

Le congé individuel de formation

Le congé individuel de formation (CIF) est un droit d'absence, permettant au salarié de suivre l'action de formation de son choix. Cette formation est effectuée à son initiative et indépendamment de son éventuelle participation à des formations incluses dans le plan de formation de l'entreprise qui l'emploie.

Pour en bénéficier, le salarié doit remplir certaines conditions et présenter sa demande à l'employeur, selon une procédure déterminée.

Qui peut bénéficier d'un congé individuel de formation ?

- 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 :
 - ✓ Pour les salariés en CDI : 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).
 - ✓ Pour les salariés en CDD : 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, au cours des 5 dernières années, dont 4 mois consécutifs ou non, sous contrat de travail à durée déterminée, au cours des 12 derniers mois.
- Un délai de franchise entre deux CIF doit être respecté. