise en charge des congés payés générés par le CIF | 22 |
| | 7 Détermination de l'Indemnité de Fin de Contrat (IFC) du salarié remplaçant le salarié en CIF dans les entreprises de moins de 50 salariés | 23 |
| | B. La contractualisation | 24 |
| | 8 Contractualisation dans le cadre d'une convention tripartite FONGECIF/Salarié/Employeur | 24 |
| | C. Les frais pédagogiques et les frais annexes | 26 |
| | 9 Prise en charge financière des coûts pédagogiques | 26 |
| | 10 Modalités de prise en charge des frais annexes et des frais de garde d'enfants | 29 |
| | II. LA VIE DU DOSSIER | 30 |
| | 11 Modalités de remboursement de l'employeur par le FONGECIF / FAF.TT | 30 |
| | 12 Modalités de révision de la rémunération | 31 |
| | 13 Conséquences de la rupture du contrat sur la prise en charge du FONGECIF / FAF.TT | 32 |
| | 14 Autres événements pouvant intervenir en cours de CIF | 35 |
| CHAPITRE 2 | PRISE EN CHARGE DES DÉPENSES LIÉES AU CIF-CDD | 39 |
| | 15 Eligibilité au CIF-CDD | 40 |
| | 16 Prise en charge financière de la rémunération | 43 |
| | 17 Prise en charge des coûts pédagogiques et des frais annexes | 47 |
| | 18 Evènements pouvant intervenir en cours de CIF-CDD | 48 |
| | 19 Maintien de la protection sociale des bénéficiaires | 49 |
| CHAPITRE 3 | PRISE EN CHARGE DES DÉPENSES LIÉES À LA FHHT | 50 |
| | 20 Eligibilité à la formation hors temps de travail (FHHT) | 51 |
| | 21 Prise en charge financière des coûts pédagogiques, des frais annexes et de garde d'enfant | 52 |
| CHAPITRE 4 | QUELQUES RÈGLES DE PRISES EN CHARGE SPÉCIFIQUES | 53 |
| | 22 Modalités d'instruction et de rémunération en cas de multiplicité de particuliers employeurs pour un même salarié | 54 |
| | 23 Prise en charge de la rémunération des salariés intérimaires par le FAF.TT | 55 |

Avant-Propos

Guide des règles de prise en charge

Afin de garantir à tous les salariés une égalité de traitement, les partenaires sociaux signataires de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels ont confié au Comité Paritaire National pour la Formation Professionnelle (CPNFP) la définition d'un tronc commun de règles de prise en charge des dépenses afférentes au congé individuel de formation s'imposant aux Conseils d'administration des FONGECIF et du FAF.TT.

Ces règles ont été définies par le CPNFP le 9 février 2010 et ont fait l'objet d'une diffusion au réseau FONGECIF / FAF.TT par le FPSPP en 2010 sous forme de lettres circulaires (cf. LCC 12-10 du 19/04/2010 et LCC 22-10 du 24/06/2010).

Afin d'assurer une veille sur ces règles, d'en analyser l'impact et de mesurer les difficultés liées à leur application, le Conseil d'administration du FPSPP a confié à un chantier national chargé de la gestion des dispositifs la réalisation d'une enquête nationale en 2013 auprès des 26 FONGECIF et du FAF.TT concernant l'application des règles de prise en charge des CIF dont les résultats ont fait apparaître quelques dysharmonies. Ces dysharmonies étaient de trois types (dysharmonies techniques liées à une incompréhension de la règle, dysharmonies liées à des problématiques d'organisation ou de coût, dysharmonies liées à l'absence de règle collective).

Les travaux conduits dans le cadre d'un chantier national ont permis au Conseil d'administration du FPSPP à la fois de clarifier les dysharmonies techniques et de définir de nouvelles règles.

L'ensemble des règles réécrites vous est présenté dans le présent guide, intitulé « Guide des règles de prise en charge ». Il a pour objet de traduire opérationnellement les règles en vigueur en présentant l'ensemble des informations nécessaires à la prise en charge d'un dossier, depuis l'enregistrement d'une demande de financement jusqu'au terme de la réalisation de l'action.

Il est divisé en 4 chapitres.

Des mises à jour seront proposées, pour tout ou partie des chapitres, au fur et à mesure de la précision ou de la mise en place de nouvelles règles de gestion. Ces actualisations seront complétées de fiches pratiques, qui permettront d'illustrer de la manière la plus concrète les modalités d'application des règles énoncées.

Les différents acteurs (Commission CIF et Conseil d'administration du FPSPP, administrateurs des FONGECIF impliqués dans le chantier, appuis techniques, personnels administratifs des FONGECIF) qui ont contribué à l'élaboration de ce guide espèrent qu'il répondra aux attentes de clarification du réseau.

Les membres du Chantier national

CHAPITRE 1

Prise
en charge
des dépenses
liées

au **CIF-CDI**

I. L'ENGAGEMENT : CALCULER LE COÛT D'UN DOSSIER

A. La rémunération et ses annexes

Lorsque le salarié a obtenu l'autorisation d'absence de son employeur, le FONGECIF / FAF.TT peut prendre en charge tout ou partie de sa rémunération et ses annexes, composées des charges sociales patronales, des congés payés générés par le CIF et le cas échéant, de l'indemnité de fin de contrat du salarié recruté par CDD pour remplacer un salarié parti en CIF, dans une entreprise de moins de 50 salariés.

1. La rémunération

Le salarié bénéficiaire d'un CIF qui a obtenu du FONGECIF / FAF.TT la prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à ce congé a droit à une rémunération CIF égale à un pourcentage (fiche 2) de la rémunération (appelée « rémunération de référence ») qu'il aurait perçue s'il était resté à son poste de travail (fiche 1).

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 du FONGECIF / FAF.TT (fiche 3) ainsi que des heures relatives aux périodes de stage en entreprise (fiche 4).

Détermination de la rémunération de référence

Que dit la règle ?

1^{er} cas : la rémunération de référence ne comprend pas d'éléments variables

Le taux horaire brut de référence (THBR) est calculé sur la base du dernier bulletin de salaire produit pour l'instruction précédant l'engagement du coût du dossier en Commission Paritaire, mis en cohérence le cas échéant avec un bulletin de salaire antérieur, permettant d'identifier le taux horaire brut de base.

2^{ème} cas : la rémunération de référence comprend des éléments variables

Le taux horaire brut de référence (THBR) est composé :

- **d'une part fixe** (taux horaire brut de base) calculée conformément à la 1^{ère} modalité
- **et d'une moyenne des éléments variables** perçus au cours des 12 derniers mois d'activité calculée sur la base des bulletins de salaire produits pour l'instruction précédant l'engagement du coût du dossier pour lesquels il convient de neutraliser toutes les périodes d'inactivité et les événements exceptionnels (taux horaire brut des éléments variables).

Et en pratique ?

Vous instruisez la demande de prise en charge au moyen des pièces et informations suivantes :

- le dossier de **demande de prise en charge** renseigné ;
- le déclaratif **des éléments variables de rémunération** que l'employeur s'engage à maintenir durant la période de CIF
 - primes mensuelles maintenues
 - primes non mensuelles maintenues.
- une copie des **12 bulletins de salaire correspondant aux 12 derniers mois d'activité** du salarié. Pour des nécessités de gestion, l'instruction est réalisée à partir des 12 derniers mois d'activité à compter du 3^{ème} mois civil (inclus) précédant le mois d'examen de la demande en Commission Paritaire.
Exemple : Pour l'examen d'une demande en Commission Paritaire le 4 septembre 2015, vous demandez les bulletins de salaire pour les mois de juillet 2014 à juin 2015 inclus (sous réserve des éléments décrits ci-après en l'hypothèse d'une absence du salarié)
- Horaires de travail habituels du salarié
- Retour ou non dans l'entreprise en cas d'arrêt de la formation
- Réalisation ou non du stage dans l'entreprise.

1^{er} cas : la rémunération de référence ne comprend pas d'éléments variables

Principe : Le taux horaire brut de référence (THBR) est calculé sur la base du dernier bulletin de salaire produit pour l'instruction précédant l'engagement du coût du dossier en Commission Paritaire.

Le cas échéant, en l'hypothèse d'une absence (hors congés payés), il y a lieu de la neutraliser. Enfin, si l'absence s'étend sur une période supérieure à 1 mois civil, le taux horaire brut de référence doit être calculé à partir d'un bulletin de salaire antérieur.

Exception : En l'hypothèse d'une absence de longue durée (ex. : maladie, congé parental...) sans réintégration du poste de travail avant l'instruction de la demande de prise en charge, les augmentations conventionnelles intervenues dans l'entreprise du salarié sont prises en compte. Le taux horaire brut de référence est alors calculé sur la base de la reconstitution de salaire produite par l'employeur qui doit fournir un justificatif des éléments de salaire et de charges sociales patronales.

2^{ème} cas : la rémunération de référence comprend des éléments variables

Vous calculez la rémunération de référence à maintenir au salarié en identifiant le taux horaire brut de base et le taux horaire brut des éléments variables, déterminés selon les modalités suivantes :

I pour la détermination du taux horaire brut de base (THBB) :

Principe : le THBB est calculé sur la base du dernier bulletin de salaire produit pour l'instruction précédant l'engagement du coût du dossier en Commission Paritaire.

Le cas échéant, en l'hypothèse d'une absence (hors congés payés), il y a lieu de la neutraliser. Enfin, si l'absence s'étend sur une période supérieure à 1 mois civil, le taux horaire brut de référence doit être calculé à partir d'un bulletin de salaire antérieur.

Exception : en l'hypothèse d'une absence de longue durée (ex. : maladie, congé parental...) sans réintégration du poste de travail avant l'instruction de la demande de prise en charge, les augmentations conventionnelles intervenues dans l'entreprise du salarié sont prises en compte. Le taux horaire brut de référence est alors calculé sur la base de la reconstitution de salaire produite par l'employeur qui doit fournir un justificatif des éléments de salaire et de charges sociales patronales.

I pour la détermination du taux horaire brut des éléments variables :

Le taux horaire brut des éléments variables est calculé à partir du déclaratif de l'employeur des éléments variables de rémunération qu'ils s'engagent contractuellement à maintenir durant la période de CIF, mis en corrélation avec les éléments variables de rémunération perçus au cours des 12 derniers mois d'activité et mentionnés sur les 12 bulletins de salaire produits pour l'instruction.

L'ensemble des éléments variables de rémunération mentionnés sur les 12 bulletins de salaires produits pour l'instruction, y compris ceux versés en dehors de la période du CIF, peuvent être maintenus par l'employeur et pris en charge au prorata des heures d'absence au poste de travail (pour un CIF pris en charge à temps plein) ou des heures de formation (pour un CIF à temps partiel).

Le FONGECIF réalise alors un contrôle de conformité entre la déclaration de l'employeur et les 12 derniers bulletins de salaire produits pour l'instruction.

La rémunération de référence ainsi déterminée est contractualisée avec l'employeur dans les modalités prévues au sein de la fiche 8 « contractualisation ».

REPÈRE

La rémunération de référence peut comprendre une part fixe et des éléments variables.

Dans ce dernier cas, le remboursement se fait :

I Pour la part fixe, mensuellement à hauteur de l'avance faite par l'employeur.

I Pour la part variable, dans le cadre d'un système de gestion des réserves.

REPÈRE

LES ÉLÉMENTS VARIABLES

Les éléments variables s'entendent de tous les éléments de salaire.

Sont pris en compte :

- ▮ les primes, quelle que soit leur nature. Il est considéré qu'elles ont un caractère permanent, inhérent à l'emploi du salarié, même si le salarié a provisoirement d'autres conditions de travail ;
- ▮ les heures supplémentaires ou complémentaires récurrentes (dès lors qu'il y a au moins une répétition, par mention sur deux bulletins de salaire), à l'exclusion des heures supplémentaires ou complémentaires occasionnelles.

Sont exclus :

- ▮ la participation et l'intéressement, car liés à l'activité de l'entreprise et non exclusivement à l'activité du salarié bénéficiaire du CIF.

EXEMPLE

Mme X travaille **151,67 heures par mois**. Elle gagne un salaire brut composé d'un fixe et d'éléments variables. Son salaire fixe est égal à 2 050 € (salaire brut = 2000 € + prime d'ancienneté égale à 50 €). Elle dépose son dossier **début novembre 2014** pour un CIF démarrant **le 2 mars 2015 et s'achevant le 3 juillet 2015**. Son dossier passe en Commission Paritaire en **janvier 2015**.

Calcul de la rémunération

1. Part fixe | Octobre 2014 : **2 050,00 €** soit un taux horaire brut de base : **13,52 €** (2 050/151,67)

2. Part variable | L'employeur s'engage à maintenir les éléments variables suivants, perçus au cours des 12 derniers mois d'activité :

$$\text{Juin} : 1\,000,00 \text{ €} \left(\frac{1\,000}{12 \times 151,67} = 0,549 \text{ €} \right)$$

$$\text{Novembre} : 2\,050,00 \text{ €} \left(\frac{2\,050}{12 \times 151,67} = 1,126 \text{ €} \right)$$

**Taux horaire brut
des éléments variables
Total = 1,675**

L'ensemble des éléments variables sont pris en compte au prorata des heures d'absences au poste de travail (CIF à temps plein).

