



Extrait du Accompagnement vers l'emploi

<http://emploi.spf75.org/Le-conge-individuel-de-formation-CIF>

Le congé individuel de formation (CIF)

- Droit du travail
- La formation professionnelle



Date de mise en ligne : vendredi 6 mai 2016

Description :

Le congé individuel de formation (CIF) est un congé qui permet au salarié de s'absenter de son poste afin de suivre une formation pour se qualifier, évoluer ou se reconvertir professionnellement.

Copyright © Accompagnement vers l'emploi - Tous droits réservés

Le congé individuel de formation (CIF) est un congé qui permet au salarié de s'absenter de son poste afin de suivre une formation pour se qualifier, évoluer ou se reconvertir professionnellement. Il s'agit en principe d'une formation de longue durée.

Le congé individuel de formation permet au salarié de s'absenter de son poste de travail pour se former tout en étant rémunéré. A l'issue de son congé de formation, le salarié est réintégré dans l'entreprise et récupère son poste, un poste équivalent ou un poste plus élevé correspondant à la nouvelle qualification professionnelle qu'il a acquise durant son CIF. Cependant, tous les salariés ne peuvent pas bénéficier d'un CIF car une condition d'ancienneté est posée par la loi.

Quelques informations sur le CIF

Plusieurs points essentiels sont à connaître avant de demander de bénéficier d'un congé individuel de formation.

1) Les formations possibles dans le cadre du CIF

Le congé individuel de formation ne permet pas au salarié de s'absenter pour suivre n'importe quelle formation. La formation suivie dans le cadre du CIF doit permettre :

- ▶ **d'accéder à un niveau de qualification supérieure,**
- ▶ **de changer de profession ou de secteur d'activité,**
- ▶ **d'enrichir ses connaissances dans le domaine culturel et social, ou se préparer à l'exercice de responsabilités associatives bénévoles,**
- ▶ **de préparer un examen pour l'obtention d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle enregistré dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).**

La formation demandée n'a pas besoin d'être en rapport avec l'activité du salarié. En effet, le salarié qui souhaite changer d'orientation professionnelle pourra dans le cadre du CIF suivre une formation pour se reconvertir professionnellement.

2) Les modalités de mise en place et la durée du CIF

La formation choisie par le salarié peut se dérouler **à temps plein ou à temps partiel** (par exemple, 3 heures par jour) et **de manière continue ou discontinue** (par exemple, 1 semaine par mois). Ainsi, le salarié peut tout à fait choisir de se former tout en ne quittant pas complètement son poste de travail durant sa période de formation.

Lorsque le salarié décide d'effectuer une formation à temps partiel, il ne pourra pas effectuer une formation de plus de 1 200 heures.

Lorsque le salarié souhaite effectuer une formation à temps plein, son CIF ne pourra durer plus d'un an.

Ces durées maximales peuvent être augmentées par accord de branche ou d'entreprise. Il convient donc de se reporter à la convention collective ou à l'accord d'entreprise applicable pour vérifier qu'il n'est pas prévu des dispositions plus favorables que la loi.

Les conditions pour bénéficier d'un congé individuel de formation

Le CIF est ouvert sous conditions : le salarié doit justifier d'une certaine ancienneté dans l'entreprise et doit accomplir des démarches pour demander l'autorisation à son employeur de partir en congé de formation. De plus, un dossier doit être envoyé au FONGECIF afin que les frais de formation et le salaire soient pris en charge par cet organisme.

1) Une ancienneté minimale requise pour bénéficier du CIF

Tous les salariés ne peuvent pas bénéficier d'un CIF. Seuls ceux ayant une ancienneté minimale dans l'entreprise peuvent solliciter un CIF.

Pour les salariés en CDI : il faut justifier d'une activité salariale de 2 ans, dont au moins 1 an dans l'entreprise où s'effectue la demande de CIF.

Pour les salariés en CDD : il faut justifier d'une activité salariée d'au moins 2 ans, au cours des 5 dernières années dont 4 mois sous CDD au cours de la dernière année.

Pour les salariés intérimaires : il faut avoir totalisé, au cours des 18 derniers mois, 1600 heures dans la profession, dont 600 heures dans l'entreprise de travail temporaire où s'effectue la demande.

En revanche, aucune condition d'ancienneté n'est exigée si le salarié a changé d'emploi à la suite d'un licenciement économique et qu'il n'a pas suivi un stage de formation entre le licenciement et son réemploi.

2) Une demande d'autorisation d'absence à l'employeur

Le salarié doit adresser une demande écrite d'autorisation d'absence à son employeur, de préférence par lettre recommandée avec accusé de réception, indiquant : la date de la formation, son intitulé, sa durée et l'organisme qui la réalise.

