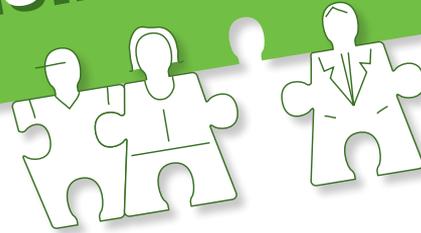


Le Congé Individuel de Formation (CIF)



Le congé individuel de formation (CIF)

a pour objet de permettre à tout salarié de suivre des actions de formation, à son initiative et à titre individuel, indépendamment de sa participation aux actions du plan de formation de l'entreprise.

La procédure de demande de CIF

Les différentes étapes

- **définir son projet professionnel** ;
- **s'informer sur les programmes** de formation proposés par les organismes externes ;
- **obtenir une autorisation d'absence** auprès de son employeur pour la durée de sa formation ; celle-ci doit préciser : la date de début du stage ; la durée du stage ; la désignation du stage ; le nom de l'organisme de formation (art. R. 6322-4 C. trav.).

Attention ! Délai de prévenance de l'employeur !

Le salarié doit effectuer cette démarche au plus tard : 120 jours avant le début du stage (si celui-ci dure 6 mois ou plus et s'effectue en une seule fois à temps plein) ; ou 60 jours avant le début du stage (si celui-ci dure moins de 6 mois ; s'il s'effectue sur plusieurs périodes ou à temps partiel ; si la demande vise le passage ou la préparation d'un examen) (art. R. 6322-3 C. trav.).

L'employeur dispose de 30 jours, à réception de la demande de CIF, pour répondre à cette demande. À défaut de réponse de l'employeur dans un délai de 30 jours, l'autorisation d'absence est acquise de droit (art. R. 6322-5 C. trav.).

À noter : l'employeur accorde l'autorisation d'absence pour la durée totale de la formation. Une fois accordée, il ne peut pas demander à son salarié d'interrompre sa formation pour réintégrer son poste de travail.

- **retirer un dossier de demande de prise en charge financière auprès de l'OPACIF*** dont relève le salarié (OPACIF / FONGECIF) : ce dossier doit être renseigné par le salarié, complété par l'organisme de formation retenu, puis envoyé à l'OPACIF par lettre recommandée avec AR, accompagné des pièces justificatives demandées. À noter : chaque OPACIF dispose d'une procédure propre de prise en charge. Renseignez-vous via leurs sites internet. L'OPACIF transmet sa réponse sous 2 mois en moyenne. La décision d'acceptation ou de rejet doit être formulée par écrit au salarié.

* Le réseau des OPACIF regroupe 6 organismes - AFDAS, FAFSEA, FAF TT, OPALIM, UNIFAF et UNIFORMATION (voir glossaire en fin de plaquette) - et le réseau des FONGECIF (structures paritaires régionales de gestion du CIF).

Conseil : pour ne pas être pris de court par les délais, il est préférable d'entamer ces démarches (autorisation d'absence, prise en charge financière) au moins 6 mois avant le début de la formation.

L'employeur peut reporter une demande d'autorisation d'absence

Dans ce cas, il doit motiver sa décision (art. R. 6322-5 C. trav.). L'employeur peut reporter le CIF :

- soit en raison des effectifs simultanément absents au titre du CIF (art. L. 6322-7 à L. 6322-9 C. trav.) ;
- soit pour raison de service (si l'employeur estime que le départ du salarié pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise) (art. L. 6322-6 C. trav.). La durée maximum du report pour ce motif ne peut excéder 9 mois (art. R. 6322-7 C. trav.).

Le motif de report doit être signifié par l'employeur à l'intéressé dans les 30 jours qui suivent la réception de la demande de CIF.

Important ! Le report ne peut être notifié par l'employeur qu'après avis du comité d'entreprise ou du comité d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel (art. L. 6322-6 et L. 2328-1 C. trav.).