Taux horaire brut de référence ► **THBR : 15,195 €**

TEXTES DE RÉFÉRENCE

▮ Article L6322-14
du Code du travail

▮ Article 71 ANI
du 5 octobre 2009

▮ Article 2-34 étendu ANI

▮ Décision CA FPSP
du 9 septembre 2015

▮ LIEN EXTERNE ET PDF

Détermination du taux de prise en charge de la rémunération de référence

Que dit la règle ?

Le taux de prise en charge de la rémunération de référence est déterminé en fonction des deux éléments suivants :

- le SMIC horaire brut
- la durée de prise en charge de la rémunération

► Pour un CIF dont la durée de l'autorisation d'absence délivrée par l'employeur et ouvrant droit à prise en charge de l'OPACIF est inférieure ou égale à un an ou 1 200 heures, la rémunération de référence est calculée de la manière suivante :

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

► Pour un CIF dont la durée de l'autorisation d'absence délivrée par l'employeur et ouvrant droit à prise en charge de l'OPACIF est supérieure à un an ou 1 200 heures, la rémunération de référence est calculée de la manière suivante :

Pour la première année ou les 1 200 premières heures :

- taux de prise en charge de la rémunération horaire de référence identique aux pourcentages de référence indiqués ci-dessus

Pour la/les années suivantes ou à partir de la 1 201^{ème} heure

- rémunération horaire de référence inférieure ou égale à 2 SMIC :
Taux de prise en charge de la rémunération horaire de référence à 100 % ;
- rémunération horaire de référence supérieure à 2 SMIC :
Taux de prise en charge de la rémunération horaire de référence à 60 % pour l'ensemble des actions de formation, avec plancher à 2 SMIC.

Et en pratique ?

1. Appréciation du SMIC

Pour l'application de la présente règle, vous devez retenir :

► le Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance horaire brut défini par le code du travail.

En aucun cas, ne sont retenus les salaires minimum conventionnels fixés dans le cadre de conventions ou d'accords collectifs de branche et ce, quelle que soit la branche d'activité dont relève le salarié.

REPÈRES

- Le SMIC est un salaire horaire brut, revalorisé au moins une fois par an, au 1^{er} janvier.
- Au 1^{er} janvier 2015, le SMIC est égal à 9,61 €/heure. Soit 2 SMIC = 19,22 €.
- La durée mensuelle du travail à temps complet est égale à 151,67 h (35 h x 52 semaines /12 mois).

REPÈRE

Pour obtenir une définition du CIF continu ou discontinu, consultez la fiche 3.

2. Appréciation de la durée maximale de prise en charge de la rémunération

La durée maximale de la prise en charge de la rémunération est déterminée selon un plafond de prise en charge :

► un an calendaire (de date à date) pour un CIF continu et à temps plein

Ainsi, la prise en charge du salarié en CIF ayant débuté sa formation le 10 octobre d'une année s'interrompt le 09 octobre de l'année suivante.

► 1 200 heures de formation pour un CIF discontinu et/ou à temps partiel

NB : La prise en charge est plafonnée à 1 an calendaire ou 1 200 heures de formation à défaut d'accord de branche ou d'accord conclu entre le FONGECIF/FAF.TT et l'Etat, la région ou un OPCA prévoyant le financement de CIF d'une durée supérieure.

EXEMPLES

Exemple 1 | Maintien de la rémunération de référence à 100 %

Monsieur X travaille à temps complet, soit **151,67 h/mois**.

Dans le cadre d'un CIF, il suit une formation de 9 mois à temps plein :

1 200 h = 1 000 h en centre + 200 h de stage en entreprise.

Il perçoit un salaire mensuel brut moyen de **2 275 €**, soit un salaire horaire de **15 €** (2 275 €/151,67 h) **inférieur à 2 SMIC (19,22 €)**

Sa rémunération est donc prise en charge à 100 %.

► **La totalité de sa rémunération est donc couverte pendant toute la durée de la formation.**

Exemple 2 | Taux de prise en charge à 90 % avec plancher de 2 SMIC

Madame Y travaille à temps complet, soit **151,67 h/mois**.

Dans le cadre d'un CIF, elle suit une formation de 9 mois à temps plein :

1 200 h = 1 000 h en centre + 200 h de stage en entreprise.

Elle perçoit un salaire mensuel brut moyen de **3 033,40 €**, soit un salaire horaire de **20 €** (3033,40 €/151,67 h) **supérieur à 2 SMIC**.

La prise en charge se calcule ainsi : **20 x 90 % = 18 €**.

► **Ce montant étant inférieur à 2 SMIC, la prise en charge se fait à hauteur de 2 SMIC soit (pour 2015) 19,22 €.**

TEXTES DE RÉFÉRENCE

Articles L6322-12 et L6322-14 du Code du travail

Articles 2-30 et 2-34 étendus ANI du 5 décembre 2003

Articles 66, 67 et 71 de l'ANI du 5 octobre 2009

Décision CA FPSPP du 14 mai 2014

LIEN EXTERNE ET PDF

Calcul du temps d'absence ou de formation donnant lieu à prise en charge

Le calcul de la durée et du montant de la prise en charge de la rémunération varie suivant que le CIF est continu et à temps plein, continu et à temps partiel ou discontinu.

Quelle que soit la forme de réalisation du CIF (temps plein, temps partiel ou discontinu), la durée de ce dernier est celle nécessaire à la formation, compte tenu du calendrier établi par le prestataire de formation, et, le cas échéant, du temps de trajet nécessaire.

Lorsque le FONGECIF / FAF.TT constate, soit qu'un calendrier précis de l'action de formation fait défaut, soit qu'il existe un décalage entre la durée du congé individuel de formation dont la prise en charge est demandée et le temps nécessaire à la réalisation de l'action de formation, il retourne le dossier au salarié en demandant des pièces complémentaires.

A. Prise en charge des dépenses afférentes aux congés individuels de formation continus et à temps plein

Que dit la règle ?

1. Définition du CIF continu et à temps plein

Le congé individuel de formation est dit continu et à temps plein soit :

- lorsque le temps d'absence est égal à la durée hebdomadaire de travail à laquelle est habituellement soumis le salarié ;
- lorsque la durée hebdomadaire de la formation est au moins égale à 30 heures, le salarié ne reprenant pas son travail pendant la partie de la semaine durant laquelle il n'est pas en formation ;
- lorsque la durée hebdomadaire de la formation est au moins égale à 85 % de la durée hebdomadaire habituelle de travail du salarié à temps partiel, ce dernier ne reprenant pas son travail pendant la partie de la semaine durant laquelle il n'est pas en formation.

2. Calcul de la rémunération prise en charge

La rémunération prise en charge est calculée en appliquant le pourcentage de prise en charge, défini à la fiche n°2, à la rémunération de référence (définie à la fiche 1) déterminée sur la base de la durée hebdomadaire habituelle de travail du salarié.

Toute absence, même justifiée, du stagiaire en formation, ainsi que toute période d'interruption de l'action de formation prévue par le prestataire de formation entraîne une retenue sur la prise en charge de la rémunération. Toutefois, il n'est pas opéré de retenue dans l'hypothèse exclusive où l'action de formation est interrompue du fait de la survenance de jours fériés.

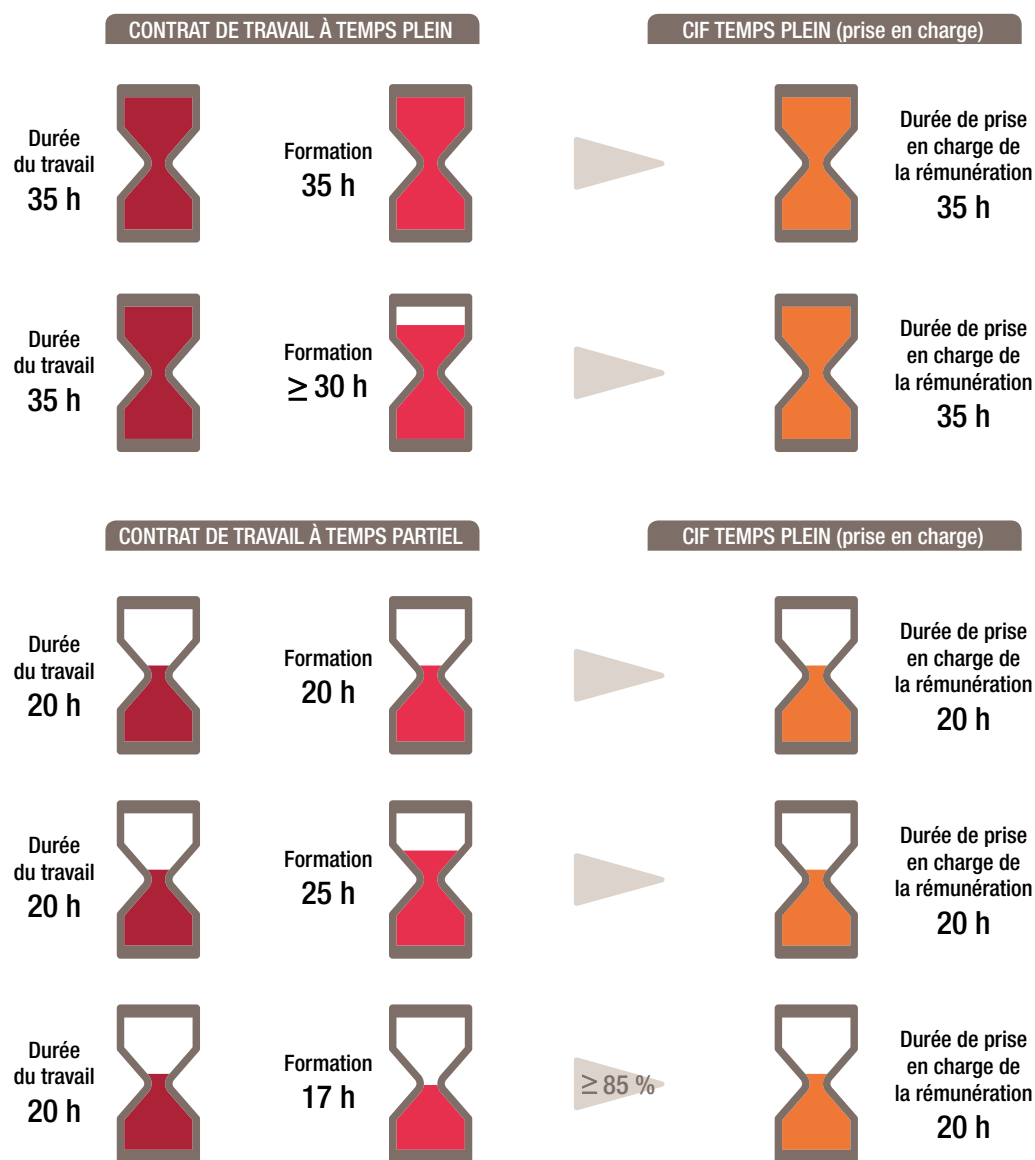
3. Durée maximale de prise en charge de la rémunération

La durée maximale de la prise en charge est d'un an calendaire, sauf en cas d'accord de branche, ou d'accord conclu entre les OPACIF et l'État, la région ou un OPCA prévoyant le financement de congés d'une durée supérieure.

Et en pratique ?

Pour l'application de la présente règle, vous devez apprécier la durée hebdomadaire de la formation pour l'ensemble du CIF - le cas échéant la durée hebdomadaire moyenne en l'hypothèse d'un CIF continu sur plusieurs semaines avec changement de la durée hebdomadaire de la formation - **quel que soit son rythme pédagogique hebdomadaire et sans rechercher une corrélation entre les heures habituellement travaillées** par le salarié et les heures prévues pour le déroulement de la formation. Toutefois, en cas d'absence totale de superposition entre ces dernières, la présente règle ne s'applique pas dès lors qu'il s'agirait d'une formation se déroulant en dehors du temps de travail.

Exemple : les travailleurs de nuit dont les heures de formation se déroulent en journée sauf à obtenir de leur employeur un aménagement conventionnel de leurs horaires de travail antérieurement à leur demande de prise en charge de congé individuel de formation.



Le salarié ne reprend pas son travail en dehors de la formation.

EXEMPLES

Exemple 1 |

Monsieur X travaille **du lundi au jeudi** sur une durée hebdomadaire de travail de **35 heures**.

La formation se déroule **du mercredi au samedi** ; sa durée hebdomadaire est de **30 heures**.

Il ne reprend pas le travail **le lundi et le mardi**. Toutefois, la durée hebdomadaire de la formation étant de **30 heures**, le CIF est dit à **temps plein**.

Exemple 2 |

Monsieur X travaille **du lundi au jeudi** sur une durée hebdomadaire de travail de **20 heures**.

La formation se déroule **du jeudi au samedi** ; sa durée hebdomadaire est de **17 heures**.

Il ne reprend pas le travail **du lundi au mercredi**. Toutefois, la durée hebdomadaire de la formation correspondant à **85 % de son temps de travail**, le CIF est dit à **temps plein**.

B. Prise en charge des dépenses afférentes aux congés individuels de formation continus et à temps partiel

Que dit la règle ?

1. Définition du CIF continu et à temps partiel

Le congé de formation est dit continu et à temps partiel, soit :

- lorsqu'il a été accordé **pour une durée inférieure à la durée hebdomadaire habituelle** de travail du salarié ;
- lorsque **la durée hebdomadaire de la formation est inférieure à 30 heures** et que, sauf accord contraire avec son employeur, **le salarié reprend son travail** pendant la partie de la semaine durant laquelle il n'est pas en formation ;
- lorsque **la durée hebdomadaire de la formation est inférieure à 85 % de la durée hebdomadaire habituelle de travail du salarié à temps partiel**, et que, sauf accord contraire avec son employeur, **le salarié reprend son travail** pendant la partie de la semaine durant laquelle il n'est pas en formation.

