

TOUT SAVOIR SUR LE CIF

Le Congé Individuel de Formation

Le CIF permet à tout travailleur, au cours de sa vie professionnelle, quel que soit l'effectif de l'entreprise et la nature de son contrat de travail, de suivre, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation ou de préparer et passer un examen indépendamment du plan de formation de l'entreprise.

En d'autres termes, le CIF est le droit de s'absenter de son poste de travail pour suivre une formation de son choix.

Conditions d'ouverture du droit du CIF

- Une condition **d'ancienneté** est nécessaire : 24 mois consécutifs ou non en tant que salarié dont 12 mois dans l'entreprise (36 mois dans les entreprises artisanales de moins de 10 salariés).
- Un **délai de franchise** entre deux CIF doit être respecté. Sa durée, qui dépend de celle du précédent congé individuel de formation, ne peut être inférieure à 6 mois ni supérieure à 6 ans.

L'absence du travailleur ne peut être supérieure à un an.

Quelles sont les démarches à accomplir auprès de l'employeur ?

Le salarié formule à son employeur dans un délai de 60 jours (ou 120 jours pour des stages d'une durée continue de plus de 6 mois) une demande écrite **d'autorisation d'absence** qui indique avec précision l'intitulé, la date d'ouverture, la durée de la formation, ainsi que l'organisme qui la réalise.

Que peut répondre l'employeur à la demande d'un salarié ?

Si le salarié remplit les conditions d'ouverture du droit au CIF et respecte la procédure de demande d'autorisation d'absence, l'employeur ne peut pas s'opposer au départ en formation du salarié. Il peut cependant en **reporter** la date pour l'un des deux motifs suivants.

❖ Motif de service

Lorsque l'employeur estime que le départ du salarié en congé de formation est préjudiciable à la production et à la bonne marche de l'entreprise, il peut reporter la date de départ en congé de formation qui lui a été présentée. Le motif de report ne peut être invoqué par l'employeur que dans les conditions suivantes :

- il doit être signifié par l'employeur à l'intéressé dans les 30 jours qui suivent la réception de la demande de congé ;
- il ne peut être notifié par l'employeur qu'après consultation du comité d'entreprise ou du comité d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel ;
- en cas de différend entre l'employeur et l'intéressé, l'inspecteur du travail dont relève l'entreprise peut être saisi par l'une des parties et pris pour arbitre ;
- la durée maximale pendant laquelle le congé peut être différé pour ce motif est de 9 mois.

❖ Effectifs simultanément absents

Lorsque, dans une entreprise ou un établissement, toutes les demandes de congé ne peuvent être satisfaites simultanément (en fonction de l'effectif de l'entreprise), ces demandes doivent être accordées en suivant l'ordre de priorité suivant :

- 1 - demandes présentées pour passer un examen ;
- 2 - demandes déjà présentées et qui ont été différées (quel que soit le motif pour lequel la demande a été différée) ;
- 3 - demandes formulées par les travailleurs qui, dans le cadre d'un congé de formation, ont dû interrompre leur stage pour un motif reconnu valable par l'employeur, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ;
- 4 - demandes formulées par les salariés ayant le plus d'ancienneté dans l'entreprise.

Pour qu'une demande déjà reportée soit prise en compte, il est préférable que le salarié reformule sa demande à son employeur.

Qui finance le CIF ?

Pendant le congé de formation, le bénéficiaire reste salarié de son entreprise.

Il doit **demandeur une prise en charge auprès des organismes paritaires agréés par l'Etat.**

- Il s'agit principalement du FONGECIF (Fonds pour la gestion du CIF).
- Cependant, dans quelques secteurs professionnels (spectacle, agriculture, économie sociale...), ce sont les OPCA (organismes paritaires collecteurs agréés de branche) qui sont chargés du financement du CIF.

Ces organismes paritaires de gestion du congé individuel de formation (OPACIF) reçoivent à cette fin des contributions versées par les entreprises.

Tout salarié qui veut recourir au congé individuel de formation doit s'adresser, pour bénéficier à la fois d'une prise en charge financière et du maintien de la rémunération, à l'organisme auprès duquel l'entreprise verse sa contribution.

Chaque organisme définit ses propres règles de procédure de demande de financement et de prise en charge du CIF : le salarié a donc intérêt à s'adresser le plus tôt possible au FONGECIF ou à l'OPCA pour disposer des renseignements nécessaires à la constitution de son dossier.

Quels frais peuvent être pris en charge ?

Le FONGECIF ou l'OPCA sont susceptibles de prendre en charge, dans l'ordre de priorité :

- la rémunération ;
- le coût de la formation ;
- les frais de transport ;
- les frais d'hébergement.

