

■ **Durée :**

- 1 an ou 1200h maximum ou 1200h à temps partiel sur 2 ou 3 ans.
- Pour les formations plus longues, conditions particulières (agrément du stage et accord préalable de l'entreprise et de l'organisme collecteur).

■ **Conséquences sur le contrat de travail :**

- Le contrat continue de produire certains effets : ancienneté, congés payés, sous condition du respect de :
- l'obligation d'assiduité au stage ;
 - la remise régulière d'attestations de présence.

■ **Rémunération et frais :**

- Rémunérations :
- L'employeur verse la totalité ou un pourcentage du salaire, il est remboursé par un organisme collecteur (FONGECIF, FAF...)

- Frais :
- Prise en charge totale ou partielle fixée selon les règles paritaires de l'organisme collecteur.
- Le complètement des frais de formation est réglé par le stagiaire ainsi que les droits universitaires d'inscription

■ **Remarques**

- La durée du CIF peut être un des éléments de la négociation de la formation au niveau de l'entreprise.
- L'Etat et les Régions peuvent conclure des conventions avec les organismes paritaires pour assurer un financement complémentaire.

■ **2. Plan de formation (PF) :**

A l'initiative de l'employeur, après consultation des représentants des salariés.

■ **Actions "adaptation au poste de travail" :**

Salariés envoyés par leur entreprise pour se former sur le temps de travail.

■ **Actions "évolution des emplois" :**

Gel des heures supplémentaires et repos compensateur en cas de dépassement de l'horaire de référence.

■ **Actions "développement des compétences" :**

Allocation de formation (50% du salaire) en cas de formation hors du temps de travail.

Ce dispositif annule les dispositions antérieures du plan de formation.

■ **3. Droit individuel à la formation (Dif) :**

A l'initiative des salariés.

- 20h par an pendant six ans (120h maxi) ;

- hors du temps de travail et éventuellement sur le temps de travail ;

- en cas de désaccord pendant deux ans, priorité dans le cadre du Dif.

■ **4. Périodes de professionnalisation :**

A l'initiative du salarié ou de l'employeur

- Utilisation possible du Dif.

- Adaptable par accords de branche ou accords collectifs interprofessionnels (accord de

branche ou, à défaut, accord collectif conclu entre les organisations représentatives

d'employeurs et de salarié signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel

(Agefos PME ou Opcareg).

■ **5. Contrats de professionnalisation jeunes ou adultes :**

- Formations et publics prioritaires définis par voie d'accord de branche ou, à défaut, accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salarié signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel (Agefos PME ou Opcareg).

NB : ces dispositifs remplacent les anciens **Contrats d'insertion en alternance** : contrat d'orientation (jeunes), contrat de qualification jeunes, contrat de qualification adultes, contrat d'adaptation (jeune).