2. Calcul de la rémunération prise en charge

La rémunération prise en charge est calculée en appliquant le pourcentage de prise en charge, défini à la fiche n°2, à la rémunération de référence (définie à la fiche 1) versée :

- pendant la durée de l'autorisation d'absence pour le 1^{er} cas,
- pendant la durée de la formation pour les 2^{ème} et 3^{ème} cas.

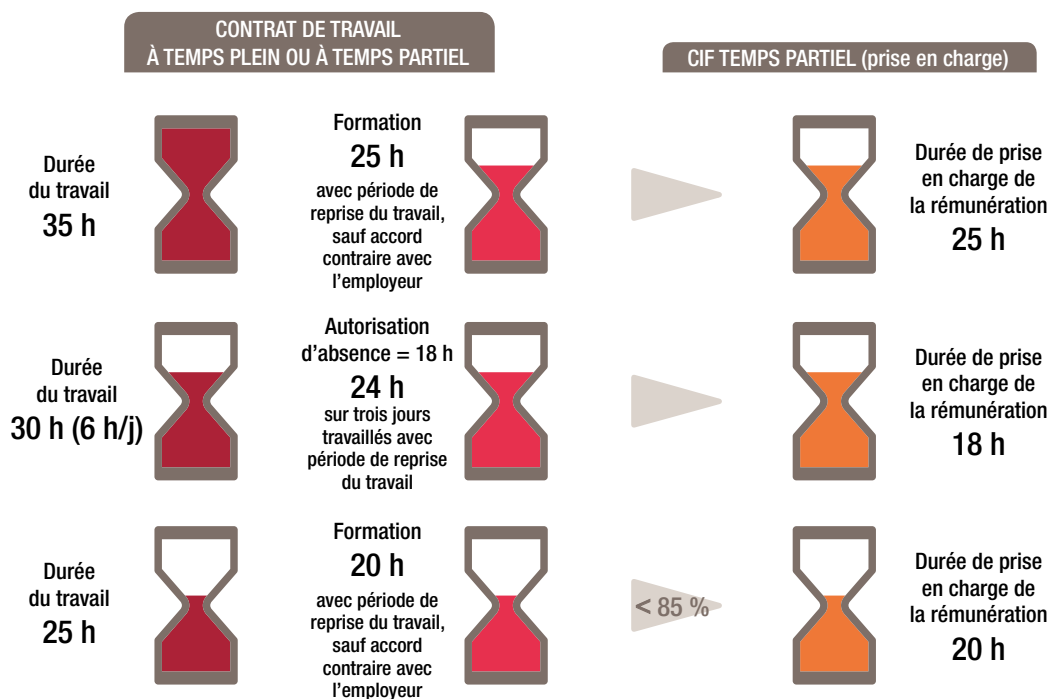
Toute absence, même justifiée, du stagiaire en formation, ainsi que toute période d'interruption de l'action de formation prévue par le prestataire de formation entraîne une retenue sur la prise en charge de la rémunération. Toutefois, il n'est pas opéré de retenue dans l'hypothèse exclusive où l'action de formation est interrompue du fait de la survenance de jours fériés.

3. Durée maximale de prise en charge de la rémunération

La durée maximale de la prise en charge est de 1 200 heures de formation, sauf en cas d'accord de branche, ou d'accord conclu entre les OPACIF et l'État, la région ou un OPCA prévoyant le financement de congés d'une durée supérieure.

Et en pratique ?

Pour l'application de la présente règle, vous devez apprécier la durée hebdomadaire de la formation pour l'ensemble du CIF - le cas échéant la durée hebdomadaire moyenne en l'hypothèse d'un CIF continu sur plusieurs semaines avec changement de la durée hebdomadaire de la formation - **quel que soit son rythme pédagogique hebdomadaire et sans rechercher une corrélation entre les heures habituellement travaillées par le salarié et les heures prévues pour le déroulement de la formation.** Toutefois, en cas d'absence totale de superposition entre ces dernières, la présente règle ne s'applique pas des lors qu'il s'agirait d'une formation se déroulant en dehors du temps de travail. (cf. exemple précédent).



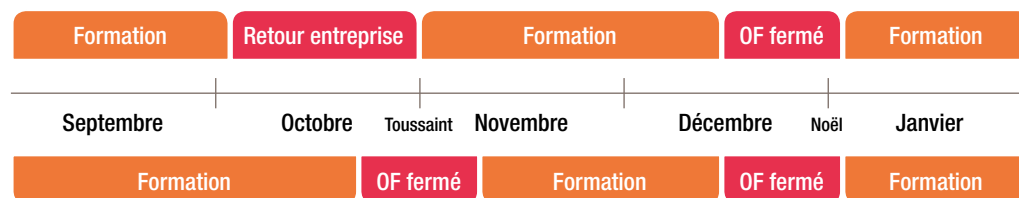
C. Prise en charge des dépenses afférentes aux congés individuels de formation discontinus

Que dit la règle ?

1. Définition du terme « discontinu »

Le congé individuel de formation est dit discontinu lorsqu'il est accordé pour une action de formation constituée de **plusieurs séquences, sessions ou modules alternant avec des périodes de reprise de travail (ou tout autre suspension du CIF) d'une durée minimale d'une semaine calendaire (du lundi au dimanche), elles-mêmes non liées à la fermeture de l'organisme de formation.**

DISCONTINU



CONTINU

2. Calcul de la rémunération prise en charge

Chacune des périodes du congé individuel de formation correspondant aux différentes composantes de l'action de formation pouvant être à temps plein ou à temps partiel, **le caractère à temps plein ou à temps partiel s'apprécie globalement par période.**

Par période, il convient de considérer chaque séquence, session ou module alternant avec des périodes de reprise de travail (ou tout autre suspension du CIF), elles-mêmes non liées à la fermeture de l'organisme de formation.

Les modalités de calcul de la rémunération prise en charge sont déterminées pour chaque période en fonction des règles définies ci-dessus pour les congés individuels de formation à temps plein ou à temps partiel.

3. Durée maximale de prise en charge de la rémunération

La durée maximale de la prise en charge est de 1 200 heures de formation, sauf en cas d'accord de branche, ou d'accord conclu entre les OPACIF et l'État, la région ou un OPCA prévoyant le financement de congés d'une durée supérieure.

Et en pratique ?

| SEMAINE | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | | | | |
|--|--------------------|----|----|----|---|---|---|---|------|----|----|----|----|----|---------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|------|----|--|
| Nombre d'heures de formation | 28 | 28 | 32 | 32 | | | | | 35 | 35 | | | | | 25 | 25 | 28 | 28 | | 30 | 35 | | | | | 35 | 35 | | 28 | |
| Séquences | Séquence 1 | | | | | | | | 2 | | | | | | 3 | | | | 4 | | | | | | 5 | | | 6 | | |
| Périodes | Période 1 | | | | | | | | 2 | | | | | | 3 | | | | | | | | | | 4 | | | 5 | | |
| Moyenne d'heures de formation par période | Moyenne : 30 h | | | | | | | | 35 h | | | | | | 28 h 30 | | | | | | | | | | | | | 28 h | | |
| Nombre d'heures de rémunération prises en charge | Base de PCH : 35 h | | | | | | | | 35 | | | | | | 25 | 25 | 28 | 28 | | 30 | 35 | | | | | 35 | | | 28 | |

- Interruption de la formation pour raisons pédagogiques, avec ou sans retour en entreprise
- Fermeture de l'organisme de formation

EXEMPLE

Madame Y travaille à temps complet, soit **151,67 h/mois**.

Dans le cadre d'un CIF, elle suit une **formation de 26 semaines** composée de **6 séquences d'une durée variable**.

Lorsque deux séquences sont séparées par une interruption de la formation pour raisons pédagogiques, **ces dernières constituent deux périodes** (exemple : séquences 1 et 2) ;

Lorsque deux séquences sont séparées par une interruption de la formation pour fermeture de l'organisme de formation, **ces dernières constituent une période unique** (exemple : séquences 3 et 4).

Le caractère à temps plein ou à temps partiel de la période s'apprécie ensuite globalement pour la période considérée :


Exemple I Pour la période 1,


une moyenne de 30 h de formation conduit à une prise en charge de la rémunération à taux plein ;

Pour la période 3,

une moyenne de 28 h 30 conduit à une prise en charge de la rémunération à temps partiel, donc à hauteur des heures de formation exclusivement (soit par exemple 30 h pour la semaine 18).

TEXTES DE RÉFÉRENCE

 Articles L6322-12 et L6322-14 du Code du travail

 Articles 2-17, 2-30 et 2-34 étendus ANI du 5 décembre 2003

 Articles 55, 66, 67 et 71 de l'ANI du 5 octobre 2009

 Décision CA du FPSPP du 16 septembre 2014

Prise en charge des périodes de stage en entreprise

Que dit la règle ?

La demande de prise en charge d'un CIF peut prévoir l'accomplissement, par le salarié, d'une période de stage en entreprise lorsque celle-ci a pour objet l'acquisition de connaissances de base nécessaires à la formation.

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 égale à 100 % lorsque la période est accomplie en vue de l'obtention d'une certification, soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) prévu à l'article L. 335-6 du Code de l'éducation, soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle, soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche, et revêt donc, à ce titre, un caractère obligatoire.

Dans les autres situations, **la durée de la prise en charge de ces périodes est égale à la durée réelle, dans la limite de 30 %** de la durée des enseignements qui constituent le cycle pédagogique.

Par durée d'enseignements qui constituent le cycle pédagogique, il faut entendre la combinaison d'une formation théorique et pratique en centre de formation, assurée par le prestataire de formation. La durée minimale obligatoire de la période de stage en entreprise est déterminée par un référentiel de formation.

Et en pratique ?

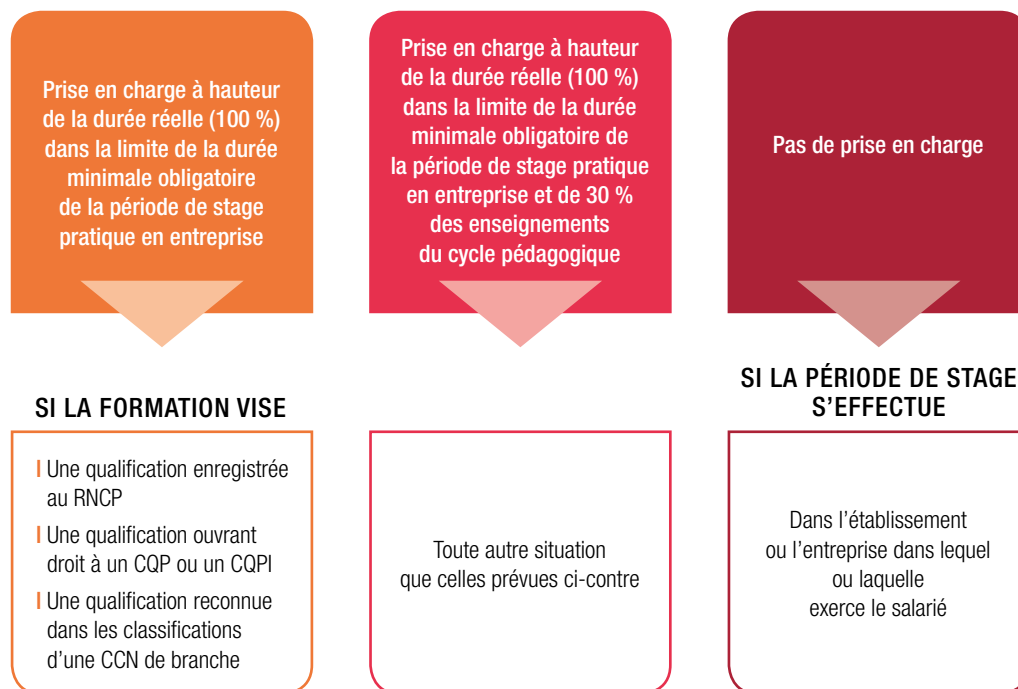
Les demandes de prise en charge des salariés au titre d'un congé individuel de formation peuvent ne pas prévoir l'accomplissement, par le salarié, d'une période en entreprise.

Seules les périodes de stage en entreprise ayant pour objet l'acquisition de connaissances de base nécessaires à la formation peuvent, en revanche, être prévues dans les demandes de prise en charge des salariés.

La période en entreprise doit être réalisée dans une entreprise ou un établissement différent de celle ou celui qui emploie le salarié ayant fait la demande de prise en charge.

Un contrat de prestation de services ou une convention de stage indiquant notamment la durée, les objectifs pédagogiques et les modalités d'organisation de la période dont celles relatives au contrôle de l'assiduité du stagiaire, doit être passé entre le prestataire de formation et l'entreprise qui accueille le salarié au titre de son congé individuel de formation.

La durée de la prise en charge des périodes de stage en entreprise est fixée comme suit :



Un référentiel, commun aux FONGECIF va être constitué. Il permettra d'obtenir des informations fiables concernant les durées minimales obligatoires des stages pratiques.

Dans l'attente, si la durée n'est pas explicitement connue, un document probant attestant de la durée minimale obligatoire de la période de stage pratique en entreprise (référentiel notamment) doit être produit par l'organisme de formation.

