

>>> **Congé individuel de formation (CIF) – CDI****OBJECTIFS**

Permettre à tout salarié de suivre, à son initiative et à titre personnel, une action de formation professionnelle continue de son choix **durant le temps de travail**.

A noter : les salariés peuvent également bénéficier du **financement d'une formation hors temps de travail** selon des modalités spécifiques décrites en fin de fiche.

SALARIES

Tout salarié en CDI justifiant d'une certaine ancienneté dans son entreprise :

- **pour les entreprises artisanales < 10 salariés** : 36 mois (consécutifs ou non, quel que soit le type de contrat) d'activité salariée dont 12 mois dans l'entreprise,

- **pour les entreprises artisanales ≥ 10 salariés et les entreprises non-artisanales** : 24 mois (consécutifs ou non, quel que soit le type de contrat) d'activité salariée dont 12 mois dans l'entreprise.

A noter : ces conditions d'ancienneté ne sont pas opposables au salarié nouvellement embauché dans une entreprise à la suite de son licenciement pour motif économique et n'ayant pas suivi de formation entre le jour de son licenciement et celui de son réemploi.

**DELAI
DE FRANCHISE**

. **Délai de franchise (en mois) = durée du précédent CIF (en heures) / 12 (entre 6 mois et 6 ans)**, entre deux CIF demandés dans la même entreprise.

A noter : la franchise ne s'applique pas entre un CIF et une action suivie au titre du plan de formation, du congé de bilan de compétences, congé pour VAE, d'enseignement, d'examen...

**AUTORISATION
D'ABSENCE**

. **Demande écrite d'autorisation d'absence** transmise à l'employeur :

- **120 jours** avant le début du stage si celui-ci est à temps plein ou d'une durée supérieure à 6 mois,

- **60 jours** avant le début du stage si celui-ci est à temps partiel ou d'une durée inférieure à 6 mois.

A noter : la demande doit préciser la désignation du stage, la date de début de stage et sa durée, le nom de l'organisme de formation qui en est responsable.

. **Réponse de l'employeur dans les 30 jours suivant le dépôt de la demande.**

Si les conditions d'ancienneté et de délai de franchise sont respectées, **l'employeur ne peut pas refuser la demande mais seulement la reporter** :

- **pour raison de service** : l'absence est jugée préjudiciable à la bonne marche de l'entreprise.

Le report est de **9 mois** maximum et les représentants du personnel doivent en être informés.

- **pour absences simultanées d'autres salariés au titre du CIF.**

Le nombre d'absences se calcule selon la taille de l'entreprise : 2 % des effectifs pour les établissements de 200 salariés et plus, 2 % des du nombre total des heures de travail effectuées dans l'année pour les établissements de moins de 200 salariés, 2 salariés dans les entreprises de moins de 10 salariés.

**CONDITIONS
DE PRISE
EN CHARGE**

. **Demande de financement du salarié à transmettre au plus tôt à l'Opacif**, (dans tous les cas, avant le début de la formation).

. **Possibilité de prise en charge par l'Opacif**

- **Rémunération du salarié**, selon le niveau de rémunération du salarié :

. < 2 Smic : prise en charge à hauteur de **100 % du salaire de référence**,

. ≥ 2 Smic : prise en charge à hauteur de **80 % du salaire de référence (90 % si la formation est prioritaire ; 60 % au-delà d'un an ou 1 200 heures de CIF)**, sans être inférieure à 2 Smic.

A noter : le salaire de référence est calculé sur la **moyenne des 12 derniers salaires** (y compris heures supplémentaires et primes ; hors chômage partiel).

Les **charges patronales et congés payés** générés en CIF sont pris en charge par l'Opacif.

Les **employeurs de moins de 50 salariés** peuvent bénéficier du remboursement de l'indemnité de précarité versée à l'éventuel salarié remplaçant recruté en CDD.