La demande doit être formulée au plus tard :

- ▶ 120 jours avant le début de la formation lorsque celle-ci dure 6 mois ou plus
- ▶ 60 jours si la formation dure moins de 6 mois

L'employeur a 30 jours pour répondre au salarié. En principe, si le salarié justifie d'une ancienneté suffisante pour bénéficier d'un CIF, l'employeur ne peut pas refuser le congé de formation. Il peut cependant reporter le départ du salarié de 9 mois maximum pour des raisons de service ou le dépassement d'un pourcentage d'absences simultanées de l'effectif de l'entreprise.

Si l'employeur refuse ou reporte le CIF pour des raisons paraissant injustifiées, le salarié peut présenter une réclamation auprès des délégués du personnel ou de l'inspection du travail. Si le désaccord persiste, le salarié peut saisir le Conseil des prud'hommes.

3) Une demande de prise en charge au FONGECIF

Le congé individuel de formation (CIF)

Afin que la formation choisie par le salarié soit financée, le salarié doit adresser une demande de prise en charge des frais de formation et de son salaire au Fonds de gestion du CIF (FONGECIF) collectant les contributions au titre du CIF dans son entreprise. Un dossier doit être rempli et envoyé à cet effet au FONGECIF.

Tant que le FONGECIF n'a pas donné son accord, le salarié ne pourra voir sa formation prise en charge. En effet, l'autorisation d'absence de l'employeur n'ouvre pas droit au maintien du salaire et à la prise en charge des frais de formation. Ce n'est que lorsque le salarié aura obtenu l'aval du FONGECIF que l'employeur maintiendra son salaire (l'employeur se fait ensuite rembourser le salaire qu'il verse à son salarié en formation par le FONGECIF) et que le salarié verra ses frais de formation payés par cet organisme.

En outre, le FONGECIF pourra prendre à sa charge, en plus du salaire et du financement de la formation, les frais annexes (frais de transport, frais d'hébergement, frais de repas...).

La rémunération du salarié durant son CIF

Lorsque la formation se déroule durant le temps de travail, l'employeur doit maintenir le salaire de son salarié. L'employeur se fait ensuite rembourser le salaire qu'il a versé par le FONGECIF. La rémunération durant le CIF dépend du salaire mensuel brut du salarié :

- ▶ Si le salaire brut est inférieur à 2 933,23 Euros, la rémunération versée durant le CIF est égale à 100 % du salaire antérieur.
- ▶ Si le salaire brut est supérieur à 2 933,23 Euros, la rémunération est égale à 80 % du salaire brut antérieur lorsque le congé n'excède pas 1 an ou 1 200 heures.

Bien entendu, cette rémunération n'est due au salarié que s'il effectue son CIF durant son temps de travail. Dès lors qu'il se forme dans le cadre d'un CIF en dehors de son temps de travail, il n'y a pas lieu de lui verser une rémunération, seuls les frais de formation sont pris en charge par le FONGECIF.

La situation du salarié à l'issue du CIF

A l'issue de la période de formation, le salarié a plusieurs options :

- ▶ **Il peut choisir de chercher un emploi dans une autre entreprise.** En effet, puisque le CIF peut être utilisé pour se former en vue d'une reconversion professionnelle, le salarié ayant acquis de nouvelles compétences dans un autre domaine d'emploi peut tout à fait changer de vocation. Dans cette hypothèse, le salarié devra informer son employeur qu'il ne réintègre pas son entreprise à l'issue de son CIF.
- ▶ **Il peut réintégrer son entreprise.** L'employeur doit être informé de la date de retour du salarié dans l'entreprise afin de lui trouver un poste équivalent à celui-ci dont il disposait avant son départ en CIF. Il faut noter que l'employeur n'a pas l'obligation de trouver un poste correspondant aux nouvelles compétences et qualifications du salarié formé. La promotion du salarié à un nouveau poste dépend des opportunités se présentant dans l'entreprise.

En cas de cessation anticipée du CIF : Le salarié peut mettre fin à son CIF avant son terme uniquement s'il justifie d'un motif légitime (maladie, maternité, erreur d'orientation, par exemple). Le salarié doit avertir son employeur du terme anticipé. Cependant, **l'employeur n'est pas obligé de réintégrer le salarié dans l'entreprise de manière**

Le congé individuel de formation (CIF)

anticipée (par exemple, l'employeur a embauché un CDD pour remplacer le salarié en CIF et le CDD ne prend fin qu'au terme initialement prévu du congé de formation).