EXEMPLE

Un salarié en CDI suit **une formation non qualifiante/certifiante** se découplant de la façon suivante :

- | Formation théorique + pratique en centre : 800 heures
- | Période de stage en entreprise : 600 heures
- | Formation totale : 1 400 heures

La durée de la période de stage en entreprise **est supérieure à 30 %** de la durée des enseignements qui constituent le cycle pédagogique ($600 \times 100 \div 800 = 75 \%$).

Calcul de la durée de stage prise en charge égale à 30 % : $800 \times 30/100 = 240$.

► **La rémunération sera donc prise en charge sur la base de 1 040 heures (800+240).**

| | Réel | Quotité prise en charge |
|---------------------|-------|-------------------------|
| Formation théorique | 800 | 800 |
| Stage pratique | 600 | 240 |
| Formation totale | 1 400 | 1 040 |

TEXTES DE RÉFÉRENCE

-  | Article L6322-14 du Code du travail
-  | Articles 2-16, 2-17, 2-30 et 2-34 étendus ANI du 5 décembre 2003
- | Décision CA du FPSPP du 16 septembre 2014
- | Décision CA du FPSPP du 11 février 2015

2. Les annexes à la rémunération

Les annexes à la rémunération sont composées des charges sociales patronales (fiche 5), des congés payés générés par le CIF (fiche 6) et le cas échéant, de l'indemnité de fin de contrat du salarié recruté par CDD pour remplacer un salarié parti en CIF, dans une entreprise de moins de 50 salariés (fiche 7).

FICHE 5

Détermination des charges sociales patronales

Que dit la règle ?

Le remboursement intégral des charges sociales patronales est dû à l'employeur par le FONGECIF / FAF.TT. 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 de référence.

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

Par analogie avec la règle définie pour la prise en charge de la rémunération de référence, la détermination des charges sociales patronales à prendre en charge est réalisée comme suit :

► **1^{ère} modalité : la rémunération de référence ne comprend pas d'éléments variables**

Le taux des charges sociales patronales dues à l'employeur est calculé sur la base du dernier bulletin de salaire produit pour l'instruction précédant l'engagement du coût du dossier en Commission Paritaire, mis en cohérence avec un bulletin de salaire antérieur et le cas échéant avec le document récapitulatif de l'employeur identifiant les charges sociales n'apparaissant pas sur un bulletin de salaire.

En l'hypothèse d'une absence de longue durée (ex. : maladie, congé parental...) sans réintégration du poste de travail avant l'instruction de la demande de prise en charge, le taux des charges sociales patronales dues à l'employeur est calculé sur la base du déclaratif contractualisé de l'employeur, le cas échéant avec le document récapitulatif de l'employeur identifiant les charges sociales patronales n'apparaissant pas sur un bulletin de salaire.

► **2^{ème} modalité : la rémunération de référence comprend des éléments variables**

Le taux des charges sociales patronales dues à l'employeur est déterminé sur la base du déclaratif contractualisé de l'employeur, le cas échéant avec le document récapitulatif de l'employeur identifiant les charges sociales patronales n'apparaissant pas sur un bulletin de salaire.

Et en pratique ?

Calcul des charges sociales patronales

Vous devez calculer les charges sociales patronales dues à l'employeur comme suit :

- **si la rémunération ne comprend pas d'éléments variables** : vous calculez les charges sociales patronales sur la base du dernier bulletin de salaire produit pour l'instruction, mis en cohérence avec un bulletin de salaire antérieur et le cas échéant avec le document récapitulatif de l'employeur identifiant les charges sociales patronales n'apparaissant pas sur un bulletin de salaire.
- **si la rémunération comprend des éléments variables** : vous calculez les charges sociales patronales sur la base du déclaratif de l'employeur, le cas échéant avec le document récapitulatif de l'employeur identifiant les charges sociales patronales n'apparaissant pas sur un bulletin de salaire.

NOTA BENE

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.

Par ailleurs, le taux de charges sociales patronales devra être révisé annuellement pour tenir compte des augmentations légales et/ou conventionnelles collectives sur demande de l'employeur.

Pour ce faire, vous devez effectuer le calcul au moyen des pièces suivantes :

- **le dossier de demande de prise en charge** au sein duquel l'employeur déclare le taux de charges sociales patronales qui lui est applicable. Par ailleurs, l'employeur s'engage sur le maintien ou non de la réduction Fillon pendant le CIF.
En cas de maintien de la réduction Fillon pendant le CIF, l'employeur doit fournir un justificatif des taux de charges si cette dernière n'apparaît pas sur un des bulletins de salaire fournis.
- **la copie du dernier bulletin de salaire** (si la rémunération ne comprend pas d'éléments variables).
Le taux de charges sociales patronales ainsi déterminé est contractualisé avec l'employeur dans les modalités prévues au sein de la fiche 8 « Contractualisation ».

Le taux « accident du travail » applicable

Le FONGECIF / FAFTT doit rappeler dans ses documents à destination des entreprises que :

- **pour les salariés**, le taux « accident du travail » applicable durant la formation est celui appliqué par l'entreprise ;
- **pour information (voir fiche 19)**, pour les stagiaires de la formation en CIF-CDD, le taux « accident du travail » applicable est le **taux spécifique - code risque 85.3HA** - aux stagiaires de la formation professionnelle continue.

Exemples de charges sociales patronales légales

| Nature des contributions | Taux | | Base de calcul mensuelle | Recouvrement |
|---|------------------|-------------------|---|---|
| | Part employeur | Part salarié | | |
| CSG | | 7,50 % | 98,25 % salaire total dans la limite de 152 160 € Totalité du salaire au-delà de 152 160 € | URSSAF |
| CRDS | | 0,50 % | 98,25 % salaire total dans la limite de 152 160 € Totalité du salaire au-delà de 152 160 € | URSSAF |
| Sécurité sociale ⁽¹⁾ | | | | |
| Contribution solidarité autonomie | 0,30 % | - | Salaire total | URSSAF |
| Assurance maladie | 12,80 % | 0,75 % | Salaire total | URSSAF |
| Assurance vieillesse plafonnée | 8,50 % | 6,85 % | De 1 € à 3 170 € | URSSAF |
| Assurance vieillesse déplafonnée | 1,80 % | 0,30 % | Salaire total | URSSAF |
| Allocations familiales | 5,25 % | | Salaire total | URSSAF |
| Accidents du travail | Variable | - | Salaire total | URSSAF |
| Aide au logement (moins de 20 salariés) | 0,10 % | - | De 1 € à 3 170 € | URSSAF |
| Supplément entreprise de 20 salariés et plus (FNAL) | 0,40 % 0,50 % | - - | De 1 € à 3 170 € Au-delà de 3 170 € | URSSAF |
| Assurance chômage | | | | |
| Cotisation chômage | 4 % | 2,40 % | De 1 € à 12 680 € | URSSAF |
| Fonds de garantie des salaires (AGS) | 0,30 % | - | De 1 € à 12 680 € | URSSAF |
| Retraite complémentaire | | | | |
| AGFF Cadres et non cadres - Tranche 1 | 1,20 % | 0,80 % | De 1 € à 3 170 € | AGIRC/ARR |
| Cadres et non cadres - Tranche 2 | 1,30 % | 0,90 % | De 3 170 € à 9 510 € | ARRCO |
| APEC (cadres seulement) | 0,036 % | 0,024 % | De 1 € à 12 680 € | AGIRC |
| Non-cadres - Tranche 1 | 4,65 % | 3,10 % | De 1 € à 3 170 € | ARRCO |
| Non-cadres - Tranche 2 | 12,15 % | 8,10 % | De 3 170 € à 9 510 € | ARRCO |
| Cadres - Tranche A | 4,65 % | 3,10 % | De 1 € à 3 170 € | ARRCO |
| Cadres - Tranche B | 12,75 % | 7,80 % | De 3 170 € à 12 680 € | AGIRC |
| Cadres - Tranche C | (20,55 %) | Répartition libre | De 12 680 € à 25 360 € | AGIRC |
| CET | 0,22 % | 0,13 % | De 1 € à 25 360 € | AGIRC |
| Assurance décès | 1,50 % | - | De 1 € à 3 170 € | AGIRC |
| Formation professionnelle | | | | |
| Entreprise de moins de 10 salariés | 0,55 % | - | Masse salariale | OPCA ou Trésor Public |
| Entreprise de 10 salariés ou plus | 1 % | - | Masse salariale | OPCA et sous conditions limitatives : formations des salariés de l'entreprise |
| Entreprise avec CDD (dit CIF-CDD) | 1 % | - | Salaire CDD | OPCA ou Trésor Public |

Exemples de charges sociales patronales légales (suite)

| Nature des contributions | Taux | | Base de calcul mensuelle | Recouvrement |
|--|-------------------------------------|------------------|---|---|
| | Part employeur | Part salarié | | |
| Autres taxes et participations | | | | |
| Taxe d'apprentissage | 0,50 % | - | Masse salariale | Organisme collecteur |
| Contribution au développement de l'apprentissage | 0,18 % | - | Masse salariale | Organisme collecteur |
| Contribution supplémentaire à l'apprentissage (entreprises de 250 salariés et plus, sous conditions) | 0,10 % | - | Masse salariale | Organisme collecteur |
| Taxe sur les salaires | 4,25 % 8,50 % 13,60 % 20 % | - - - - | De 0 € à 7666 € De 7666 € à 15 308 € De 15 308 € à 151 208 € Au-delà de 151 208€ | Service des impôts des entreprises |
| Versement transport (entreprises de plus de 9 salariés) | Variable | - | Salaire total | URSSAF |
| Participation à l'effort de construction (entreprises de 20 salariés et plus) | 0,45 % | - | Masse salariale | Organisme collecteur ou, sous conditions, investissements directs |

Exemples de charges sociales patronales conventionnelles soumises à cotisation

Nature des contributions conventionnelles



Mutuelle



Ticket Restaurant

<http://www.lafinancepourtous.com/calculateurs/paie/>
<http://www.fr.adp.com/adp-actualites-evenements/adp-bulletin-paie-explique-2014>

TEXTES DE RÉFÉRENCE

-  Article L6322-14 du Code du travail
-  Article 2-35 étendu ANI du 5 décembre 2003
-  Article 72 de l'ANI du 5 octobre 2009
-  Décision CA du FPSP du 9 septembre 2015

 LIEN EXTERNE ET PDF

Prise en charge des congés payés générés par le CIF

Que dit la règle ?

La durée du CIF ne peut être imputée sur la durée du congé payé annuel. Ce congé est assimilé à une période de travail pour la détermination des droits des salariés en matière de congé payé annuel dans leur entreprise.

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

Et en pratique ?

Ce pourcentage est ajouté au taux horaire brut du salaire hors charges sociales patronales. Il est plafonné à 10 %, quel que soit le secteur d'activité.

EXEMPLE


Monsieur X travaille à temps complet, soit **151,67 h/mois**.

Il perçoit un salaire mensuel brut moyen de **2 275 €**, soit un salaire horaire de 15 € (2 275 € / 151,67 h)

Le taux horaire brut à prendre en compte sera : 15 € + 10 % soit **16,50 €**

Attention : ce versement ne peut s'assimiler au versement d'une indemnité compensatrice de congés payés, le salarié ne pouvant renoncer par anticipation à l'exercice d'un droit.

TEXTES DE RÉFÉRENCE

 Articles L6322-13 et L6322-14 du Code du travail

 Décision CA du FPSPP du 14 mai 2014

 LIEN EXTERNE ET PDF

Détermination de l'Indemnité de Fin de Contrat (IFC) du salarié remplaçant le salarié en CIF dans les entreprises de moins de 50 salariés

Que dit la règle ?

Le versement opéré au titre du congé individuel de formation peut être utilisé pour financer le remboursement, aux employeurs de moins de cinquante salariés, de tout ou partie de l'indemnité brute de fin de contrat versée au salarié recruté par contrat à durée déterminée pour remplacer un salarié parti en congé individuel de formation.

Le FONGECIF / FAF.TT prend en charge 100 % de l'indemnité brute de fin de contrat sur demande de l'employeur, dans la limite de 10 % de la rémunération CIF totale (hors congés payés et charges sociales patronales).

Et en pratique ?


L'entreprise désireuse de se faire rembourser l'indemnité brute de fin de contrat du remplaçant du salarié en congé individuel de formation doit en faire la **demande écrite auprès du FONGECIF / FAF.TT**.

Le FONGECIF / FAF.TT procède au paiement de l'intégralité de l'indemnité brute de fin de contrat considérée **sur production du bulletin de salaire de l'ex salarié en CDD faisant apparaître l'IFC dans un délai maximum de 3 mois suivant le terme du CIF**. L'appréciation de la condition d'effectif de l'entreprise s'effectue au jour du démarrage du CIF.

Le FONGECIF / FAF.TT doit informer les entreprises de cette possibilité.

L'ensemble des éléments précités sont précisés dans la convention.

TEXTES DE RÉFÉRENCE

 | Articles L6322-14, L6333-4, 3° et L1243-8 du Code du travail

| Décision CA du FPSP du 19 mars 2014

B. La contractualisation


Afin de sécuriser le lien entre instruction et remboursement et la relation employeur / salarié / OPACIF, il est impératif pour le FONGECIF / FAF.TT de contractualiser dans le cadre d'une convention tripartite.

FICHE 8

Contractualisation dans le cadre d'une convention tripartite FONGECIF/Salarié/Employeur

Que dit la règle ?