L'OPACIF peut refuser de financer un CIF

Rappel ! Chaque OPACIF dispose de critères qui lui sont propres. Pensez à consulter leurs sites internet. Dans ce cas, il doit notifier par écrit le motif du refus au salarié. Les motifs possibles :

- le projet n'est pas conforme à une action de formation continue (au sens de l'article L. 6313-1 C. trav.) ;
- l'organisme de formation n'est pas agréé par l'OPACIF ;
- l'OPACIF manque de fonds pour financer cette action ;
- la présentation du dossier de prise en charge est hors délai ;
- le dossier de prise en charge a été présenté sans avoir obtenu au préalable l'autorisation d'absence de l'employeur ;
- la durée de formation n'est pas conforme avec la durée indiquée sur l'autorisation d'absence.

Le salarié dispose alors de 2 mois, à compter de la date d'envoi de la notification de rejet, pour adresser un recours gracieux auprès de l'OPACIF qui a pris cette décision. Sa demande sera alors examinée par une instance paritaire de recours. Le salarié sera informé par écrit de la décision prise par cette instance (art. R. 6322-16 et R. 6322-17 C. trav.).

Les bénéficiaires du CIF

Tous les salariés en CDI, les salariés en CDD et les intérimaires.

statut du salarié	conditions pour bénéficier d'un CIF
salariés en CDI	justifier d'une activité professionnelle de 24 mois, consécutifs ou non (quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs), en qualité de salarié, dont 12 mois dans l'entreprise (art. L. 6322-4 et R. 6322-1 C. trav.). Cas particulier : dans les entreprises artisanales de moins de 10 salariés, il faut justifier de 36 mois d'activité professionnelle, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise (art. L. 6322-27 et R. 6322-20 C. trav.).
salariés en CDD	justifier de 24 mois d'activité professionnelle, consécutifs ou non, en qualité de salarié (quelle qu'ait été la nature des contrats) au cours des 5 dernières années, dont 4 mois, consécutifs ou non, sous CDD au cours des 12 derniers mois.
intérimaires	justifier de 1600 heures travaillées en tant qu'intérimaire, dont 600 heures dans l'entreprise de travail temporaire où s'effectue la demande, sur une période de 18 mois précédant la date de dépôt de la demande d'autorisation d'absence.

Durée du CIF

La durée d'un CIF doit être identique à celle de la formation suivie.

Elle ne peut être supérieure à :

- **un an** s'il s'agit d'un stage continu et à temps plein ;
- **1 200 heures** s'il s'agit d'un stage à temps partiel ou de stages constituant un cycle pédagogique comportant des enseignements discontinus (art. L. 6322-12 C. trav.).

À noter : des accords collectifs ou des accords conclus avec l'État ou les régions peuvent toutefois prévoir des durées plus longues (art. L. 6322-12 C. trav.).

L'action de formation peut s'accomplir en tout ou partie pendant le temps de travail (art. L. 6322-2 C. trav.).

Important : la durée du CIF ne peut être imputée sur la durée des congés payés (art. L. 6322-13 C. trav.).

CIF : Congé individuel de formation

Les actions éligibles au titre du CIF

Les actions de formation doivent notamment permettre au salarié (art. L. 6322-1 C. trav.) :

- d'accéder à un niveau supérieur de qualification ;
- de changer d'activité ou de profession ;
- de s'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale et à l'exercice de responsabilités associatives bénévoles.

Important ! Le choix des actions de formation est à l'initiative du salarié.

À noter : Délai de franchise entre deux CIF (art. L. 6322-11 et R. 6322-10 C. trav.)

Il n'est pas possible de bénéficier à nouveau d'un CIF si l'on n'a pas observé un « délai de franchise » entre ces deux congés dans la même entreprise. Celui-ci varie entre 6 mois et 6 ans, il est calculé en fonction du nombre d'heures du précédent CIF.