Les entreprises n'ont pas d'autres obligations financières, en matière de congé individuel de formation, que de verser leur cotisation annuelle à l'organisme collecteur dont elles relèvent. Cependant, tous les employeurs ont la possibilité de participer directement au financement du congé indépendamment du versement de cette cotisation. Un salarié peut donc s'adresser à son employeur pour obtenir, soit un financement complémentaire à la prise en charge décidée par

l'organisme financeur, soit le financement total ou partiel d'un congé individuel de formation qui ne pourrait être pris en charge par le FONGECIF ou l'OPCA.

Comment est assurée la rémunération durant le congé individuel de formation ?

L'autorisation d'absence donnée par l'employeur n'entraîne pas automatiquement le maintien de la rémunération, ni la prise en charge des frais afférents à la formation. Le maintien de la rémunération n'est acquis par le salarié que lorsqu'il a obtenu l'accord de l'organisme paritaire agréé à cette fin. Selon les cas, celui-ci prend en charge 80 % ou 90 % de la rémunération habituelle du salarié, sauf si celle-ci est inférieure à deux fois le SMIC.

La prise en charge du salaire est alors totale. Concrètement, c'est l'employeur qui verse la rémunération et se fait rembourser par l'organisme agréé.

Quelles sont les incidences sur le contrat de travail ?

Pendant le congé de formation, le bénéficiaire reste salarié de son entreprise : seuls certains effets liés au contrat de travail sont suspendus (travail effectif, maintien automatique de la rémunération).

Le temps passé en formation est pris en compte pour le calcul des droits aux congés payés. Cette règle est applicable quelle que soit la durée du congé, quel que soit son mode de rémunération, que ce congé soit rémunéré ou non par l'employeur. Il en va de même à l'égard des droits auxquels le salarié peut prétendre du fait de son ancienneté dans l'entreprise : par exemple les primes (13e mois, vacances, bilan ou gratifications) liées à l'ancienneté dans l'emploi. Le salarié en congé de formation conserve le droit d'exercer des mandats de représentant du personnel ou de délégué syndical. Il reste également électeur et éligible aux élections professionnelles. À son retour, l'employeur doit le réintégrer dans son emploi antérieur mais n'est pas tenu de proposer un autre emploi prenant en compte la qualification acquise pendant la formation.

Sous réserve du cas particulier mentionné ci-dessous, les actions de formation du CIF s'accomplissent en tout ou partie pendant le temps de travail.

La formation peut-elle se dérouler en dehors du temps de travail ?

Dès lors que le salarié dispose d'une ancienneté d'un an dans l'entreprise et à sa demande, l'organisme collecteur paritaire agréé au titre du congé individuel de formation (OPACIF) peut assurer la prise en charge de tout ou partie des frais (c'est-à-dire les coûts pédagogiques de la formation) liés à la réalisation d'une formation se déroulant en dehors du temps de travail (donc sans obligation de congé), selon les mêmes modalités que celles prévues dans le cadre du CIF. Pendant la durée de cette formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Cette disposition est issue de la loi du 24 novembre 2009 citée en référence ; elle vise à élargir les opportunités d'accès des salariés à des formations dont ils prennent l'initiative, en instaurant une possibilité de prise en charge par les OPACIF des frais pédagogiques de formations réalisées hors temps de travail. L'article D. 6322-79 nouveau du code du travail, créé par le décret du 18 janvier 2010 cité en référence, fixe à 120 heures la durée minimum de la formation ouvrant droit à une telle prise en charge.

Les salariés sous contrat à durée déterminée peuvent-ils bénéficier du congé individuel de formation ?

Oui, les conditions d'accès au CIF ont été aménagées pour permettre aux anciens titulaires de contrat à durée déterminée de bénéficier du dispositif. Le salarié sous contrat à durée déterminée doit avoir travaillé :

- 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, au cours des 5 dernières années ;
- dont 4 mois consécutifs ou non, sous contrat de travail à durée déterminée, au cours des 12 derniers mois.

Le CIF se déroule en dehors de la période d'exécution du contrat de travail à durée déterminée. L'action de formation doit débiter au plus tard 12 mois après le terme du contrat. Cependant, à la demande du salarié, la formation peut être suivie, après accord de l'employeur, en tout ou partie, avant le terme du CDD.

Les dépenses liées à la réalisation de cette formation sont prises en charge par l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation (FONGECIF ou OPCA). L'organisme compétent est celui dont relève l'entreprise dans laquelle a été exécuté le contrat de travail à durée déterminée. La prise en charge financière accordée porte sur la rémunération et sur tout ou partie des frais de formation.