La contractualisation porte sur les éléments suivants :

- La durée de la prise en charge au titre du congé individuel de formation
 - La rémunération horaire brute de référence (taux horaire brut de référence) en distinguant le montant relatif à la part fixe et le montant relatif à la part des éléments variables de rémunération
 - Le taux de prise en charge de la rémunération horaire brute de référence (100 % ou 90 % avec plancher à 2 SMIC)
 - Les modalités de prise en charge de la période de stage en entreprises
 - Le nombre total d'heures d'absence ou de formation ouvrant droit à prise en charge du FONGECIF / FAF.TT
 - L'engagement global maximal au titre de la rémunération salariale brute, des charges sociales patronales et des frais annexes et du coût de la formation
 - Le taux de charges sociales patronales pris en charge
Pour en savoir plus, reportez-vous à la fiche « détermination des charges sociales patronales » 
- **Le maintien ou non de la réduction Fillon pendant le CIF, ainsi que le taux applicable**
- Le forfait de prise en charge des congés payés générés par le CIF (10 %)
 - Les situations de révision de la rémunération et des charges sociales patronales

► **Le principe de l'avance de la rémunération par l'employeur pendant le CIF**

- Les conditions de remboursement du FONGECIF / FAF.TT (bulletin de salaire, attestation de présence et/ou émargement)
- Les obligations d'information incombant au salarié et à l'employeur (incidences diverses en cours de CIF (absence non justifiée en formation, abandon du CIF, maladie, maternité, rupture du contrat, autres...))
- Les conditions de prise en charge (assiduité du salarié et ses conséquences sur la minoration de la rémunération de référence effectivement remboursée à l'employeur)
- Les pièces à conserver en cas de contrôle
- L'information sur la prise en charge de l'indemnité brute de fin de contrat du remplaçant du salarié parti en CIF, dans les entreprises de moins de 50 salariés, avec mention du plafond de prise en charge à hauteur de 10 % de la rémunération CIF
- Le principe de la participation du Fonds Social Européen et la garantie de l'absence de plusieurs cofinancements sur une même assiette

► **Les conséquences en cas de manquement des parties à leurs obligations**

- En prévention d'éventuels contentieux, la résolution amiable préalable obligatoire et la clause attributive de compétence juridictionnelle
- La durée de la convention et date d'effet

Et en pratique ?

Un modèle de convention type à l'ensemble des FONGECIF a vocation à être intégré dans le système d'informations afin de contractualiser.

C. Les frais pédagogiques et les frais annexes

Le FONGECIF / FAF.TT peut dans certains cas participer en tout ou partie aux frais liés au déroulement de la formation du salarié tels que les coûts pédagogiques (fiche 9), les frais annexes et les frais de garde d'enfants (fiche 10).

FICHE 9

Prise en charge financière des coûts pédagogiques

Que dit la règle ?

Le FONGECIF / FAF.TT assure la prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes aux coûts pédagogiques durant la période (théorie + pratique en centre de formation). Le montant de la prise en charge varie en fonction de la rémunération financée pendant le CIF selon trois critères A, B et C.

Ces 3 critères s'appliquent dans l'ordre chronologique (A puis B puis C) et les seuils de rémunération sont appréciés en fonction de la rémunération brute horaire prise en charge par le FONGECIF / FAF.TT.

Il est précisé que les frais d'inscription sont exclus de la prise en charge du FONGECIF / FAF.TT.

| Critère | Rémunération brute horaire prise en charge | Seuil de rémunération |
|---------|--|--|
| A | Inférieure ou égale à 2 SMIC brut | Prise en charge totale dans la limite des plafonds B et C ci-dessous définis : pas de laissé à charge dans la limite des plafonds ci-dessous définis. |
| | Supérieure à 2 SMIC brut mais inférieure à 3 SMIC brut | Prise en charge partielle dans la limite des plafonds ci-dessous définis : laissé à charge de 5 % de la rémunération brute pris en charge par le FONGECIF / FAF.TT. |
| | Supérieure à 3 SMIC brut | Prise en charge partielle dans la limite des plafonds ci-dessous définis : laissé à charge de 10 % de la rémunération brute pris en charge par le FONGECIF / FAF.TT. |
| B | Plafond général de prise en charge des coûts pédagogiques : 18 000 € HT soit 21 600 € TTC | |
| C | Plafond horaire de prise en charge des coûts pédagogiques : 27,45 € HT soit 32,94 € TTC | |

Et en pratique ?

Procédure de détermination du montant des coûts pédagogiques pris en charge par le FONGECIF / FAF.TT :

ÉTAPE 1

Vous tenez compte du coût pédagogique de l'action de formation envisagée.

ÉTAPE 2

Vous tenez compte de la rémunération brute totale hors charges sociales patronales engagée par le FONGECIF / FAF.TT au titre du CIF.

ÉTAPE 3

Vous calculez le montant laissé à charge éventuel en fonction de la rémunération brute totale hors charges sociales patronales prise en charge par le FONGECIF / FAF.TT lorsque le salarié ou l'ex salarié sera en CIF.

ÉTAPE 4

Vous déduisez le montant laissé à charge, déterminé ci-dessus, du coût pédagogique initial ou vous maintenez le coût pédagogique initial en absence de laissé à charge et déterminez d'un coût pédagogique résiduel A.

ÉTAPE 5

Vous comparez le coût pédagogique résiduel A avec le plafond général de prise en charge des coûts pédagogiques et déterminez le coût pédagogique résiduel B inférieur ou égal au plafond défini, pouvant être identique au coût pédagogique résiduel A.

ÉTAPE 6

Vous divisez le coût pédagogique résiduel B par le nombre d'heures de formation prévu par le calendrier pédagogique et obtenez un coût pédagogique horaire résiduel C.

ÉTAPE 7

Vous comparez le coût pédagogique horaire résiduel C avec le plafond horaire de prise en charge des coûts pédagogiques et déterminez le coût pédagogique à prendre en charge, lequel est inférieur ou égal au plafond horaire de prise en charge des coûts pédagogiques.

ÉTAPE 8


Vous notifiez le montant des coûts pédagogiques pris en charge par le FONGECIF / FAF.TT.


EXEMPLE

Formation théorique de 700 heures d'un montant total de 25 000 € TTC.

1. Organisme de formation assujetti à la TVA - Coût pédagogique total : **25 000 € TTC** - Durée de la formation : **700 heures**.
2. Rémunération brute totale hors charges sociales patronales engagée pour la durée totale du CIF : **15 000 €** et salaire horaire **21,43 €** (15 000/700), soit **2,23 SMIC horaire brut** (21,43/9,61).
3. La rémunération brute totale hors charges sociales patronales prise en charge s'élevant à **2,23 SMIC horaire**, le **laissé à charge sera de 5 %** du total engagé, soit $5\% \times 15\,000 = 750 \text{ €}$.
4. Coût pédagogique résiduel A = $25\,000 - 750 = \mathbf{24\,250 \text{ €}}$.
5. Coût pédagogique résiduel B = $21\,600$ (18 000 € HT + TVA) - Prise en compte du plafond général de prise en charge des coûts pédagogiques.
6. Coût pédagogique horaire résiduel C = $21\,600/700 = \mathbf{30,85 \text{ €}}$.
7. Coût pédagogique pris en charge par le FONGECIF / FAF.TT : **21 600 €** (30,85 € étant inférieur à 32,94 €) (27,45 € HT + TVA).

TEXTES DE RÉFÉRENCE

 | Articles L6322-14, L6322-20 et L6322-35 du Code du travail

 | Article 2-32 étendu ANI du 5 décembre 2003

 | Article 69 ANI du 5 octobre 2009

| Décision CA FPSPP du 8 juillet 2010

 LIEN EXTERNE ET PDF

Modalités de prise en charge des frais annexes et des frais de garde d'enfants

Que dit la règle ?

Le FONGECIF / FAF.TT peut accorder une participation sur tout ou partie des frais de transport, d'hébergement, de repas de garde d'enfant conformément aux règles qui régissent les conditions de son intervention.

La prise en charge de ces frais est laissée à la libre appréciation du FONGECIF / FAF.TT.

Le FONGECIF / FAF.TT doit publier ces conditions d'intervention sur son service dématérialisé.

TEXTES DE RÉFÉRENCE

-  | Articles L6322-14, L6322-20, L6322-35 et L6333-4 du Code du travail (en vigueur au 1^{er} janvier 2015)
-  | Article R.6333-10 du code du travail (en vigueur au 1^{er} janvier 2015)
-  | Article 2-32 étendu ANI du 5 décembre 2003

2. LA VIE DU DOSSIER

L'accord de prise en charge étant désormais délivré par le FONGECIF / FAF.TT, cette partie traite des différentes questions rencontrées pendant le congé individuel de formation et notamment de la vie du dossier en examinant les modalités de remboursement de l'employeur par le FONGECIF / FAF.TT (fiche 11), les situations justifiant une révision de la rémunération et de ses annexes pendant le congé (fiche 12).

Enfin, sont examinés les différents événements pouvant intervenir à l'occasion de la formation et leurs conséquences sur la prise en charge du FONGECIF / FAF.TT (fiches 13 et 14).

FICHE 11

Modalités de remboursement de l'employeur par le FONGECIF / FAF.TT

Que dit la règle ?

La rémunération reste versée par l'employeur tout au long du CIF, quel qu'en soit le montant décidé par le FONGECIF / FAF.TT.

Le remboursement s'effectue :

- ▶ **pour la part fixe** : mensuellement à hauteur de l'avance faite par l'employeur,
- ▶ **pour la part variable** : dans le cadre d'un système de gestion des réserves (impact : survie du dossier à la fin du CIF). Les primes sont provisionnées en attente du versement effectif par l'employeur pour ne pas lui rembourser plus que ce qu'il a réellement versé au salarié.

Ainsi :

- en cas de versement de la prime durant le CIF, remboursement à l'employeur au prorata des heures de formation effectivement suivies par le salarié ; puis versement du solde en fin de CIF en fonction de l'assiduité du salarié ;
- en cas de versement de la prime après la fin du CIF (exemple 13^{ème} mois), remboursement de l'employeur après le versement effectif de la prime par l'employeur sur présentation du BS.

Dans les deux cas, le remboursement du FONGECIF / FAF.TT s'effectue sous réserve de la présence effective du stagiaire en formation.

▶ Modalités de remboursement des charges sociales patronales

Les modalités de remboursement des charges sociales patronales sont calquées sur les modalités de remboursement de la rémunération à l'employeur :

Le remboursement des charges sociales patronales s'effectue à hauteur de l'avance faite par l'employeur, dans la limite du plafond contractualisé. En cas de constatation d'un taux de charges sociales patronales inférieur au taux contractualisé, le versement s'effectue au réel.

Et en pratique ?

Le FONGECIF / FAF.TT 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 ;
- de l'attestation de présence à l'action de formation par le salarié ;
- le cas échéant, des justificatifs relatifs aux charges obligatoires assises, dans l'entreprise considérée, sur les rémunérations.

TEXTES DE RÉFÉRENCE

🔗 | Articles L6322-14, L6322-20 et L6322-35 du Code du travail

🔗 | Article 72 ANI du 5 octobre 2009

■ Décision CA FPSPP du 9 septembre 2015

Modalités de révision de la rémunération

Que dit la règle ?

1. Révision de la rémunération de référence

Le FONGECIF / FAF.TT doit prendre en compte 2 situations de révisions :

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

2. Révision des taux de charges sociales patronales

Le FONGECIF/FAF.TT doit prendre en compte :

- **les variations** (à la hausse comme à la baisse) **des taux légaux et conventionnels des charges sociales patronales** révisés au 1^{er} janvier de chaque année.

Et en pratique ?

1. Révision de la rémunération de référence

Pour toute demande de prise en charge de l'augmentation du SMIC et/ou de l'augmentation conventionnelle, l'employeur doit adresser au FONGECIF / FAF.TT une demande de révision par écrit et lui fournir un justificatif (Procès-Verbal de Négociation Annuelle Obligatoire, extrait de convention collective, etc.).


Toute autre situation de révision est subordonnée à une nouvelle décision de la Commission de prise en charge. L'engagement des parties étant ferme à la signature du contrat, la prise en compte de ces autres situations de révision est en effet facultative et laissée à l'appréciation de la Commission (Changement de la durée de travail, augmentation individuelle à l'issue de la décision initiale de la Commission).

La prise en charge de l'augmentation du SMIC et/ou de l'augmentation conventionnelle n'a pas d'incidence sur la prise en charge des coûts pédagogiques.

2. Révision des taux de charges sociales patronales

La prise en compte des augmentations ou diminutions des charges sociales patronales concerne les taux légaux et conventionnels et **s'apprécie au 1^{er} janvier de chaque année.**

TEXTES DE RÉFÉRENCE

 Article L6322-14
du Code du travail

■ Décision CA FPSPP
du 19 mars 2014

Conséquences de la rupture du contrat sur la prise en charge du FONGECIF / FAF.TT

Le contrat de travail d'un salarié en congé individuel de formation peut être rompu, quel que soit le mode de rupture du contrat de travail. La rupture du contrat de travail d'un salarié en cours de CIF interrompt définitivement le déroulement du CIF. Il n'y a en effet plus d'autorisation d'absence et plus d'avance de rémunération par l'employeur dès lors que le salarié ne fait plus partie des effectifs de l'entreprise.

Afin de sécuriser le parcours professionnel du bénéficiaire, un premier dispositif conventionnel créé par un accord COPACIF - UNEDIC conclu en 1997 permet aux salariés licenciés en cours de CIF de poursuivre leur formation avec maintien de la prise en charge au-delà du licenciement, jusqu'au terme de l'action de formation.

