

CONGE INDIVIDUEL DE FORMATION (CIF)

PREMIERE PARTIE : **PRISE DE CONNAISSANCE DE LA MESURE**

↳ A - OBJECTIFS

Le congé individuel de formation (CIF) a pour objet de permettre à tout salarié de suivre au cours de sa vie professionnelle et à son initiative des actions de formation de son choix pendant le temps de travail indépendamment des actions prévues dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il travaille.

Le stage envisagé par le salarié au titre d'un CIF doit relever d'une action de prévention, d'adaptation, de promotion ou encore d'acquisition, d'entretien et de perfectionnement des connaissances.

↳ B - PUBLIC BENEFICIAIRE

Le CIF est ouvert aux salariés :

En contrat à durée indéterminée

- exerçant une activité professionnelle sous contrat à durée indéterminée justifiant d'une ancienneté de 24 mois consécutifs ou non en qualité de salarié dont 12 dans l'entreprise (36 mois dans les entreprises artisanales)

En contrat ou ayant été en contrat à durée déterminée

- ayant travaillé 24 mois consécutifs ou non au cours des cinq dernières années dont 4 mois consécutifs ou non sous contrat à durée déterminée (hors contrats aidés de type CES, CEC, Contrat en alternance, etc ou intérim) au cours des 12 derniers mois. La formation doit démarrer dans les 12 mois maximum qui suivent le dernier jour de contrat.

En contrat d'intérim ou l'ayant été dans

- Des entreprises de travail temporaire justifiant d'une ancienneté de 1600 heures dans la profession, dont 600 heures dans l'entreprise de travail temporaire dans laquelle s'effectue la demande sur une période de référence de 18 mois précédant cette date. La dernière mission doit dater de moins de 3 mois. Cas particulier : Travailleurs

intérimaires de longue durée (4500h/3ans), travailleurs intérimaires reconnus travailleurs handicapés.

↳ C - PRINCIPES

Les actions de formation organisées dans le cadre d'un CIF se déroulent en tout ou partie sur le temps de travail. Ce congé peut également être accordé pour préparer ou passer un examen.

La durée d'un CIF est limitée à un an si le stage est à temps plein ou 1200 heures si le stage se déroule à temps partiel ou s'il s'agit d'un cycle pédagogique comportant des enseignements discontinus. Des accords de branche ou d'entreprise peuvent toutefois prévoir des durées plus longues.

Le CIF est assimilé à une période de travail à l'égard de l'ensemble des droits que le salarié tient de son ancienneté dans l'entreprise (congés payés, protection sociale, 13^{ème} mois etc.).

Le financement du CIF est assuré par des Organismes paritaires agréés (par l'Etat) au titre du congé individuel de formation (OPACIF). Il s'agit soit d'organismes collecteurs à compétence interprofessionnelle et régionale, les Fonds pour la gestion du congé individuel de formation (FONGECIF), soit de certains organismes collecteurs de branche, Organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) agréés au titre du CIF ou bien encore d'organismes collecteurs dont la compétence est limitée à une entreprise ou à un groupe d'entreprises, Association pour la gestion du congé individuel de formation (AGECIF) : FAF TT, AUVICOM, FAF SS, FAFSEA, AGEFICE, UNIFORMATION , PROMOFAP, etc

A l'issue de la formation, le salarié retrouve dans l'entreprise un poste de travail correspondant à la qualification et à la rémunération prévues dans son contrat de travail.

Le délai de franchise entre deux CIF compris entre six mois et six ans, se calcule en mois en effectuant le rapport de la durée en heures du précédent stage par 12.

↳ D - MISE EN ŒUVRE DE LA MESURE

Le salarié désirant bénéficier d'un CIF doit entreprendre ses démarches auprès de l'organisme de formation, son employeur et l'OPACIF.

A) *L'organisme de formation*

Le salarié obtient auprès de ce dernier des informations sur les formations, les dates de stage et leur coût.

L'organisme de formation remet au stagiaire avant l'entrée en stage un document précisant les horaires, le programme, les conditions de validation de la formation et lui fournit mensuellement une attestation de fréquentation de stage en vue du maintien de la prise en charge par l'organisme paritaire.

B) L'employeur

Le salarié doit demander une autorisation d'absence à son employeur à formuler au plus tard :

- 120 jours avant le début du stage lorsque sa durée est au minimum de six mois et qu'il s'effectue en une seule fois à temps plein,
- 60 jours avant le début du stage lorsque sa durée est inférieure à six mois ou qu'il s'effectue en plusieurs périodes ou à temps partiel ou qu'il s'agit d'une demande de préparation ou de passage d'examen.

Le non-respect de ces délais peut entraîner le refus justifié du CIF de la part de l'employeur.

Ce dernier est tenu de faire connaître sa réponse au salarié dans les 30 jours suivant la réception de la demande. Deux dispositions réglementaires permettent aux entreprises de différer dans le temps l'autorisation d'absence au titre d'un CIF.