- **Financement du coût pédagogique**, selon le niveau de rémunération versée par l'Opacif :

. < 2 Smic : **prise en charge intégrale**,

. > 2 Smic : contribution du salarié à hauteur de **5 % du salaire brut maintenu par l'Opacif**,

. > 3 Smic : contribution du salarié à hauteur de **10 % du salaire brut maintenu par l'Opacif**.

A noter : le **plafond de prise en charge** est fixé à **27,45 €/h dans la limite de 18 000 € HT**.

Les périodes d'**interruption de la formation** (vacances...) ne sont pas financées.

- **Prise en charge des frais annexes**, liés à la formation (transport, restauration, hébergement...).

(Suite au verso)

>>> **Congé individuel de formation (CIF) – CDI****CONDITIONS
DE PRISE
EN CHARGE
(suite)**

- . **Décision de prise en charge de l'Opacif prise paritairement :**
 - selon les règles et priorités définies par son conseil d'administration,
 - dans la limite des crédits de l'Opacif au titre du CIF.
- A noter : en cas de refus**, le salarié peut réitérer sa demande pour un même projet de formation selon les règles définies par l'Opacif.
- Il bénéficie également de 2 voies de recours, dans un délai de 2 mois suite à la réponse de rejet :
- recours gracieux auprès de l'Opacif,
 - recours contentieux auprès du juge administratif (en revanche, les problèmes de paiement relèvent du juge judiciaire).
- Attention : la prise en charge peut être définitivement refusée si l'action de formation ne correspond pas à une action de formation professionnelle continue au sens du Code du travail.**
- A noter :** le **bilan de compétences** et la **validation des acquis de l'expérience (VAE)** sont accessibles dans le cadre des congés Bilan de compétences ou VAE (*cf. fiches correspondantes*).

DUREE

- . **Durée du CIF : durée de la formation dans la limite d'un an à temps plein ou 1 200 heures à temps partiel** (sauf accord particulier portant la durée au-delà de ce seuil).
- A noter :** la formation est considérée à temps plein à partir de **30 heures hebdomadaires**.

**STATUT
DU SALARIE**

- . **Suspension du contrat de travail**, qui continue à produire certains effets :
 - le temps de formation est assimilé à du temps de travail effectif (maintien des droits à congés, ancienneté, primes... et de diverses obligations telles que l'obligation de présence au stage, de respect du règlement intérieur de l'organisme de formation...),
 - le salarié peut s'absenter du stage de formation pour les mêmes motifs que ceux qui suspendent son contrat de travail (maladie, maternité, accident du travail),
 - en fin de congé, le salarié réintègre un poste de travail correspondant aux conditions prévues par son contrat de travail.
- A noter : l'employeur n'est pas obligé de reconnaître la qualification acquise en CIF**, sauf si l'accord de branche ou d'entreprise le prévoit.
- En cas de **licenciement en cours de CIF**, l'Opacif peut éventuellement également décider du maintien de la prise en charge du CIF jusqu'au terme de la formation. La formation peut également être, le cas échéant, financée en tant que demandeur d'emploi sous réserve d'être validée par Pôle emploi dans le cadre du Projet personnalisé d'accès à l'emploi (Ppae).

**FORMATION
HORS TEMPS
DE TRAVAIL**

- . **Formation réalisée intégralement hors temps de travail** à la demande d'un salarié :
 - justifiant d'un an d'ancienneté dans l'entreprise,
 - pour une durée minimale de 120 heures,
 - avec possibilité de prise en charge par l'Opacif, sur demande du salarié, des frais de formation.
- Attention :** la formation hors temps de travail est, de fait, réalisée **sans autorisation d'absence** et est donc mis en œuvre par le salarié sans que son entreprise n'ait à en être informée.
- Le salarié en formation hors temps de travail relève de la protection sociale en matière d'**accident du travail et maladie professionnelle**.

CONTACTS

- Opacif
- Comité d'entreprise ou délégués du personnel