Délai de franchise (mois)

=

durée du précédent CIF (en heures)

12

Les droits et obligations du salarié en CIF

Durant le CIF, **le contrat de travail du salarié n'est pas rompu, mais suspendu.**

Le CIF réalisé hors temps de travail (HTT)

Un salarié, sous réserve d'une ancienneté d'un an dans l'entreprise, peut prendre l'initiative de demander une prise en charge par l'OPACIF de tout ou partie des frais liés à la réalisation d'une formation se déroulant en dehors du temps de travail (art. L. 6322-64 C. trav.).

L'ANI du 7 janvier 2009 prévoit un dispositif de CIF hors temps de travail avec prise en charge possible par les OPACIF des seuls coûts pédagogiques en dehors de tout versement de rémunération.

La durée minimum de la formation HTT pouvant être prise en charge par l'OPACIF est fixée à 120 heures (art. L. 6322-64 et D. 6322-79).

Pendant la durée de cette formation, le salarié continue de bénéficier d'une protection sociale contre le risque accident du travail et maladie professionnelle (AT-MP).

Important ! En cas de formation HTT, le salarié n'a pas à demander à son employeur d'autorisation d'absence.

Le salarié perçoit une **rémunération** versée par l'employeur. La rémunération versée au salarié est calculée à partir du salaire de référence du salarié (art. L. 6322-17 C. trav.) :

- pour une rémunération inférieure à 2 fois le SMIC, le salarié percevra 100% du salaire de référence et ce quelque soit la durée du CIF ;
- pour une rémunération supérieure à 2 fois le SMIC, le salarié percevra 80% du salaire de référence (90% si l'action de formation est considérée comme prioritaire par la branche) pour un CIF d'une durée inférieure ou égale à un an ou 1200 heures, ou 60% du salaire de référence au-delà d'un an ou de 1200 heures.

De plus, le CIF étant assimilé à du temps de travail (art. L. 6322-13 C. trav.), l'employeur est tenu de verser au salarié les éléments de la rémunération qui n'ont pas un caractère mensuel (13^{ème} mois, prime de vacances, prime de fin d'année, ...) ; l'employeur se fera rembourser par l'OPACIF.

L'OPACIF prend en charge la **rémunération du salarié** pendant sa formation. Il peut également prendre en charge **les frais pédagogiques, de transport et d'hébergement.**

En cas de prise en charge partielle, par ce dernier, l'entreprise ou l'OPCA de branche auxquels est rattachée l'entreprise peuvent compléter cette prise en charge (art. L. 6322-20 C. trav.).

Le salarié en CIF bénéficie du **maintien de la protection sociale et de la protection accident du travail** : il reste couvert contre tous les risques du régime légal (maladie, maternité, invalidité, décès, prestations familiales, accident du travail, assurance vieillesse) et conventionnel (mutuelle, retraite complémentaire).

À noter : en cas d'accident du travail ou de trajet, c'est l'organisme de formation qui doit effectuer les démarches de déclaration de l'accident.

Le salarié en CIF peut s'absenter de son stage en raison des jours fériés légaux (art. L. 3133-1 C. trav.). Il peut également s'absenter en cas de maladie, maternité ou accident.

Important ! Le salarié en CIF **conserve le droit d'exercer des mandats de représentant du personnel ou de délégué syndical.** En principe, **il reste électeur et éligible.**



Obligations du salarié en CIF

Le salarié doit suivre la formation pour laquelle le CIF lui a été accordé. Il doit **justifier de sa présence en formation**, via une **attestation** fournie par l'organisme de formation, qu'il doit remettre à son employeur **tous les mois et au moment de sa reprise** de poste et ceci afin de voir sa rémunération prise en charge pendant la durée du CIF (art. R. 6322-8 C. trav.).

En cas d'abandon de la formation ou de défaillance de l'organisme de formation, le salarié en supporte les conséquences puisqu'aucune obligation ne pèse sur l'employeur jusqu'à la fin de l'autorisation d'absence.