Le Conseil d'administration du FPSPP a, le 8 juillet 2010, statué sur le principe de l'extension de la procédure aux stagiaires dont le licenciement serait intervenu postérieurement à l'accord de prise en charge du FONGECIF / FAF.TT mais antérieurement au démarrage du CIF.

Dans le prolongement, sera expérimentée au cours de l'année 2015 une extension de la procédure à l'ensemble des dispositifs pris en charge par le FONGECIF / FAF.TT.

Cette expérimentation porte sur le maintien de la prise en charge jusqu'au terme de l'action, quel que soit le dispositif mobilisé, quel que soit le statut de la personne au démarrage de l'action et quel que soit le mode de rupture du contrat de travail, et sous réserve que l'accord de prise en charge de la Commission paritaire soit préalable à la manifestation de la volonté de rompre le contrat de travail.

Que dit la règle ?

Expérimentation de l'élargissement de la procédure de maintien de prise en charge jusqu'au terme de l'action

Sous réserve d'être antérieur à la décision matérialisant la volonté de rompre le contrat de travail, l'accord de prise en charge du FONGECIF / FAF.TT est ferme, jusqu'au terme de l'action de formation, quels que soient le dispositif mobilisé et le statut du bénéficiaire au démarrage de l'action de formation.

La mise en œuvre de cette procédure suppose une information préalable de Pôle emploi afin de sécuriser le statut de l'intéressé et éviter ainsi tout risque, dont le financement.

Et en pratique ?

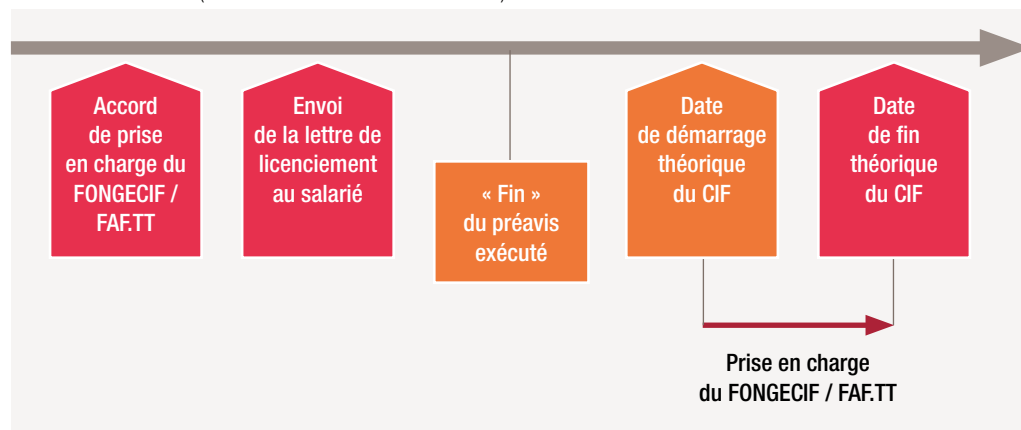
Expérimentation de l'élargissement de la procédure de maintien de prise en charge jusqu'au terme de l'action

- ▶ La prise en charge de la formation, telle qu'elle a été notifiée initialement et antérieurement à la rupture du contrat, **s'étend jusqu'à son terme si l'accord de prise en charge est antérieur à la décision matérialisant la volonté de rompre le contrat de travail, et ce :**
 - ▮ quel que soit le dispositif mobilisé (principe déjà applicable au CIF depuis le 08/07/2010, étendu au Bilan de compétences, à la VAE et à la FHTT)
 - ▮ quel que soit le statut du bénéficiaire au démarrage de la formation
 - ▮ quel que soit le mode de rupture du contrat de travail, et sous réserve, en l'hypothèse d'une démission, de la conclusion d'un contrat de travail succédant au précédent sans délai.

La mise en œuvre de cette procédure suppose une information préalable de Pôle emploi afin de sécuriser le statut de l'intéressé.

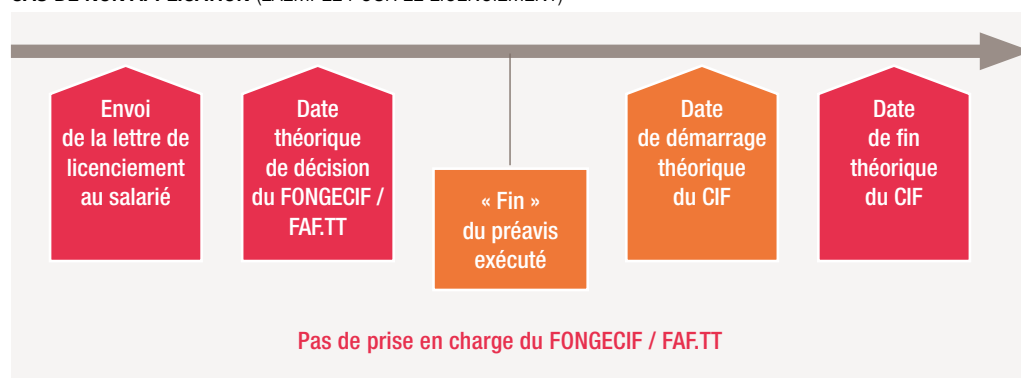
- ▶ **Pour l'application de la présente décision, sont retenus comme éléments matérialisant la décision de rompre le contrat de travail :**
 - ▮ **licenciement quel qu'en soit la nature et le motif** : la date d'envoi ou de remise en mains propres de la lettre de licenciement que le salarié produit à l'appui de sa demande ;
 - ▮ **démission** : la date d'envoi de la lettre de démission, sous réserve par ailleurs de la conclusion d'un nouveau contrat de travail succédant au précédent dans un délai maximum d'un mois à compter de la date de fin de préavis et ce quel que soit le type de contrat et le champ conventionnel du nouvel employeur. Le salarié produit la copie du nouveau contrat de travail et une autorisation d'absence du nouvel employeur. enfin, les conditions de prise en charge antérieurement définies par le FONGECIF/FAF.TT restent applicables dans la nouvelle entreprise. Si le nouvel employeur rémunère « moins » le salarié, le FONGECIF / FAF.TT rembourse ce dernier à hauteur de l'avance faite. Si le nouvel employeur augmente le salarié par rapport au précédent contrat de travail, le FONGECIF / FAF.TT n'en tient pas compte ;
 - ▮ **rupture d'un commun accord pour motif économique** : la date de signature de la convention de rupture d'un commun accord, que le salarié produit à l'appui de sa demande ;
 - ▮ **rupture conventionnelle** : la date de signature de la rupture conventionnelle que le salarié produit à l'appui de sa demande.

CAS D'APPLICATION (EXEMPLE POUR LE LICENCIEMENT)



Dans cette hypothèse, la procédure « élargie » trouve à s'appliquer, l'accord du FONGECIF étant préalable à la date d'envoi de la lettre de licenciement (la flèche bordeaux traduit une prise en charge en statut demandeur d'emploi)

CAS DE NON APPLICATION (EXEMPLE POUR LE LICENCIEMENT)



Dans cette hypothèse, la procédure « élargie » ne s'applique pas, la date de la Commission Paritaire amenée à se prononcer sur le dossier étant postérieure à la date d'envoi de la lettre de licenciement.

Traitement budgétaire

► S'agissant du traitement budgétaire de ce type de dossiers, vous avez deux options de gestion :

- le dossier est engagé dans la section financière CIF-CDI, avec création d'un « dossier virtuel » CIF-CDD : la section budgétaire CIF-CDI doit rembourser à la fin de la formation la section budgétaire CIF-CDD simplement mobilisée à des fins de gestion pendant la durée de la formation
- le dossier est engagé dans la section financière CIF-CDI, et géré en « dossier CIF-CDI » : aucun remboursement n'est à réaliser

TEXTES DE RÉFÉRENCE

🔗 Article L6322-14
du Code du travail

📄 Décision CA FPSPP
du 8 juillet 2010

📄 Décision CA FPSPP
du 16 décembre 2014

🔗 LIEN EXTERNE ET PDF

Autres évènements pouvant intervenir en cours de CIF

Que dit la règle ?

Durant le CIF, plusieurs évènements prévisibles ou non sont susceptibles de se produire. Ces évènements peuvent avoir pour conséquence la cessation de la prise en charge du congé par le FONGECIF / FAF.TT.

La participation financière du FONGECIF / FAF.TT est subordonnée à une fréquentation assidue de la formation par le stagiaire. **Par conséquent, toute absence, même justifiée, du stagiaire en formation, ainsi que toute période d'interruption de l'action de formation prévue par le prestataire de formation entraîne une retenue sur la prise en charge de la rémunération et des annexes (frais pédagogiques, frais annexes le cas échéant).**

Toutefois, il n'est pas opéré de retenue dans l'hypothèse exclusive où l'action de formation est interrompue du fait de la survenance de jours fériés.

Et en pratique ?

► Interruptions décidées par l'organisme de formation

Les périodes éventuelles de fermeture prévues par l'organisme de formation ne donnent pas lieu à prise en charge par le FONGECIF / FAF.TT. Pendant ces périodes d'interruption, qui doivent avoir été déterminées par l'organisme de formation en amont du départ en stage, le salarié peut :

- soit réintégrer l'entreprise (si cette dernière est d'accord),
- soit utiliser ses droits à congés payés acquis dans son entreprise,
- soit se trouver en situation de congé sans solde (si ses droits à congés payés sont épuisés).

De même, en cas d'abandon de la formation ou de défaillance de l'organisme de formation, le salarié cesse d'être pris en charge (sauf en cas de conclusion d'un contrat avec un nouvel organisme de formation).

► Interruption pour maladie, maternité ou accident

L'interruption du CIF pour maladie, maternité ou accident entraîne une interruption de la prise en charge du FONGECIF / FAF.TT. L'employeur sollicite les caisses compétentes pour le remboursement de la rémunération qu'il aura maintenue, le cas échéant, conformément à ses obligations légales ou conventionnelles.

TEXTES DE RÉFÉRENCE

 Article L6322-14
du Code du travail

 Article L.3133-1
du Code du travail

■ Décision CA FPSPP
du 19 mars 2014

Prise en charge des jours fériés

Les périodes de formation des salariés en CIF peuvent contenir des jours fériés. Les fêtes légales ci-après désignées sont des jours fériés (article L.3133-1 du code du travail) :

- 1. Le 1^{er} Janvier ;
- 2. Le lundi de Pâques ;
- 3. Le 1^{er} Mai ;
- 4. Le 8 Mai ;
- 5. L'Ascension ;
- 6. Le lundi de Pentecôte ;
- 7. Le 14 Juillet ;
- 8. L'Assomption ;
- 9. La Toussaint ;
- 10. Le 11 Novembre ;
- 11. Le jour de Noël.

Deux jours fériés supplémentaires sont prévus pour les départements de la Moselle, du Haut-Rhin et du Bas-Rhin :

- Le vendredi saint
- Le 26 décembre

Méthode de prise en charge utilisée jusqu'à Jour de formation :

Prise en charge des jours fériés (rémunération uniquement) où le bénéficiaire aurait dû être en formation, à condition qu'il soit en formation la veille (ou le vendredi si le jour férié est un lundi) ou le lendemain (ou bien le lundi si le jour férié est un vendredi) du jour férié.

Les FONGECIF ne prennent cependant pas en charge les éventuelles journées de « pont », journées chômées entre un jour férié et le week-end. Ces journées devront être considérées comme des absences. Le salarié dont le centre de formation décide de faire le pont, devra donc en principe, poser une journée de congé payé.

Ainsi :

Les jours fériés doivent être saisis en heures à rémunérer par le service instruction et être remboursés aux employeurs dans les conditions énoncées ci-dessus.

Tableau récapitulatif des jours fériés

Cette mise en place ne concerne que les salariés à temps complet.

| Vendredi | Lundi | Mardi | Mercredi | Jeudi | Vendredi | Lundi | Remboursement | |
|-------------------|--------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------|--|-------------------------------|
| Jour de formation | Férié | Jour de formation | | | | | Effectuer le remboursement du jour férié | |
| Jour de formation | Férié | Pas de formation | | | | | Effectuer le remboursement du jour férié | |
| Pas de formation | Férié | Jour de formation | | | | | Effectuer le remboursement du jour férié | |
| Pas de formation | Férié | Pas de formation | | | | | Aucun remboursement n'est à effectuer | |
| Jour de formation | Pont | Férié | Jour de formation | | | | Effectuer le remboursement du jour férié | On ne rembourse pas les ponts |
| Jour de formation | Pont | Férié | Pas de formation | | | | Effectuer le remboursement du jour férié | |
| Pas de formation | Pont | Férié | Jour de formation | | | | Effectuer le remboursement du jour férié | |
| Pas de formation | Pont | Férié | Pas de formation | | | | Aucun remboursement n'est à effectuer | |
| | | Jour de formation | Férié | Jour de formation | | | Effectuer le remboursement du jour férié | |
| | | Jour de formation | Férié | Pas de formation | | | Effectuer le remboursement du jour férié | |
| | | Pas de formation | Férié | Jour de formation | | | Effectuer le remboursement du jour férié | |
| | | Pas de formation | Férié | Pas de formation | | | Aucun remboursement n'est à effectuer | |
| | | Jour de formation | Férié | Pont | Jour de formation | | Effectuer le remboursement du jour férié | On ne rembourse pas les ponts |
| | | Pas de formation | Férié | Pont | Jour de formation | | Effectuer le remboursement du jour férié | |
| | | Pas de formation | Férié | Pont | Pas de formation | | Aucun remboursement n'est à effectuer | |
| | | Jour de formation | Férié | Jour de formation | | | Effectuer le remboursement du jour férié | |
| | | Jour de formation | Férié | Pas de formation | | | Effectuer le remboursement du jour férié | |
| | | Pas de formation | Férié | Jour de formation | | | Effectuer le remboursement du jour férié | |
| | | Pas de formation | Férié | Pas de formation | | | Aucun remboursement n'est à effectuer | |



CHAPITRE 2

Prise
en charge
des dépenses
liées

au **CIF-CDD**

Le salarié et ancien salarié CDD peut bénéficier dans le cadre du CIF-CDD, sous certaines conditions, d'une prise en charge de sa rémunération (fiche 16) et des frais liés au congé de la part du FONGECIF / FAF.TT qui instruit la demande de prise en charge concernant :

- la rémunération (dans les mêmes conditions que pour le CIF-CDI, la rémunération étant calculée sur la base de la moyenne des rémunérations perçues au cours des 4 derniers mois en CDD) ;
- le coût de la formation ;
- les frais annexes.

