



LE CONGE INDIVIDUEL DE FORMATION

Le congé individuel de formation (CIF) est le droit de s'absenter de son poste de travail pour suivre une formation de son choix. Pour en bénéficier, le salarié doit remplir certaines conditions et présenter sa demande à l'employeur, selon une procédure déterminée.

I. QUI PEUT SOLLICITER UN CONGE INDIVIDUEL DE FORMATION ?

- Tout salarié, qui en remplit les conditions, peut accéder à un CIF, quel que soit l'effectif de l'entreprise et la nature de son contrat de travail. Les conditions sont les suivantes :

► POUR LES SALARIES EN CDI

- Avoir une ancienneté égale ou supérieure à 24 mois consécutifs ou non en tant que salarié dont 12 mois dans l'entreprise (36 mois dans les entreprises artisanales de moins de 11 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.



A savoir :

Aucune condition d'ancienneté n'est exigée si le salarié a changé d'emploi à la suite d'un licenciement économique et qu'il n'a pas suivi un stage de formation entre le licenciement et son réemploi.

► POUR LES SALARIES EN CDD

- Avoir travaillé 24 mois consécutifs ou non au cours des cinq dernières années dont 4 mois en CDD dans les 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 débuter 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.

► POUR LES SALARIES EN INTERIM

- Avoir totalisé, au cours des dix-huit derniers mois, 1600 heures dans la profession, dont 600 heures dans l'entreprise de travail temporaire où s'effectue la demande.

II. QUEL PEUT ETRE L'OBJECTIF DU CIF ?

▶ Se qualifier, évoluer ou se reconvertir

- Le CIF permet à tout travailleur de suivre à son initiative et à titre individuel, au cours de sa vie professionnelle des actions de formation, pour se qualifier, évoluer ou se reconvertir indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise.
- La formation suivie dans le cadre du CIF doit permettre :
 - d'accéder à un niveau de qualification supérieure,
 - de changer de profession ou de secteur d'activité,
 - d'enrichir ses connaissances dans le domaine culturel et social, ou se préparer à l'exercice de responsabilités associatives bénévoles,
 - ou de préparer un examen pour l'obtention d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles.
- La formation demandée n'a pas besoin d'être en rapport avec l'activité du salarié.
- La formation peut se dérouler à temps complet ou à temps partiel et de manière continue ou discontinue.

III. QUELLE EST LA DUREE DU CIF ?

- La prise en charge du CIF est d'une année maximum pour les formations à temps complet ou de 1200 heures pour les formations à temps partiel.
- La durée minimale d'un CIF est de 30 heures, néanmoins le CIF a pour vocation de permettre la mise en œuvre de projets nécessitant une formation longue.
- La formation peut se dérouler en plusieurs temps, sur une durée de 3 ans maximum.

IV. QUELLES SONT LES ETAPES A RESPECTER ?

1. Construire son projet

- Formuler et motiver ses envies de changement ou d'évolution, étudier les perspectives offertes à l'issue de la formation : réorientation vers un autre secteur d'activité, possibilité d'évolution au sein de l'entreprise, etc. Un bilan de compétences peut aider à faire le point et à construire le projet.

2. Trouver sa formation

- Choisir un organisme de formation et une formation adaptée à son projet.

3. Faire une demande d'autorisation d'absence

- Rédiger une demande d'autorisation d'absence à l'employeur en précisant l'intitulé de la formation, ses dates et sa durée, ainsi que l'organisme qui la réalise.

4. Réaliser une demande de financement

V. QUELLES SONT LES DEMARCHES A ACCOMPLIR AUPRES DE L'EMPLOYEUR ?

► POUR LES SALARIES EN CDI

- Le salarié présente à son employeur dans un délai de 60 jours (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.
- Un certificat d'inscription doit être joint en cas de congé pour passer un examen.
- L'employeur doit répondre dans les 30 jours.
- Dès que l'autorisation d'absence est acceptée par son employeur, le salarié doit demander un dossier de financement, à l'organisme auprès duquel l'entreprise verse sa contribution.

► POUR LES SALARIES EN CDD

- Les salariés en CDD doivent recevoir un bordereau individuel d'accès à la formation (BIAF).
- Selon les secteurs, le BIAF est délivré dès la signature du contrat de travail ou avec le dernier bulletin de paie.
- Ce bordereau informe le salarié sur ses droits au CIF et lui permet de présenter une demande de financement.
- La formation se déroule à la fin du CDD, et au plus tard 12 mois après le terme du contrat.