À l'issue de la formation

À l'issue du CIF, **le salarié retrouve dans l'entreprise un poste de travail correspondant à la qualification et à la rémunération prévues par son contrat de travail**. Il ne doit pas y avoir modification d'un élément essentiel de ce contrat. Cependant, le salarié n'est pas assuré de retrouver exactement la même place ou le même poste.

À noter ! L'employeur n'a pas l'obligation de prendre en compte les résultats de la formation. Toutefois, une convention collective ou un accord d'entreprise applicable peut contenir des règles relatives à la prise en compte des qualifications acquises par les salariés suite à des actions de formation.

Important ! Licenciement du salarié en cours de CIF

Un salarié peut se faire licencier pendant son CIF, **pour motif économique ou personnel uniquement**. Le motif invoqué pour le licenciement ne doit pas être lié au départ en CIF du salarié.

Attention ! Un licenciement en cours de CIF **interrompt immédiatement la formation** puisque le salarié concerné ne fait plus partie de l'entreprise. De plus, le CIF étant interrompu, l'OPACIF cesse toute prise en charge financière.

Il existe cependant deux dispositifs permettant au salarié dans cette situation de poursuivre sa formation avec maintien de sa prise en charge.

Deux possibilités :

- soit le salarié décide de poursuivre sa formation dans le cadre de la prise en charge du FONGECIF, telle qu'elle a été notifiée initialement et antérieurement à son licenciement ;
- soit le salarié renonce à la prise en charge de sa formation par le FONGECIF et choisit de s'inscrire comme demandeur d'emploi auprès de Pôle emploi ; il pourra éventuellement poursuivre sa formation à la condition que cette dernière ait été validée par Pôle emploi, ou par tout autre organisme participant au service public de l'emploi (SPE), dans le cadre du projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE). Cette formation doit être de nature à favoriser la réinsertion professionnelle du salarié licencié.

(Accord d'application n°20 pour l'application de l'article 4 a) du règlement annexé à la convention du 14/05/14 relative à l'indemnisation du chômage)

Attention : ces deux possibilités ne sont valables que pour les FONGECIF.

Le CIF au coeur de la formation

Le CIF est l'un des outils dont dispose le salarié pour se former tout au long de sa carrière.

Pour la CFTC, chaque personne doit être acteur de sa vie et auteur de ses choix pour réaliser son parcours professionnel, indépendamment des priorités de l'entreprise.

Ce dispositif contribue à sécuriser les parcours professionnels puisqu'il répond aux préoccupations de développement des compétences tout en intégrant le désir d'épanouissement de la personne.

Il correspond à une demande CFTC de faire évoluer les salariés d'au moins un niveau de qualification au cours de leur carrière professionnelle.



Textes de référence

ANI du 05/10/09 – Titre 2 – Chapitre 2 – Point 2.7.2

ANI du 14/12/13 – Titre IV

Loi du 24/11/09 – Titre 2 – Section 4

Loi du 05/03/14, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale

Glossaire

AFDAS : Fonds d'assurance formation des secteurs de la culture, de la communication et des loisirs - www.afdas.com

FAFSEA : Fonds national d'assurance formation des salariés des exploitations et entreprises agricoles - www.fafsea.com

FAF TT : Fonds d'assurance formation du travail temporaire - www.faftt.fr

FONGECIF : Fonds de gestion du congé individuel de formation (structures paritaires régionales) - www.fongecif.org

OPCALIM : OPCA des industries alimentaires, de la coopération agricole et de l'alimentation en détail - www.opcalim.org

UNIFAF : Fonds d'assurance formation de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale, privée à but non lucratif - www.unifaf.fr

UNIFORMATION : OPCA de l'économie sociale et solidaire - www.uniformation.fr

La CFTC, syndicat de construction sociale,
est présente tous les jours à vos côtés pour défendre vos intérêts
et vous conseiller dans vos démarches.

**Pour plus d'informations,
contactez votre représentant CFTC**

