

>>> 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.

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

Le salarié doit respecter un **délaï de franchise entre deux CIF demandés dans la même entreprise.**

Ce délai varie selon la durée du précédent CIF mais est obligatoirement compris **entre 6 mois et 6 ans.**

Délaï de franchise (en mois) = durée du précédent CIF (en heures) / 12

A noter : le délai de franchise ne s'applique pas entre un CIF et une action suivie au titre du plan de formation, un congé de bilan, congé pour validation des acquis de l'expérience, congé enseignement, congé examen, congé jeune travailleur...

AUTORISATION D'ABSENCE

Le salarié dispose d'un **droit à l'absence de son poste de travail** afin de pouvoir partir en formation.

La **demande écrite** d'autorisation d'absence doit être transmise à l'employeur :

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

Le contenu de 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.

L'employeur est tenu de répondre 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.

L'employeur ne peut refuser l'absence qu'aux salariés ne remplissant pas les conditions requises pour bénéficier du CIF.

(Suite au verso)

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

CONDITIONS DE PRISE EN CHARGE

Pour bénéficier d'une prise en charge financière, le salarié doit en faire la demande au plus tôt, et dans tous les cas avant le début de la formation, auprès de l'Opacif compétent.

A noter : En plus ou à défaut du financement de l'Opacif, l'employeur peut éventuellement contribuer, à son gré, au financement du CIF.

La décision de prise en charge de l'Opacif est prise paritairement :

- selon les règles et priorités définies par son conseil d'administration : chaque Opacif définit ses propres critères prioritaires qu'il communique sur simple demande,
- dans la limite des crédits réservés à ce congé : en Midi-Pyrénées, les demandes sont notamment traitées, entre autres critères, selon l'ordre de réception donc elles doivent être présentées à l'Opacif au plus tôt.

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 (article L. 900-2)
- l'action n'a pas la forme d'un stage de formation.

A noter : l'Opacif ne peut pas prendre en charge une formation se déroulant totalement hors du temps de 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

Peuvent être pris en charge par l'Opacif :

- tout ou partie des frais liés à la formation (frais pédagogiques, frais de transport ou d'hébergement...)
- la rémunération du salarié, dans la limite de la durée de temps de travail et dans les conditions ci-dessous :

Rémunération brute de référence (RBR)	Caractère de la formation	
	Formations prioritaires	Formations non prioritaires
< ou = à 2 Smic	- 100 % de la RBR	- 100 % de la RBR
> à 2 Smic	- 90 % de la RBR *	- 80 % de la RBR *
	* Si le montant obtenu à l'issue du calcul est inférieur à 2 Smic, le salaire sera pris en charge à hauteur de 2 Smic.	

A noter : 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 l'Anpe (ou autre organisme participant au service public de l'emploi) dans le cadre du Projet personnalisé d'accès à l'emploi (Ppae).

DUREE

La durée du CIF est égale à la **durée de la formation** dans la limite de **1 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

Le contrat de travail est suspendu et continue donc à produire certains effets :

- le temps de formation est assimilé à du temps de travail effectif (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.

Plusieurs obligations pèsent sur le salarié durant la formation : 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...

CONTACTS

- Opacif
- Comité d'entreprise ou délégués du personnel