

Le **congé individuel de formation (CIF)** est le droit de s'absenter de son poste de travail pour suivre une formation de son choix. Pour en bénéficier, le salarié doit remplir certaines conditions et présenter sa demande à l'employeur selon une procédure déterminée. Le salarié peut bénéficier également sous certaines conditions d'une prise en charge de sa rémunération et des frais liés au congé de la part de l'organisme paritaire agréé au titre du CIF.

Objectifs du CIF

Le CIF permet à tout travailleur, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation indépendamment de sa participation aux stages compris dans la plan de formation ou du DIF ou d'une période de professionnalisation financés sur le volet professionnalisation de l'entreprise, pour

- Accéder à un niveau supérieur de qualification
- Acquérir de nouvelles compétences en vue d'une reconversion ou d'une évolution dans son métier.

Sauf accord sur une durée plus longue, l'absence ne peut être supérieure à un an pour un stage à temps plein ou à 1200 heures pour un stage à temps partiel.

Ce congé permet également de préparer et de passer un examen.

Conditions pour obtenir un CIF

Tout salarié peut accéder à un congé individuel de formation, quels que soient l'effectif de l'entreprise et la nature de son contrat de travail.

Une condition d'ancienneté est nécessaire : 24 mois consécutifs ou non en tant que salarié dont 12 mois dans l'entreprise (36 mois dans les entreprises artisanales de moins de 10 salariés).

Un délai de franchise entre deux CIF doit être respecté. Sa durée, qui dépend de celle du prochain congé ne peut être inférieure à 6 mois ni supérieure à 6 ans.

Quelle mise en œuvre ?

Pour bénéficier d'un CIF, le salarié adresse :

- à **l'employeur** une demande écrite d'autorisation d'absence (lettre recommandée avec accusé de réception) dans un délai de 60 jours (ou 120 jours pour des stages d'une durée continue de plus de 6 mois) minimum avant le début de l'action pour une formation à temps plein. La demande doit préciser les dates de formation, son intitulé, sa durée (temps complet ou partiel), le nom et l'adresse de l'organisme de formation.

Dans le mois qui suit la demande, l'employeur fait connaître par écrit son accord ou les raisons motivant son report. Il ne peut refuser l'autorisation d'absence si le salarié remplit les conditions d'ouverture de droit au CIF (ancienneté, délai de franchise et respect de la procédure de demande d'autorisation d'absence).

Il peut reporter la demande pour **des raisons de service** ou si 2 % de l'effectif est déjà en CIF ;

- à **l'OPACIF** (auquel l'entreprise verse sa contribution CIF) : une demande de prise en charge totale ou partielle des dépenses afférentes au CIF.

Pendant toute la durée du CIF, le contrat de travail est suspendu. La couverture sociale, les droits aux congés payés et les droits attachés à l'ancienneté sont maintenus.

✉ Important : qui peut vous aider à constituer votre dossier ?

Des mandats Cfdt siègent dans les organismes paritaires agréés. Ils peuvent vous aider à constituer votre dossier. Pour cela, ne pas hésiter à contacter l'URI-Cfdt qui vous communiquera les coordonnées des mandats Cfdt.

Motifs de service

Lorsque l'employeur estime que le départ du salarié en congé de formation est préjudiciable à la bonne marche de l'établissement, il peut reporter la date de départ en congé de formation qui lui a été présentée. 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 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 être pris pour arbitre,
- la durée maximale pendant laquelle le congé peut être différé pour ce motif est de 9 mois.

Lorsque dans un établissement, toutes les demandes ne peuvent être satisfaites simultanément, ces demandes doivent être accordées en suivant l'ordre de priorité suivant :

- Demande pour passer un examen
- Demandes déjà présentées et qui ont été différées
- Demandes formulées par les salariés qui dans le cadre d'un congé de formation ont dû interrompre leur stage pour un motif reconnu valable par l'employeur, après avis du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel,
- Demandes formulées par les salariés ayant le plus d'ancienneté dans l'entreprise

Attention : pour qu'une demande déjà reportée soit prise en compte il est préférable de reformuler sa demande auprès du chef d'établissement.

Qui finance le CIF ?

Tout salarié qui veut recourir au CIF doit s'adresser pour bénéficier d'une prise en charge financière à l'organisme auprès duquel l'établissement verse sa contribution

- Fongecif : pour les personnels de droit privé relevant de la convention collective FNOGEC
- Opcalim : pour les personnels relevant de la convention collective CNEAP

Chaque organisme définit ses propres règles, il faut donc s'adresser à l'organisme pour demander un dossier de prise en charge.

Quels frais peuvent être pris en charge ?

- la rémunération,
- le coût de la formation,
- les frais de transport,
- les frais d'hébergement,

Un salarié peut s'adresser à son employeur pour obtenir un financement complémentaire à la prise en charge décidée par l'organisme financeur.

Attention : le maintien de la rémunération est acquis par le salarié que lorsqu'il a obtenu l'accord de l'organisme paritaire agréé à cette fin. Selon les cas, celui-ci prend en charge 80 ou 90% de la rémunération habituelle du salarié sauf si celle-ci est inférieure à deux fois le SMIC. La prise en charge du salaire est alors totale. Concrètement c'est l'employeur qui verse la rémunération et se fait rembourser par l'organisme agréé.

Formation hors temps de travail

La loi du 24 novembre 2009 a instauré la prise en charge financière des frais pédagogiques de formations réalisées hors temps de travail.

CIF pour les salariés en CDD

Pour accéder à un CIF, le salarié en CDD doit avoir travaillé

- 24 mois consécutifs ou non au cours des cinq dernières années
- dont 4 mois consécutifs ou non sous CDD au cours des 12 derniers mois.