

CONGE INDIVIDUEL DE FORMATION

Objectif du CIF :

- accéder à un niveau supérieur de qualification,
- changer d'activité ou de métier,
- perfectionner des connaissances dans le domaine culturel ou social,
- préparer et/ou passer un examen en vue d'obtenir un titre ou un diplôme de l'enseignement technologique ou faire un bilan de compétence.

Le contrat de travail n'est pas rompu mais suspendu pendant la durée du CIF.

Salariés Bénéficiaires :

- Tous salariés appartenant à une entreprise de moins de 10 salariés ou 10 et plus, relevant des secteurs industriel, commercial, artisanal et agricole ont droit au CIF.
- Justifier d'une activité salariée de 24 mois consécutifs ou non dont 12 mois dans l'entreprise, quelle que soit la nature des contrats successifs.
- Justifier d'une activité salariée de 36 mois pour les travailleurs d'entreprises artisanales de moins de 10 salariés, dont 12 mois dans l'entreprise.
- Aucune condition d'ancienneté si le salarié a changé d'emploi suite à un licenciement économique, et s'il n'a pas suivi d'action de formation entre le licenciement et le réemploi.

Un CIF spécifique a été créé au profit des salariés en CDD qui peuvent justifier d'au moins 24 mois d'activité salariée consécutifs ou non, quelle que soit la nature des contrats successifs, au cours des cinq dernières années, dont 4 mois consécutifs ou non, sous contrat à durée déterminée au cours des 12 derniers mois. A l'issue du CDD, le salarié doit s'adresser directement à l'organisme paritaire dont dépend l'entreprise dans laquelle il a réalisé son CDD. Toutefois, à la demande du salarié, la formation peut être suivie, avec l'accord de l'employeur, en tout ou partie avant le terme du contrat de travail.

Type du stage de formation :

Il peut être accordé pour suivre des formations qui peuvent être des actions :

- D'acquisition, entretien et perfectionnement des connaissances, permettant de maintenir ou parfaire la qualification professionnelle et le niveau culturel, accéder à la culture, assurer des responsabilités accrues dans la vie associative. Ce stage peut donc être sans rapport avec le travail actuel du salarié.
- De promotion permettant d'acquérir une qualification supérieure,
- D'adaptation, conversion, préformation, bilan de compétences,
- De prévention pour réduire les risques d'inadaptation de la qualification à l'évolution des techniques,
- De validation des acquis de l'expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme.

La formation peut avoir un caractère professionnel ou être sans aucun rapport avec l'activité exercée par le salarié dans l'entreprise. Ce droit n'est cependant pas ouvert aux loisirs ni à l'exercice de sports individuels ou collectifs.

Il peut avoir lieu en tout ou partie pendant le temps de travail.

Durée de la formation :

La durée du congé correspond à celle de la formation qui peut se dérouler à temps plein ou partiel, continu ou discontinu.

Il ne peut cependant pas excéder :

- Stage à temps plein : 1 an
- Stage discontinu ou à temps partiel : 1200 heures

Cette durée maximale peut cependant être augmentée par accord de branche ou d'entreprise.

Délai de franchise :

Un salarié qui a déjà bénéficié d'un CIF ne peut à nouveau en bénéficier dans la même entreprise qu'à l'expiration d'un délai égal au 12^{ème} de la durée en heures du congé précédent. Ce délai ne peut cependant pas être inférieur à 6 mois ni supérieur à 6 ans.

Exemple : pour un congé à temps plein de 1200 heures, le délai de franchise sera de : $1200 : 12 = 100$ mois, soit 8 ans et 4 mois ; il sera réduit à 6 ans.

Le délai de franchise ne s'applique pas :

- après un stage demandé par l'entreprise,
- après un stage dans le cadre d'un congé de formation économique, sociale ou syndicale,
- après un congé « cadres et animateurs de jeunesse »,
- ou après un congé examen.

Modalités de la demande :

Procédure à suivre par le salarié :

- il doit faire, par écrit, une demande d'autorisation d'absence auprès de son employeur : 120 jours avant le début du stage si sa durée est supérieure ou égale à six mois et s'effectue en une seule fois et 60 jours avant le début du stage si sa durée est inférieure, s'il s'effectue en plusieurs périodes ou à temps partiel et s'il vise le passage ou la préparation d'un examen.

Non respect de la procédure par le salarié :

- l'absence pour formation sans respect de la procédure est un acte d'indiscipline justifiant le licenciement.

