

>>> 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 : depuis la réforme de la formation professionnelle finalisée fin 2009, le CIF peut également être réalisé **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 de moins de 10 salariés :** 36 mois (consécutifs ou non et quel que soit le type de contrat) d'activité salariée dont 12 mois dans l'entreprise,
- **pour les entreprises artisanales de 10 salariés et plus et les entreprises non-artisanales :** 24 mois (consécutifs ou non et 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**, compris 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, un congé de bilan de compétences, congé pour VAE, d'enseignement, d'examen, de jeune travailleur...

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.

. **Contenu de la demande :**

- désignation du stage,
- date de début de stage et sa durée,
- 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.

Dans ce cas, le report est de 9 mois maximum.

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

Le nombre de ces absences se calcule en fonction de 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.

A noter : l'employeur ne peut pas refuser l'absence aux salariés remplissant les conditions requises pour bénéficier du CIF.

CONDITIONS DE PRISE EN CHARGE

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

. **Décision de prise en charge de l'Opacif** prise paritairement :

- **selon les règles et priorités définies par son conseil d'administration :** chaque Opacif définit ses propres critères prioritaires de financement,

A noter : début 2010, le Cpnfp (Comité paritaire national pour la formation professionnelle) a toutefois adopté un tronc commun de règles de prise en charge du CIF précisé ci-dessous.

- **dans la limite des crédits de l'Opacif au titre du CIF.**

(Suite au verso)

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

CONDITIONS DE PRISE EN CHARGE

A noter : 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.

En cas de refus de prise en charge totale ou partielle, le salarié dispose de voies de recours dans un délai de 2 mois suite à la réponse de rejet :

- recours gracieux auprès d'une instance paritaire au sein de l'Opacif,
- recours auprès du comité national de coordination du dispositif et de gestion du CIF : le Copacif.

. Possibilité de prise en charge par l'Opacif :

- de la rémunération du salarié, selon le niveau de rémunération du salarié :

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

. = ou > 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.

- des coûts pédagogiques selon le niveau de rémunération mensuelle brute du salarié :

. < 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.

- des frais liés à la formation (frais de transport ou d'hébergement...).

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).

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),

- 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 son poste aux conditions prévues par son contrat de travail.

A noter : plusieurs obligations pèsent sur le salarié durant la formation telles que l'obligation de présence au stage (attestation de fréquentation effective au stage transmise à l'Opacif), obligation de respecter le règlement intérieur applicable aux stagiaires de l'organisme de formation...

Le salarié licencié en cours de CIF peut poursuivre sa formation sous réserve qu'il s'inscrive comme demandeur d'emploi et que sa formation soit validée par Pôle emploi dans le cadre du Projet personnalisé d'accès à l'emploi (Ppae).

CIF HORS TEMPS DE TRAVAIL

. Modalités spécifiques au CIF intégralement réalisé hors temps de travail

Le CIF hors temps de travail peut être mis en œuvre à la demande d'un salarié :

- en CDI 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 : le CIF hors temps de travail est, de fait, réalisé 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 CIF hors temps de travail relève de la protection sociale en matière d'accidents du travail et maladies professionnelles.

CONTACTS

- Opacif
- Comité d'entreprise ou délégués du personnel