1. Le report pour effectifs simultanément absents

L'employeur peut différer le CIF au motif que les effectifs simultanément absents au titre d'un CIF pour la même période correspondent à 2% des effectifs de l'établissement lorsque celui-ci compte au moins 200 salariés.

Dans les établissements de moins de 200 salariés, la demande de congé peut être reportée lorsque le nombre d'heures de congé dépasse 2% du nombre total d'heures de travail effectuées dans l'année.

Dans les entreprises de moins de 10 salariés, le droit au CIF est différé s'il doit déboucher sur l'absence simultanée de deux salariés.

2. Le report pour la raison de service

L'employeur peut reporter la demande d'autorisation d'absence au titre d'un CIF lorsque le départ du salarié peut entraîner des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise sous réserve d'une consultation des représentants du personnel. Ce report ne peut excéder neuf mois.

C) L'Opacif

Le salarié désireux de suivre un CIF doit le plus rapidement possible adresser une demande de prise en charge de sa rémunération auprès de l'organisme paritaire de financement du CIF dont relève son entreprise accompagnée d'une demande écrite d'autorisation d'absence précisant la date de début de stage, sa désignation, sa durée ainsi que le nom de l'organisme de formation qui en est responsable.

Devant l'afflux des demandes, les organismes paritaires déterminent des règles de priorité tenant compte de celles fixées par décret ou par le Comité Paritaire du Congé Individuel de Formation (COPACIF) pour les Fonds pour la Gestion du Congé Individuel de Formation (FONGECIF) relevant de son champ de compétence.

Le plus souvent, les dossiers sont examinés par la commission paritaire de l'OPACIF qui délivre ou pas un accord de financement. Les taux d'acceptation sont variables, mais en moyenne sur plusieurs années et selon différents financeurs il varie autour de 50 % des dossiers présentés.

↳ E - CONTACTS

Organisme paritaire agréé dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié exerce son activité.

↳ F - REFERENCES JURIDIQUES

Article L 900-3 du Code du Travail

Article L931-1 et suivants du Code du Travail

Article R950-4 et suivants du Code du Travail

Article L951-1 du Code du Travail

Loi n°88-1 du 4/1/88 (JO du 5/1/88)

Loi n°91-1405 du 31/12/91 (JO du 4/1/92)

Décret n°92-1065 du 2/10/92 (JO du 3/10/92)

Accord national interprofessionnel du 3/7/91. Arrêté d'extension du 2/10/92 (JO du 3/10/92)

DEUXIEME PARTIE : **APPROFONDISSEMENT DES ASPECTS FINANCIERS**

↳ MODE DE CALCUL DU MONTANT DE L'AIDE

La prise en charge peut, concerner

La rémunération des salariés

Le salarié a droit, pendant la durée de son congé à une rémunération calculée en référence au salaire qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler. Deux cas de figure peuvent se présenter :

- La rémunération de référence est inférieure ou égale à deux fois le Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance (SMIC), le salarié perçoit 100% de la rémunération de référence,
- La rémunération de référence est supérieure à deux fois le SMIC, le salarié perçoit 80% de la rémunération de référence si la formation n'excède pas un an ou 1200 heures, avec un plancher de deux fois le SMIC. Pendant la partie de formation effectuée au-delà d'un an ou 1200 heures de formation, la rémunération est ramenée à 60% de la rémunération de référence avec un plancher de deux fois le SMIC.

Un taux de rémunération plus favorable est versé aux salariés effectuant une formation dont le caractère prioritaire est défini par décret ou par décision du COPACIF.

Les éléments de la rémunération n'ayant pas un caractère mensuel (13^{ème} mois, prime de fin d'année, primes de vacances) sont dus par l'employeur aux dates normales d'échéance ;

Les frais de stage

Les organismes paritaires agréés au titre CIF sont libres de déterminer les règles de prise en charge totale ou, partielle des frais liés au déroulement du stage, notamment les frais d'inscription. Dans certains cas, une participation financière est demandée au salarié. Elle est décidée par la commission paritaire de l'OPACIF.

Les frais de transport et d'hébergement

Les organismes paritaires agréés au titre CIF sont libres de déterminer les règles de prise en charge totale ou partielle des frais de transport et d'hébergement.

L'indemnité de fin de contrat versée au salarié embauché sous contrat à durée déterminée pour remplacer un salarié absent dans le cadre d'un CIF.

Cette indemnité égale au minimum à 6% de la rémunération brute versée aux salariés pendant la durée du contrat peut être remboursée totalement ou partiellement aux entreprises de moins de 50 salariés par l'organisme paritaire assurant la prise en charge financière du CIF.

Une aide au remplacement d'un salarié parti en formation existe. Sous certaines conditions les employeurs peuvent se voir l'attribuer. Ils peuvent se renseigner auprès de leur DDTEFP.