Modalités de la réponse de l'employeur :

L'employeur doit faire connaître sa réponse dans les 30 jours suivant la réception de la demande. En l'absence de réponse dans les délais, l'autorisation est acquise de plein droit. Il doit soit donner son accord, soit indiquer les motifs de report ou de rejet :

- Octroi de l'autorisation d'absence : l'employeur accepte la demande, le contrat de travail n'est pas rompu, il est suspendu pour la durée de la formation. L'autorisation d'absence n'implique aucun engagement de la part de l'employeur quant au financement de la formation ou de la rémunération du salarié, le financement du congé est du ressort de l'organisme paritaire et fait l'objet d'une demande préalable.
- Refus de l'autorisation d'absence : l'employeur peut refuser lorsque les conditions d'ouverture de droits ne sont pas réunies (ancienneté ou délai de franchise insuffisants, formation ne relevant pas de l'article L.900-2 du code du travail ou dépassant la durée maximum) et lorsque la demande n'a pas été formulée selon la procédure prévue en respectant les délais légaux.
- Report de l'autorisation d'absence : l'employeur peut reporter la demande de 9 mois pour raison de service lorsqu'il estime que l'absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise (art. L.931-6 du code du travail), après avis du comité d'entreprise ou s'il n'en existe pas les délégués du personnel. Toutefois, le salarié peut renouveler sa demande avant la fin du délai s'il estime que les motivations du report ont cessé. L'employeur peut également reporter la demande :
 - lorsque 2% des effectifs sont déjà en congé de formation, si l'entreprise compte 200 salariés ou plus,

N° 15 – Mai 2004

- lorsque 2% des heures de travail effectuées dans l'année ont déjà été prises au titre du CIF si l'entreprise a moins de 200 salariés,
- lorsqu'un salarié est déjà en CIF, pour les entreprises de moins de 10 salariés.

Modalités de financement :

L'autorisation d'absence accordée par l'employeur n'entraîne aucune obligation pour lui quant à la prise en charge financière du coût de la formation ou de la rémunération du salarié. La décision de prise en charge revient à l'organisme paritaire compétent, à savoir :

- Entreprise de 10 salariés et plus : organisme paritaire agréé auquel l'employeur verse la contribution destinée au financement des congés individuels de formation (art. L. 931-9 al 4 du code du travail).
- Entreprise de moins de 10 salariés : l'organisme compétent est celui de la branche professionnelle ou du secteur d'activité dont relève l'entreprise ou; s'il n'existe pas, l'organisme interprofessionnel régional (art. L. 931-9 al 5 du code du travail). Les entreprises de moins de 10 salariés ne sont pas tenues au versement d'une cotisation au titre du CIF, toutefois, quelle que soit la taille de l'entreprise, tout salarié a droit au congé individuel de formation, dans les mêmes conditions.

Formalités :

L'OPACIF délivre un formulaire de demande de prise en charge de la rémunération et des frais de formation. Formulaire composé de trois parties :

- une autorisation d'absence à faire remplir par l'employeur,
- un dossier formation à faire remplir par l'organisme de formation sélectionné contenant un descriptif de la formation, le calendrier et le coût,
- un questionnaire et/ou une lettre de motivation rédigé par l'intéressé. Ces documents doivent indiquer clairement les raisons, qui dans la logique d'un projet professionnel conduise le demandeur à choisir cette formation

Ces documents permettront à la Commission paritaire de l'OPACIF d'apprécier la validité des projets de formation et de décider ou non de la prise en charge.

Attention : Les OPACIF ne prennent en charge aucun dossier dont la formation serait commencée. Les salariés doivent présenter leur demande dans les délais fixés par l'organisme dont ils relèvent : en général, un à trois mois avant le début de la formation.

Cas de refus de l'OPACIF :

- non-conformité à l'article L.900-2 du code du travail,
- absence ou insuffisance de ressources financières (ce cas est fréquent).

Toutefois l'OPACIF ne peut définitivement refuser la prise en charge financière d'un salarié qui remplit les conditions d'ouverture. Les priorités et les répartitions sont définies, modifiées ou renouvelées annuellement (chaque OPACIF a ses règles de priorité).

Rémunération :

Elle est versée par l'employeur qui est ensuite remboursée par l'organisme agréé qui a pris en charge le financement de la formation.

Son montant est égal à :

- 100% du salaire antérieur lorsque celui-ci est inférieur à deux fois le SMIC,
- 90% au-delà de ce seuil si la formation est prioritaire et 80% si elle ne l'est pas,
- 60% du salaire antérieur, si la formation est supérieure à 1an ou 1200 heures.

Les frais liés à la formation (inscription, hébergement ou transport) peuvent être pris en charge totalement ou partiellement par l'employeur ou l'organisme de formation.