

Le Congé Individuel de Formation **(CIF)**

- **Définition.**

Le CIF est le droit de s'absenter de son poste de travail pour suivre une formation de son choix, indépendamment des actions de formation décidées par l'entreprise.

- **Les objectifs du CIF.**

La formation suivie doit permettre :

- d'accéder à un niveau supérieur de qualification,
- de changer d'activité ou de profession,
- de s'ouvrir plus largement à la culture et à la vie sociale et à l'exercice des responsabilités associatives bénévoles,
- de préparer et de passer un examen en vue d'obtenir un titre ou un diplôme de l'enseignement technologique.

- **Les bénéficiaires du CIF.**

- Tout salarié peut accéder à un congé individuel de formation, quels que soient l'effectif de l'entreprise et la nature de son contrat de travail.
- 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.

En ce qui concerne le salarié en contrat à durée déterminée, les conditions d'accès au CIF ont été aménagées :

- 4 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.

- **Les démarches à accomplir auprès de l'employeur.**

Le salarié présente 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 (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 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,
 - Effectifs simultanément absents : afin que le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de ce congé ne dépasse pas 2 % de l'effectif total de cet établissement (établissement d'au moins 200 salariés), ou 2 % du total des heures de travail effectuées dans l'année (établissement de moins de 200 salariés).
-
- **Le financement du CIF.**

Le financement du CIF est assuré par des organismes paritaires agréés par l'État :

- FONGECIF (Fonds de gestion du CIF, présents dans chaque région) ou
- OPCA (organismes paritaires collecteurs agréés) de branche.

Tout salarié qui veut recourir au CIF doit s'adresser, pour bénéficier d'une prise en charge financière, 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.

Les frais pris en charge par ces organismes sont, dans l'ordre de priorité :

- la rémunération,
- le coût de la formation,
- les frais de transport,

- les frais d'hébergement.

- **La durée et le déroulement du CIF.**

Sauf accord sur une durée plus longue, l'absence ne peut être supérieure à un an pour un stage à temps plein ou à 1 200 heures pour un stage à temps partiel.

Les actions de formation du CIF s'accomplissent généralement en tout ou partie pendant le temps de travail.

- **La rémunération durant le CIF.**

La rémunération maintenue au stagiaire est égale à un pourcentage du salaire que l'intéressé aurait reçu s'il était resté à son poste de travail :

- salaire antérieur inférieur à deux fois le SMIC : maintien à 100% du salaire,
- salaire antérieur égal ou supérieur à deux fois le SMIC :
 - 80% du salaire : congé n'excédant pas 1 an ou 1 200 heures,
 - 60% du salaire : partie du congé excédant un an ou 1 200 heures.

La rémunération accordée par l'organisme agréé est versée à échéance normale par l'employeur, qui obtient par la suite le remboursement.

- **Les incidences sur le contrat de travail.**

- Le salarié bénéficiaire reste salarié de l'entreprise,
- 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,
- Il en va de même à l'égard des droits auxquels le salarié peut prétendre du fait de son ancienneté dans l'entreprise (prime de 13ème mois, de vacances, bilans ou gratifications),
- Le salarié 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,
- Quelles que soient les connaissances acquises par le salarié pendant son stage, il ne peut pas exiger de son employeur une promotion ou une augmentation de salaire,
- Le salarié peut être licencié en cours de stage pour motif économique ou personnel à condition que le motif invoqué à l'appui du licenciement n'ait aucun lien avec le départ en formation du salarié.