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.

FICHE 15

Éligibilité au CIF-CDD

Que dit la règle ?

Toute personne qui, au cours de sa vie professionnelle, a été titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée a droit à un congé individuel de formation sous réserve de remplir certaines conditions notamment d'ancienneté.

1. Principe général

- ▶ Le contrat de travail à durée déterminée ouvrant droit au congé individuel de formation 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 douze 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 congé individuel de formation est subordonnée, pour le salarié concerné, aux deux conditions d'ancienneté suivantes :
 - vingt-quatre 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 cinq dernières années ;
 - dont quatre mois, consécutifs ou non, sous contrat de travail à durée déterminée conclu auprès d'un employeur du secteur privé, au cours des douze derniers mois civils.

Ne sont pas pris en compte pour l'appréciation de la condition de quatre 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.

2. Eligibilité des jeunes de moins de 26 ans au CIF-CDD

► Les jeunes de moins de 26 ans peuvent accéder à un CIF-CDD. A cet effet, ils doivent justifier avoir travaillé :

- **douze 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 cinq dernières années,**
- **dont quatre mois** consécutifs ou non **sous contrat de travail à durée déterminée conclu auprès d'un employeur du secteur privé, au cours des douze derniers mois civils.**

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

SYNTHÈSE

Salariés à temps plein ou à temps partiel

24 mois au cours des 5 dernières années

Dont 4 mois en CDD au cours des 12 derniers mois civils

Ne sont pas pris en compte pour la condition d'ancienneté en CDD les contrats de professionnalisation et d'apprentissage, les contrats d'accompagnement dans l'emploi et CUI-CAE, les contrats d'avenir, les CTT, les contrats conclus avec un jeune au cours de son cursus scolaire ou universitaire et la poursuite des relations contractuelles de travail par un CDI

Salariés - 26 ans

12 mois au cours des 5 dernière années

Dont 4 mois en CDD au cours des 12 derniers mois civils

Prise en compte ancienneté contrat de professionnalisation ou d'apprentissage. Ne sont pas pris en compte pour la condition d'ancienneté en CDD les contrats d'accompagnement dans l'emploi et CUI-CAE, les contrats d'avenir, les CTT, les contrats conclus avec un jeune au cours de son cursus scolaire ou universitaire et la poursuite des relations contractuelles de travail par un CDI

Et en pratique ?

► Appréciation de l'ancienneté

Le FONGECIF / FAF.TT doit vérifier si les conditions d'ouverture du droit au congé individuel de formation sont réunies. L'appréciation de l'ancienneté du demandeur s'effectue au jour du dépôt de la demande de prise en charge.

Afin de garantir l'effectivité du droit, c'est la preuve la plus simple et incontestable (excluant toute attestation sur l'honneur émise par le candidat lui-même) possible qui est retenue :

I Pour l'appréciation de l'ancienneté des 20 mois au cours des 5 ans (ou 8 mois au cours des 5 ans pour les moins de 26 ans), le relevé de situation individuelle émis par l'assurance retraite doit être privilégié. Toutefois, il est possible de le compléter ou d'y substituer si nécessaire des éléments de preuve suivants : contrats et/ou bulletins de salaire, certificats de travail, BIAF ou attestation Pôle emploi.

Les contrats de travail réalisés au sein de l'Union Européenne et la Confédération Helvétique sont pris en compte en application des dispositions relatives à la libre circulation des travailleurs.

Remarque 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, la mise à jour de l'assurance retraite étant annuelle (récupération des données via la DADS en attendant la DSN basée sur les données de paie directement issues du logiciel de paie chaque mois à compter du 1^{er} janvier 2016). S'il ne peut être produit, ou si des éléments font défaut, les autres preuves suivantes sont valables (contrats et/ou bulletins de salaire, certificats de travail, BIAF ou attestation Pôle emploi).

[Lien vers l'assurance retraite](#) 


I Pour l'appréciation de l'ancienneté des 4 mois au cours des douze derniers mois, le FONGECIF / FAF.TT réclame les éléments suivants :

- les quatre derniers bulletins de salaire ;
- le contrat de travail corrélé avec le dernier bulletin de salaire ;
- le certificat de travail.


► Appréciation de la condition d'âge des jeunes de moins de 26 ans

Pour l'appréciation de la condition d'âge des jeunes de moins de 26 ans, il convient - par analogie avec les dispositions de l'ANI du 05/12/2003 en vigueur qui prévoient que l'intéressé peut déposer une demande de prise en charge dès lors qu'il justifie des conditions d'ancienneté requises (cf. art. 2-43 étendu) - de vérifier que le demandeur justifiant des conditions d'ancienneté spécifiques prévues à moins de 26 ans au jour du dépôt de sa demande de prise en charge.

TEXTES DE RÉFÉRENCE

 | Articles L6322-27, L6322-28, L6322-30, R6322-20 et D6322-21, du Code du travail

 | Articles 2-40 et 2-41 étendus ANI du 5 décembre 2003

 | Articles 77 et 78 ANI du 5 octobre 2009

 | Article 6 étendu ANI du 7 avril 2011

| Décision du CA du FPSPP du 19 mars 2014

 LIEN EXTERNE ET PDF

Prise en charge financière de la rémunération

1. DÉTERMINATION DU SALAIRE DE RÉFÉRENCE

Que dit la règle ?

Le travailleur bénéficiaire d'un CIF-CDD qui a obtenu d'un organisme paritaire la prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à ce congé a droit à une rémunération.

Les règles relatives à la rémunération de l'intéressé en CIF-CDD diffèrent sur un point par rapport à celles du salarié en CIF-CDI : la rémunération horaire de référence est calculée sur la base de la moyenne des salaires perçus au cours des 4 derniers mois sous contrat à durée déterminée ou au cours des 80 derniers jours (cadre de multiples C.D.D., le cas échéant discontinus, et de très courte durée).

Et en pratique ?

Vous instruisez la demande de prise en charge au moyen des pièces suivantes :

- le dossier de demande de prise en charge renseigné ;
- une copie des bulletins de salaire correspondant aux 4 derniers mois (120 jours calendaires) ou 80 derniers jours ouvrés (hypothèse de plusieurs contrats courts) du salarié, selon les modalités prévues à la fiche n°1 permettant le calcul de la rémunération.

Vous calculez le taux horaire brut de référence à maintenir au stagiaire en CIF-CDD comme suit :

Vous calculez la moyenne de l'ensemble des éléments fixes et variables de rémunération effectivement perçus au cours des 120 derniers jours calendaires (ou 80 derniers jours ouvrés en l'hypothèse d'une pluralité de contrats courts).

Les éléments variables assis sur la rémunération (indemnité compensatrice de fin de contrat, 13^{ème} mois et indemnité compensatrice de congés payés) doivent être proratisés.

Les autres éléments variables sont pris en charge à leur montant réel.

Le taux horaire brut de référence ainsi déterminé est contractualisé avec le bénéficiaire.

2. DÉTERMINATION DU TAUX DE PRISE EN CHARGE

Que dit la règle ?

Le montant moyen de la rémunération prise en charge est déterminé sur la base du salaire de référence en fonction des deux éléments suivants :

- le SMIC ;
 - la durée de la formation suivie.
- Pour un CIF n'excédant pas un an ou 1 200 heures, la rémunération sera calculée de la manière suivante :
- Salaire brut de référence **inférieur ou égal à 2 SMIC** : maintien de la rémunération antérieure à 100 % ;
 - Salaire brut de référence **supérieur à 2 SMIC** : prise en charge de la rémunération à hauteur de **90 % du salaire de référence pour l'ensemble des actions de formation avec plancher à 2 SMIC**.

REPÈRES

- | Le SMIC est un salaire horaire brut, revalorisé au moins une fois par an, au 1^{er} janvier.
- | Au 1^{er} janvier 2015, le SMIC est égal à 9,61 €/ heure. Soit 2 SMIC = 19,22 €.
- | La durée mensuelle du travail à temps complet est égale à 151,67 h (35 h x 52 semaines / 12 mois)

- ▶ Pour un CIF supérieur à un an ou 1 200 heures, la rémunération sera calculée de la manière suivante :
 - | au pourcentage de référence indiqué ci-dessus pour la première année ou les 1 200 premières heures ;
 - | prise en charge de la rémunération à hauteur de 60 % du salaire de référence sous réserve que la rémunération de référence ainsi obtenue ne soit pas inférieure au plancher de 2 SMIC

Et en pratique ?

A. Appréciation du SMIC

- ▶ Pour l'application de la présente règle, vous devez retenir :
 - | le SMIC horaire brut défini par le code du travail

En aucun cas, ne sont retenus les salaires minimum conventionnels fixés par les partenaires sociaux dans le cadre de conventions ou d'accords collectifs de branche et ce, quelle que soit la branche d'activité dont relève le salarié.

B. Appréciation de la durée maximale de prise en charge de la rémunération

- ▶ La durée maximale de la prise en charge de la rémunération est déterminée selon un plafond de prise en charge :
 - | un an calendaire (de date à date) pour un CIF continu et à temps plein
Ainsi, le salarié ayant débuté sa formation le 10 octobre d'une année, doit réintégrer son poste le 10 octobre de l'année suivante.
 - | 1 200 heures de formation pour un CIF discontinu et/ou à temps partiel

NB : La prise en charge est plafonnée à 1 an calendaire ou 1 200 heures de formation à défaut d'accord de branche ou d'accord conclu entre le FONGECIF/FAF.TT et l'Etat, la région ou un OPCA prévoyant le financement de CIF d'une durée supérieure.

3. CALCUL DU TEMPS D'ABSENCE OU DE FORMATION DONNANT LIEU À PRISE EN CHARGE

Que dit la règle ?

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. Quelle que soit la forme de réalisation du CIF (temps plein, temps partiel ou discontinu), la durée de ce dernier est celle nécessaire à la formation, compte tenu du calendrier établi par le prestataire de formation.

Lorsque vous constatez, soit qu'un calendrier précis de l'action de formation fait défaut, soit qu'il existe un décalage entre la durée du congé individuel de formation dont la prise en charge est demandée et le temps nécessaire à la réalisation de l'action de formation, vous retournez au salarié le dossier en demandant des pièces complémentaires.

A. Prise en charge des dépenses afférentes aux congés individuels de formation continus et à temps plein

1. Définition du CIF continu et à temps plein

- ▶ Le congé individuel de formation est dit continu et à temps plein :
 - lorsque le temps de formation est égal à la durée hebdomadaire de travail à laquelle est (était) habituellement soumis le salarié ;
 - lorsque la durée hebdomadaire de la formation est au moins égale à 30 heures, (le salarié ne reprenant pas son travail pendant la partie de la semaine durant laquelle il n'est pas en formation s'il est toujours en contrat) ;
 - lorsque la durée hebdomadaire de la formation est au moins égale à 85 % de la durée hebdomadaire habituelle de travail à laquelle le salarié à temps partiel est (était) soumis (le salarié ne reprenant pas son travail pendant la partie de la semaine durant laquelle il n'est pas en formation s'il est toujours en contrat).

2. Calcul de la rémunération prise en charge

La rémunération prise en charge est calculée en appliquant le pourcentage de prise en charge à la rémunération de référence déterminée sur la base de la durée hebdomadaire habituelle de travail du salarié (ou ancien salarié).

Toute absence, même justifiée, du stagiaire en formation, ainsi que toute période d'interruption de l'action de formation prévue par le prestataire de formation entraîne une retenue sur la prise en charge de la rémunération. Toutefois, il n'est pas opéré de retenue dans l'hypothèse exclusive où l'action de formation est interrompue du fait de la survenance de jours fériés.

3. Durée maximale de prise en charge de la rémunération

La durée maximale de la prise en charge est d'un an calendaire, sauf en cas d'accord de branche, ou d'accord conclu entre les OPACIF et l'État, la région ou un OPCA prévoyant le financement de congés d'une durée supérieure.

B. Prise en charge des dépenses afférentes aux congés individuels de formation continus et à temps partiel

1. Définition du CIF continu et à temps partiel

- ▶ Le congé individuel de formation est dit continu et à temps partiel :
 - lorsque la durée hebdomadaire de la formation est inférieure à 30 heures (le salarié reprenant ou pas son travail pendant la partie de la semaine durant laquelle il n'est pas en formation s'il est toujours en contrat) ;
 - lorsque la durée hebdomadaire de la formation est inférieure à 85 % de la durée hebdomadaire à laquelle le salarié à temps partiel est (était) habituellement soumis (le salarié reprenant ou pas son travail pendant la partie de la semaine durant laquelle il n'est pas en formation s'il est toujours en contrat).

