

Extrait du site UGTG.org

url :Ã http://ugtg.org/spip.php?article523

Le CongÃ© Individuel de Formation - IntÃ©rimaire (CIF IntÃ©rimaire)

- Droit des salariÃ©s - Fiches pratiques - Toutes les Fiches -

Date de parution : 29 novembre 1999

Date de mise en ligne : samedi 30 aoÃ»t 2008

Mis Ã jour le : samedi 30 aoÃ»t 2008

UGTG.org

Conditions particulières d'obtention d'un congé individuel de formation (CIF) pour les travailleurs temporaires

Conditions d'obtention du congé individuel de formation

Pour pouvoir bénéficier du congé individuel de formation (CIF), il faut avoir travaillé :

[-] Soit, 1 600 heures dans le travail temporaire au cours des 18 derniers mois, dont 600 heures dans l'entreprise de travail temporaire où s'effectue la demande,

[-] Soit, 4 500 heures dans la profession, au cours des 3 dernières années, pour les salariés ne réunissant pas les conditions d'ancienneté dans l'entreprise temporaire à la date de dépôt de la demande.

Le salarié intérimaire doit aussi :

[-] Ou être en mission au moment de sa demande,

[-] Ou avoir terminé sa mission, dans l'entreprise dans laquelle il effectue sa demande, depuis moins de 3 mois.

Délai de franchise entre 2 CIF

Un salarié intérimaire ayant bénéficié d'un CIF doit attendre un certain délai, dit "délai de franchise", avant de pouvoir bénéficier d'un autre congé.

Ce délai de franchise, exprimé en mois, est égal à la durée du précédent CIF, exprimé en heures, divisé par 12, sans pouvoir être inférieur à 6 mois et supérieur à 4 ans.

Demande de CIF

Le salarié temporaire doit faire une demande d'autorisation d'absence par écrit auprès de l'entreprise de travail temporaire qui l'emploie :

[-] Au plus tard 120 jours à l'avance, lorsque la formation dure 6 mois ou plus et doit être effectuée à temps plein,

[-] Au plus tard 60 jours à l'avance, lorsque la formation dure moins de 6 mois ou doit être effectuée à temps partiel ou a pour objet le passage ou la préparation d'un examen.

Réponse de l'employeur

L'employeur dispose de 30 jours pour donner sa réponse. Il ne peut pas refuser la demande si le salarié temporaire remplit les conditions nécessaires pour bénéficier du CIF.

Il ne peut différer l'autorisation d'absence que si la date de la demande et la date de départ en formation interviennent au cours d'une même mission, sauf si la formation demandée est :

[-] Sanctionnée par un titre ou diplôme homologué permettant d'accéder à un niveau de qualification supérieur ou à un secteur d'activité différent,

[-] Ou d'une durée supérieure à 1 200 heures.

Démarche à effectuer auprès de l'organisme financeur

La demande de prise en charge financière des frais de formation doit être adressée au fonds d'assurance formation du travail temporaire (FAF-TT) qui fixe ses propres règles de prise en charge des frais annexes (inscription, transport, hébergement, ...).

Rémunération du salarié en formation

Le salaire de référence pris en compte pour le calcul de la rémunération du salarié intérimaire durant son CIF correspond à la rémunération qu'il a perçue pour la mission au cours de laquelle il a déposé sa demande d'autorisation d'absence.

Lorsque la demande est déposée dans les 3 mois suivant le dernier contrat de mission, le salaire de référence correspond au salaire de la dernière mission effectuée dans l'entreprise où les droits ont été acquis.

Lorsque le CIF comporte des interruptions ou des périodes à temps partiel, seules les périodes de formation sont rémunérées.

Situation du salarié temporaire en CIF

La durée du congé est assimilée à une période de mission pour le calcul des droits relatifs à l'ancienneté et aux congés. Le salarié intérimaire est alors titulaire d'un contrat de mission formation. Il reste affilié aux mêmes régimes de protection sociale.

A l'issue de la formation

A l'issue de la formation, le salarié temporaire peut reprendre la mission interrompue, s'il en a exprimé l'intention lors de son départ en formation.

En cas d'impossibilité, l'entreprise d'intérim doit lui proposer un autre contrat.