

Le Congé Individuel de Formation

Le congé individuel de formation permet à tout salarié de suivre au cours de sa vie professionnelle, à son initiative, des actions de formation. Ces actions de formation sont indépendantes de la participation du salarié aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise. Elles s'accomplissent en tout ou partie pendant le temps de travail.

Ce congé de formation permet au salarié :

- d'accéder à un niveau supérieur de qualification
- de changer d'activité ou de profession
- d'accéder plus largement à la culture, à la vie sociale et à l'exercice des responsabilités associatives bénévoles
- de préparer et/ou passer un examen

La durée du congé est égale à la durée de l'action de formation. Cependant cette durée ne peut être supérieure à un an si le stage est à temps plein ou 1200 heures si le stage est à temps partiel ou discontinu.

Salariés en CDI

Tout salarié en CDI justifiant d'une activité de 24 mois, consécutifs ou non, dont 12 mois dans la même entreprise, peut bénéficier d'un CIF. Un délai de franchise entre deux CIF doit être respecté. (6 mois à 6 ans en fonction de la durée du dernier CIF). Dans les entreprises artisanales de moins de 10 salariés, les travailleurs doivent justifier d'une ancienneté de 36 mois, consécutifs ou non, dont 12 mois dans l'entreprise.

Démarches à effectuer

Afin de pouvoir bénéficier d'un CIF, il faut adresser à l'employeur une demande écrite pour obtenir l'autorisation d'absence. Cette demande doit indiquer avec précision la date de début de stage, la désignation du stage, la durée ainsi que le nom de l'organisme de formation. Cette demande doit être adressée à l'employeur 60 à 120 jours avant le début de la formation.

Il faut également adresser à l'OPCA une demande de prise en charge. Elle peut être totale ou partielle et concerner :

- La rémunération
- Le coût de la formation
- Les frais de transport
- Les frais d'hébergement

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 s'opposer au départ en formation du salarié. Toutefois, le report du CIF est possible en cas de préjudice pour l'entreprise, ou en cas d'atteinte du nombre limité d'absences simultanées autorisées.

Départ en congé préjudiciable à l'entreprise.

Le motif de report ne peut être invoqué par l'employeur que dans les conditions suivantes :

- il doit être 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
- en cas de différend entre l'employeur et l'intéressé, l'inspecteur du travail dont relève l'entreprise peut être saisi par l'une des parties et pris pour arbitre
- la durée maximale pendant laquelle le congé peut être différé pour ce motif est de 9 mois

Effectifs simultanément absents

L'employeur peut reporter pour absences simultanées :

- dans une entreprise de moins de 10 salariés, si le départ conduit à l'absence simultanée de 2 salariés
- dans un établissement de moins de 200 salariés, si le nombre de congés demandés dépasse 2% du nombre total des heures de travail effectuées dans l'année
- dans les établissements de 200 salariés et plus, si le pourcentage d'absences dépasse 2% du nombre total de travailleurs dans l'établissement

Lorsque, dans une entreprise ou un établissement, toutes les demandes de congé ne peuvent être satisfaites simultanément, ces demandes doivent être accordées en suivant un ordre de priorité.

Rémunération

Le salarié en congé perçoit une rémunération versée par l'employeur qui est ensuite remboursée par l'organisme paritaire. La rémunération durant le CIF ne doit pas être inférieure à 2 fois le SMIC, ou, au salaire antérieur, dans l'hypothèse où celui-ci, est inférieur à 2 fois le SMIC.

Rémunération	Durée de la formation	
	Formation inférieure à un an ou 1200 heures	Formation supérieure ou égale à un an ou 1200 heures
Salaire de référence supérieur ou égal à deux SMIC	80 % du salaire de référence ou 90 % du salaire de référence dans le cas d'actions prioritaires	60 % du salaire de référence
Salaire de référence inférieur à deux SMIC	100 % du salaire de référence	100 % du salaire de référence

Quelles obligations ?

Pendant la formation :

Pendant le congé individuel de formation, le contrat de travail n'est pas rompu mais est suspendu, et le salarié doit justifier de sa présence en formation. Il doit donc respecter son obligation de loyauté et s'abstenir de toute collaboration ou formation avec une société concurrente. En contrepartie, le temps passé en congé est assimilé à du temps de travail. Les congés payés sont dus en totalité, quelle que soit leur durée, le mode de rémunération du salarié, que ce congé soit rémunéré ou non par l'employeur. Il en va de même des droits auxquels le salarié peut prétendre du fait de son ancienneté dans l'entreprise. De plus, le salarié en congé de formation conserve le droit d'exercer des mandats de

représentant du personnel ou de délégué syndical. Il reste électeur et éligible sauf si son congé est de longue durée et l'empêche de remplir ses fonctions représentatives.

A l'issue de la formation

A l'issue de la formation, le salarié réintègre son poste de travail ou un poste équivalent. Le salarié en CIF peut être licencié en cours de stage pour motif économique ou personnel, à condition que le motif invoqué n'ait aucun lien avec le départ en formation du salarié. Les ASSEDIC autorisent les salariés à poursuivre leur formation si l'intéressé s'inscrit comme demandeur d'emploi, et à condition que la formation soit validée par le Pôle Emploi dans le cadre du projet d'actions personnalisé.

Salariés en CDD

Conditions

Tout salarié justifiant d'une ancienneté de 24 mois consécutifs ou non en tant que salarié au cours des 5 dernières années, dont 4 mois consécutifs ou non, sous CDD au cours des 12 derniers mois, ou avoir été salarié sous contrat à durée déterminée pendant 6 mois, consécutifs ou non, au cours des 22 derniers mois précédant la fin du dernier contrat.

Déroulement du CIF

Le CIF se déroule, a priori, en dehors de la période d'exécution du CDD. L'action de formation débute au plus tard 12 mois après le terme du contrat. Cependant, à la demande du salarié et après accord de l'employeur, la formation peut être suivie en tout ou partie avant le terme du CDD et sous réserve également de l'accord de l'OPCA. Pendant la durée du CIF, l'intéressé a le statut de stagiaire de la formation professionnelle. La formation n'est pas prise en charge directement par l'employeur.

Le CIF des travailleurs temporaires

Conditions de durée du travail

Pour bénéficier du CIF, le travailleur temporaire doit remplir l'une des conditions suivantes:

- 1.600h dans la profession au cours des 18 derniers mois, dont 600h dans l'entreprise de travail temporaire
- 4.500h dans la profession, au cours des 3 dernières années

L'intérimaire doit également être en mission, ou sa mission doit être terminée depuis au moins 3 mois dans l'entreprise où s'effectue sa demande.

Démarches

Le travailleur doit faire une demande d'autorisation d'absence par écrit auprès de l'organisme de travail temporaire en respectant les délais légaux. L'employeur a 30 jours pour donner sa réponse. Il peut différer l'absence, sauf si la formation est sanctionnée par un titre ou diplôme permettant au travailleur d'accéder à une qualification supérieure, à un secteur d'activité différent ou lorsque la formation est d'une durée supérieure à 1.200 heures.

Situation du travailleur temporaire en CIF

La durée du congé est assimilée à une période de mission pour le calcul des droits relatifs à l'ancienneté et aux congés. Le stagiaire est alors titulaire d'un contrat de mission - formation. Il reste affilié aux mêmes régimes de protection sociale. A l'issue de la formation, le travailleur temporaire peut reprendre la mission interrompue s'il en a exprimé l'intention lors de son départ en formation. En cas d'impossibilité, l'entreprise d'intérim doit lui proposer un autre contrat.