2. Calcul de la rémunération prise en charge

La rémunération prise en charge est calculée en appliquant le pourcentage de prise en charge à la rémunération versée pendant la durée de la formation. La rémunération couvre les heures de formation réalisées.

3. Durée maximale de prise en charge de la rémunération

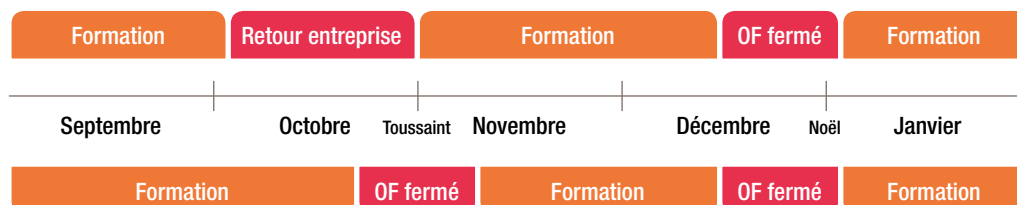
La durée maximale de la prise en charge est de 1 200 heures de formation, sauf en cas d'accord de branche, ou d'accord conclu entre les OPACIF et l'État, la région ou un OPCA prévoyant le financement de congés d'une durée supérieure.

C. Prise en charge des dépenses afférentes aux congés individuels de formation discontinus

1. Définition du terme « discontinu »

Le congé individuel de formation est dit **discontinu** lorsqu'il est accordé pour une action de formation constituée de plusieurs séquences, sessions ou modules alternant avec des périodes de reprise de travail (ou tout autre suspension du CIF) d'une durée minimale d'une semaine calendaire (du lundi au dimanche), elles-mêmes non liées à la fermeture de l'organisme de formation.

DISCONTINU



CONTINU

2. Calcul de la rémunération prise en charge

Chacune des périodes du congé individuel de formation correspondant aux différentes composantes de l'action de formation pouvant être à temps plein ou à temps partiel, **le caractère à temps plein ou à temps partiel s'apprécie globalement par période.**

Par période, il convient de considérer chaque séquence, session ou module alternant avec des périodes de suspension du CIF non liées à la fermeture de l'organisme de formation.

Les modalités de calcul de la rémunération prise en charge sont déterminées pour chaque période en fonction des règles définies ci-dessus pour les congés individuels de formation à temps plein ou à temps partiel.

3. Durée maximale de prise en charge de la rémunération

La durée maximale de la prise en charge est de 1 200 heures de formation, sauf en cas d'accord de branche, ou d'accord conclu entre les OPACIF et l'État, la région ou un OPCA prévoyant le financement de congés d'une durée supérieure.

Et en pratique ?

Pour l'application de la présente règle, vous devez apprécier la durée hebdomadaire de la formation pour l'ensemble du CIF - le cas échéant la durée hebdomadaire moyenne en l'hypothèse d'un CIF continu sur plusieurs semaines avec changement de la durée hebdomadaire de la formation, ou la durée hebdomadaire moyenne par période si le CIF est discontinu, - quel que soit son rythme pédagogique hebdomadaire et sans rechercher une corrélation entre les heures habituellement ou anciennement travaillées par le salarié ou l'ancien salarié et les heures prévues pour le déroulement de la formation.

4. PRISE EN CHARGE DES PÉRIODES EN ENTREPRISE

Que dit la règle ?

La demande de prise en charge d'un CIF peut prévoir l'accomplissement, par le salarié, d'une période de stage en entreprise lorsque celle-ci a pour objet l'acquisition de connaissances de base nécessaires à la formation.

Les conditions de prise en charge des périodes en entreprise effectuées dans le cadre d'un CIF-CDD sont celles de la fiche 4, exception faite de la condition relative à l'impossibilité de prendre en charge une période de stage en entreprise effectuée dans l'entreprise qui emploie le salarié, non exigée dans l'hypothèse du CIF-CDD réalisé à l'issue du CDD.

TEXTES DE RÉFÉRENCE

[Article L6322-14](#)

[Article 2-46 étendu ANI du 5 décembre 2003](#)

[Article 83 de l'ANI du 5 octobre 2009](#)

[Décision CA du FPSPP du 16 septembre 2014](#)

Prise en charge des coûts pédagogiques et des frais annexes

Que dit la règle ?

Les conditions de prise en charge des coûts pédagogiques et des frais annexes sont identiques à celles applicables au CIF-CDI.

- Pour en savoir plus, reportez-vous aux fiches 9 et 10.

Évènements pouvant intervenir en cours de CIF-CDD

Que dit la règle ?

Durant le CIF, plusieurs évènements prévisibles ou non sont susceptibles de se produire. Ces évènements peuvent avoir pour conséquence la cessation de la prise en charge du congé par le FONGECIF / FAF.TT.

La participation financière du FONGECIF / FAF.TT est subordonnée à une fréquentation assidue de la formation par le stagiaire. **Par conséquent, toute absence, même justifiée, du stagiaire en formation, ainsi que toute période d'interruption de l'action de formation prévue par le prestataire de formation entraîne une retenue sur la prise en charge de la rémunération.**

Toutefois, il n'est pas opéré de retenue dans l'hypothèse exclusive où l'action de formation est interrompue du fait de la survenance de jours fériés.

Et en pratique ?

► Interruptions décidées par l'organisme de formation


Les périodes éventuelles de fermeture prévues par l'organisme de formation ne donnent pas lieu à prise en charge par le FONGECIF / FAF.TT.


De même, en cas d'abandon de la formation ou de défaillance de l'organisme de formation, le salarié cesse d'être pris en charge.

► Interruption pour maladie, maternité ou accident

L'interruption du CIF pour maladie, maternité ou accident entraîne une interruption de la prise en charge du FONGECIF / FAF.TT.

TEXTES DE RÉFÉRENCE

 Article L6322-14
du Code du travail

 Article L.3133-1
du Code du travail

| Décision CA du FPSPP
du 19 mars 2014

 LIEN EXTERNE ET PDF

Maintien de la protection sociale des bénéficiaires

Que dit la règle ?

Pendant la durée de son congé individuel de formation, le stagiaire bénéficie du maintien de la protection sociale qui lui était assurée lorsqu'il était titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée, en matière de sécurité sociale, d'assurance chômage et de retraite complémentaire.

L'organisme collecteur paritaire agréé verse aux régimes concernés les cotisations sociales afférentes à ces garanties.

Le taux « accident du travail » spécifique aux stagiaires de la formation professionnelle doit être appliqué et indiqué sur le bulletin de salaire établi par le **FONGECIF / FAF.TT**.

Et en pratique ?

Le taux « accidents du travail et maladies professionnelles » applicable aux stagiaires de la formation professionnelle correspond au code risque 85.3 HA. Il est déterminé annuellement. Il a été fixé à 2,44 % pour l'année 2015.

TEXTES DE RÉFÉRENCE

-  | Articles L6322-14 et L6322-36 du Code du travail
-  | Arrêté du 24 décembre 2014 relatif à la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles (modifié annuellement)
-  | Article 2-46 étendu ANI du 5 décembre 2003
-  | Article 83 ANI du 5 octobre 2009
- | Décision CA du FPSPP du 19 mars 2014

CHAPITRE 3

Prise
en charge
des dépenses
liées

à la **FHTT**

La formation hors temps de travail (FHTT) permet à tout salarié en contrat à durée indéterminée (CDI) ou en contrat à durée déterminée (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...)). Toutefois, seuls les coûts pédagogiques (fiche 22) sont pris en charge en totalité ou partiellement.

Sa mise en œuvre est réservée aux salariés ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise (fiche 21). Elle n'entraîne ni rémunération, ni indemnisation.

Éligibilité à la formation hors temps de travail (FHTT)

FICHE 20

Que dit la règle ?

► **Contrats de travail visés**

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 pour bénéficier de la FHTT doit avoir au moins douze mois d'ancienneté dans son entreprise.

Et en pratique ?

L'ancienneté s'apprécie au dépôt de la demande.

S'agissant d'une formation qui se déroule hors temps de travail, le salarié n'a pas d'autorisation d'absence à demander à son employeur.

TEXTES DE RÉFÉRENCE

 Article L6322-14
du Code du travail

 Article 56 ANI
du 5 octobre 2009

 LIEN EXTERNE ET PDF

Prise en charge financière des coûts pédagogiques, des frais annexes et de garde d'enfant

Que dit la règle ?

1. Prise en charge des coûts pédagogiques

La prise en charge du FONGECIF / FAF.TT porte sur les seuls coûts pédagogiques. Par conséquent, le salarié qui effectue une formation dans le cadre de ce dispositif ne perçoit aucune rémunération ou allocation de formation, la formation se déroulant en dehors du temps de travail. Le stagiaire est donc payé normalement dans le cadre de son activité salariée (sauf s'il pose des jours de congés sans solde pour suivre certaines sessions de formation).

► **La prise en charge est :**


- ▮ partielle ou globale.
- ▮ limitée par les deux plafonds exclusifs ci-dessous (pas d'application des « reste à charge » en pourcentage de la rémunération CIF maintenue) :
 - 18 000 € HT (21 600 € TTC) pour la prise en charge globale
 - 27,45 € HT (32,94 € TTC) pour la prise en charge horaire
- ▮ subordonnée à une durée de l'action de formation **au moins égale à 120 heures.**

2. Prise en charge des frais annexes et des frais de garde d'enfant

Le FONGECIF / FAF.TT peut accorder une participation sur tout ou partie des frais de transport, d'hébergement ou de repas conformément aux règles qui régissent les conditions de son intervention.

Cependant, la prise en charge de ces frais est laissée à la libre appréciation du FONGECIF / FAF.TT.

TEXTES DE RÉFÉRENCE

 Article L6322-14
du Code du travail

 Article 56 ANI
du 5 octobre 2009

▮ Décision CA
du FPSPP du 8 juillet 2010

 LIEN EXTERNE ET PDF

CHAPITRE 4

Quelques
règles de prises
en charge

spécifiques

Modalités d'instruction et de rémunération en cas de multiplicité de particuliers employeurs pour un même salarié

Que dit la règle ?

Lorsqu'un salarié cumule plusieurs contrats de travail auprès de différents particuliers employeurs, le FONGECIF peut instruire les différents dossiers en un seul et rémunérer directement le salarié bénéficiaire en formation sous réserve de l'obtention par le salarié de l'ensemble des autorisations d'absence nécessaires.

Les conditions de prise en charge de la rémunération et de ses annexes sont identiques à celles définies pour le CIF-CDI et CIF-CDD.

Et en pratique ?

► Vous devez :

- ▮ vous assurer que le salarié a obtenu **autant d'autorisations d'absence qu'il a de particuliers employeurs** ;
- ▮ faire signer **une décharge de salaire** à chaque particulier employeur du salarié ayant obtenu l'accord de prise en charge ;
- ▮ **rémunérer directement** le salarié bénéficiaire de la formation.

► S'agissant du traitement budgétaire de ce type de dossiers, vous avez deux options de gestion :

- ▮ le dossier est engagé dans la section financière CIF-CDI, avec création d'un « dossier virtuel » CIF-CDD : la section budgétaire CIF-CDI doit rembourser à la fin de la formation la section budgétaire CIF-CDD simplement mobilisée à des fins de gestion pendant la durée de la formation ;
- ▮ le dossier est engagé dans la section financière CIF-CDI, et géré en « dossier CIF CDI » : aucun remboursement n'est à réaliser.

Cette procédure peut être appliquée, pour des facilités de gestion, au particulier employeur unique.

Prise en charge de la rémunération des salariés intérimaires par le FAF.TT

Que dit la règle ?

Le calcul de la rémunération de référence du salarié intérimaire en Congé Individuel de Formation s'effectue sur la base du salaire brut moyen perçu par le salarié intérimaire au cours des **600 dernières heures de mission précédant la date de dépôt de la demande d'autorisation d'absence effectuées pour le compte de l'entreprise de travail temporaire ayant accordé l'autorisation d'absence.**


Et en pratique ?

Pour le calcul du salaire brut moyen perçu, il convient de prendre en compte le salaire de base, les heures complémentaires ou supplémentaires, les primes de toute nature (soumises à cotisations sociales) versées au cours de la période (éventuellement prorata temporis de la période prise en compte), **à l'exception de l'indemnité de fin de mission, de l'indemnité compensatrice de congés payés et des remboursements de frais professionnels.**

Le montant des charges sociales patronales sera déterminé à partir d'un taux moyen de charges sociales patronales régulièrement actualisé qui sera appliqué au salaire brut moyen perçu auquel aura été précédemment ajouté 10 % correspondant aux congés payés générés par le CIF.

Le remboursement de la rémunération avancée par l'employeur, sera effectué sur la base **de l'engagement retenu par le FAF.TT (rémunération horaire de référence CIF) que ce dernier notifiera à l'employeur et au salarié intérimaire par convention de prise en charge de rémunération signée par l'employeur et par courrier d'accord salarié.**

TEXTE DE RÉFÉRENCE

 | Accord du 26 septembre 2014 (21 septembre 2012) relatif au développement de la formation tout au long de la vie professionnelle au sein de la branche du travail temporaire

 LIEN EXTERNE ET PDF

Pour tout contact :

Service juridique du FPSPP

Tél: 01 81 69 01 69

Fax: 01 81 69 01 42

servicejuridique@fpspp.org

FPSPP
11, rue Scribe
75009 PARIS
Tél: 01 81 69 01 40
www.fpspp.org

