

LE CONGE INDIVIDUEL DE FORMATION CIF

Présentation

Le droit au congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié, 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 le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité.

Ces actions de formation doivent permettre aux salariés d'accéder à un niveau supérieur de qualification, de changer d'activité ou de profession et de s'ouvrir plus largement à la culture et à la vie sociale.

Ces actions s'accomplissent en tout ou partie pendant le temps de travail. Ce congé peut être également accordé à un salarié afin de préparer et passer un examen.

Art.L.931-1 du Code du travail.

Comment bénéficier d'un CIF ?

- Etre **lié par un contrat de travail à un employeur public ou privé** et ceci, quel que soit la taille de l'entreprise et le type de contrat de travail.

- Justifier d'une **ancienneté de 24 mois**, consécutifs ou non, dont **12 mois dans l'entreprise** actuelle. Art.L.931-2 du Code du travail.

Concernant les salariés dans les entreprises artisanales de moins de 10 salariés l'ancienneté requise est de 36 mois, consécutifs ou non, dont 12 mois dans l'entreprise actuelle.

- Respecter un **délai dit « de franchise »** entre deux CIF.

Celui-ci varie de 6 mois à 6 ans, il se calcule à partir du dernier jour du précédent congé de la manière suivante :

$$\text{Délai de franchise (en mois)} = \frac{\text{Durée du précédent congé de formation (en heures)}}{12}$$

Démarches à accomplir

Tout salarié désirant bénéficier d'un CIF doit en faire la demande.

1 / La **Demande d'autorisation d'absence** formulée auprès de l'employeur doit comporter les dates de début et de fin du stage ainsi que le nom de l'organisme dispensateur de la formation.

Celle-ci doit lui être adressée au plus tard :

- **120 jours** avant le début du stage si celui-ci est de 6 mois, à temps plein ou 1.200 heures à temps partiel,

- **60 jours** avant le début de la formation si celle-ci est inférieure à 6 mois.

2 / La **réponse** écrite de l'employeur au salarié lui est adressée **dans les 30 jours** suivant la réception de la demande. L'employeur accorde l'autorisation d'absence d'une durée égale au CIF.

Possibilité de report :

- si l'absence du salarié a des conséquences néfastes sur le bon fonctionnement de l'entreprise et après avis du CE ou des délégués du personnel (au maximum 9 mois),
- si le seuil des effectifs absents en CIF est atteint (2% des effectifs).

3 / Dépôt du dossier de prise en charge financière auprès du FONGECIF, accompagné de l'autorisation d'absence de l'employeur, des photocopies des 12 derniers bulletins de salaires, du calendrier et du programme détaillé de la formation et éventuellement du devis des frais de formation.

- **90 jours** avant la date du début de toute formation entraînant une interruption continue du travail d'au moins 6 mois,
- **60 jours** avant la date de début de toute autre formation.

Le délai de réponse du FONGECIF varie de 1 à 2 mois.

En cas de refus d'une prise en charge financière le salarié a deux mois pour adresser un recours à l'organisme qui a prononcé le rejet.

La rémunération durant le CIF

La rémunération de référence est calculée sur la base du salaire moyen mensuel des 12 derniers mois d'activité précédant le congé.

Le salaire de référence inclus les primes et avantages liés à l'ancienneté.

Pour un congé n'excédant pas 1 an cela représente 80% de la rémunération de référence. Celle-ci passe à 60% si le congé se prolonge au-delà d'une année.

Quelle que soit la nature et la durée du CIF la rémunération du salarié ne peut être inférieure :

- à son salaire antérieur quand celui-ci n'atteint pas 2 X le SMIC,
- à 2 X le SMIC quand son salaire antérieur est égal ou supérieur à 2 X le SMIC.

Le CIF est assimilé à un temps de travail effectif pour le calcul des congés payés et des droits liés à l'ancienneté. Ces primes sont à la charge de l'entreprise.

Statut du salarié durant la formation

- Celui-ci reste salarié de l'entreprise qui l'emploie. Celle-ci assure une rémunération conforme à la décision du FONGECIF qui lui en assure le remboursement.

- Le salarié reste affilié à son régime de protection sociale mais aussi aux obligations définies par la convention collective et le règlement intérieur de l'entreprise.

- Le salarié est soumis au règlement intérieur du centre de formation.

Pour en savoir plus : Service du personnel de l'entreprise, Agence Nationale Pour l'Emploi, FONGECIF et Unions Locales, Départementales et Régionales de la .

FONGECIF

AGROPARC BP 1005 60 Ch de Fontanille 84095 AVIGNON Ccedex 09

Tel 04 90 87 30 23 fax 04 90 87 48 41