VI. L'EMPLOYEUR PEUT-IL REFUSER LA DEMANDE DE CONGE INDIVIDUEL DE FORMATION ?

- Si le salarié remplit les conditions d'ouverture du droit au CIF (ancienneté, délai de franchise) 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, le report devant être justifié par l'un des motifs mentionnés ci-dessous.

► Les 2 motifs de report du CIF

Le 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. La durée pendant laquelle le CIF peut être différée ne peut excéder neuf mois.

Le motif d'«effectifs simultanément absents »

- Lorsque, dans une entreprise ou un établissement, toutes les demandes de congé ne peuvent être satisfaites simultanément.

VII. COMMENT EST FINANCE LE CIF ?

- Le financement du congé individuel de formation est assuré par des organismes paritaires agréés par l'État.
 - Il s'agit principalement des FONGECIF (Fonds de gestion du CIF, présents dans chaque région).
 - 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 (FONGECIF ou OPCA) reçoivent à cette fin des contributions versées par les entreprises comptant au moins 10 salariés. Ils peuvent par ailleurs bénéficier d'un financement complémentaire de l'État et de la région.
- Tout salarié qui veut recourir au congé individuel de formation doit s'adresser, pour bénéficier d'une prise en charge financière, à l'organisme auprès duquel l'entreprise verse sa contribution.



Remarque :

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.

VIII. QUELS FRAIS PEUVENT ETRE PRIS EN CHARGE ?

- Le FONGECIF ou l'OPCA (agréé au titre du CIF) sont susceptibles de prendre en charge, dans l'ordre de priorité fixé par l'instance paritaire de l'organisme :
 - la rémunération ;
 - le coût de la formation ;
 - les frais de transport ;
 - les frais d'hébergement.

IX. COMMENT EST ASSUREE LA REMUNERATION DURANT LE CONGE 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 lorsque' il a obtenu l'accord de l'organisme paritaire agréé à cette fin (décret n°84-613 du 16 juillet 1984). La rémunération est calculée en référence au salaire que le salarié aurait perçu s'il était resté à son poste de travail, sauf dispositions conventionnelles plus favorables concernant les salariés à temps partiel et prévues dans le cadre d'un accord national interprofessionnel étendu ou d'une convention ou d'un accord collectif de branche étendu.
- La rémunération dépend du salaire mensuel brut du salarié.

- ✓ Si le salaire brut est inférieur à deux fois le SMIC, la rémunération est égale à 100 % du salaire antérieur.
- ✓ Si le salaire brut est supérieur à deux fois le SMIC, la rémunération est égale à :
 - soit 80 % du salaire brut antérieur(ou 90% si ce sont des actions prioritaires définies soit par le décret précité soit par le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels - FPSPP), si le congé n'excède pas 1 an ou 1 200 heures à temps partiel,
 - soit 60 % du salaire brut pour la fraction du congé excédant 1 an ou 1 200 heures à temps partiel.
- ✓ C'est l'employeur qui verse la rémunération et se fait rembourser par l'organisme agréé.

X. QUELLES SONT LES INCIDENCES DU CIF SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL ?

- Pendant le CIF, la personne est considérée comme stagiaire de la formation professionnelle : elle bénéficie du maintien de sa protection sociale et est couverte contre le risque d'accident du travail.
- Durant cette période, le contrat de travail est suspendu mais non rompu.
- ✓ Le salarié doit donc justifier de sa présence en formation. À l'issue de la formation, il réintègre son poste de travail ou un poste équivalent. L'employeur n'est pas tenu de proposer un autre emploi prenant en compte la qualification acquise pendant la formation.
- ✓ Le temps passé en formation est assimilé à du temps de travail effectif pour le calcul des congés payés, d'ancienneté.
- 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.
- ✓ Les actions de formation du CIF s'accomplissent en tout ou partie pendant le temps de travail, sauf cas particulier.

REFERENCES

- Code du travail : articles L6322-1 à L6322-3 : Objet
- Code du travail : articles R6322-1 et R6322-2 : Conditions d'ancienneté pour les salariés en CDI
- Code du travail : articles R6322-3 à R6322-7 : Délais de demande
- Code du travail : article R6322-20 : Conditions d'ancienneté pour les salariés en CDD
- Décret n°84-613 du 16 juillet 1984 relatif au congé individuel de formation : Rémunération du salarié en CIF

*Cette fiche pratique donne une information synthétique.
Les données fournies n'ont pas de valeur légale ou réglementaire.*