

## LE CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION (CIF)

### L'ESSENTIEL :

Le congé individuel de formation est un congé qui permet à tout travailleur au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise.

#### Objectifs :

- ⇒ Changer d'activité ou de profession
- ⇒ Accéder à un niveau supérieur de qualification
- ⇒ S'ouvrir plus largement à la culture et à la vie sociale et à l'exercice des responsabilités associatives bénévoles.

#### Conditions à remplir :

##### En CDI :

- Justifier de **24 mois**, consécutifs ou non, **d'activité salariée** dans une entreprise du secteur privé dont **1 année** dans l'entreprise actuelle.

**Exception** pour les entreprises artisanales de moins de 10 salariés : dans ce cas 36 mois d'activité salariée sont nécessaires .

- Avoir respecté un délai de franchise depuis l'obtention du précédent CIF (variable de 6 mois à 6 ans)
- Faire une demande d'autorisation d'absence l'employeur dans les **temps définis** par la loi et en respectant **certaines règles**, faute de quoi votre employeur peut vous refuser ce congé.

##### En CDD :

- Justifier de **24 mois** consécutifs ou non, en qualité de salarié du secteur privé, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs, au cours des 5 dernières années, dont **4 mois**, consécutifs ou non, **en CDD**, au cours des **12 derniers mois**
- Commencer la formation dans les **12 mois qui suivent la fin du CDD**
- Pendant la durée du stage, le bénéficiaire est stagiaire de la formation professionnelle.

#### A noter :

Au cours du congé parental, une formation professionnelle peut être suivie. Dans ce cas, il n'y a pas de rémunération mais le stagiaire bénéficie de la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

### Objet :

Le CIF est le droit de s'absenter de son poste de travail pour suivre une formation de son choix.

Le **salarié peut bénéficier**, également sous certaines conditions, d'une **prise en charge de sa rémunération et des frais liés au congé de la part de l'organisme paritaire collecteur agréé au titre du CIF** (OPACIF) ou encore d'organismes dont la compétence est limitée à une entreprise ou un groupe d'entreprises (AGECIF). Tout salarié, qui en remplit les conditions, peut accéder à un congé individuel de formation, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

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**. Ce congé permet également de préparer et de passer un examen.

#### Démarches :

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** (indiquant

avec précision l'intitulé, la date d'ouverture, la durée de la formation et l'organisme de formation choisi).

**Réponse de l'employeur :** 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 mais peut cependant en reporter la date pour l'un des motifs suivants.**

#### A. Motif de service:

☞ **Le départ du salarié en CIF est préjudiciable à la production et à la bonne marche de l'entreprise**

Le refus est alors 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 ;

La durée maximale pendant laquelle le congé peut être différé pour ce motif est de 9 mois.

#### B. Effectifs simultanément absents.

#### Financement :

Par les organismes paritaires agréés par l'État **principalement des FONGECIF et par les OPCA** (organismes paritaires collecteurs agréés) de branche chargés du financement du CIF.

**Chaque organisme définit ses propres règles de procédure de demande de financement et de prise en charge du CIF.**

Frais **pouvant** être pris en charge:

- ☞ 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.

#### Rémunération durant le CIF :

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 salarié est rémunéré si le financement du projet a été accepté par l'OPACIF qui gère le CIF dans le secteur d'activité de son entreprise.**

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

#### Incidences sur le contrat de travail :

S'il est en CDI, le **bénéficiaire reste salarié** de son entreprise.

À son **retour**, l'employeur doit le **réintégrer dans son emploi antérieur** mais il n'est pas obligé de reconnaître sa nouvelle qualification..

**Dans tous les cas, sa présence en stage est obligatoire, il doit informer son employeur de ses absences et les justifier.**

*Cette fiche est un document de synthèse simplifié. Elle ne peut pas se substituer à une référence aux textes législatifs et réglementaires, ainsi qu'aux instructions applicables en la matière.*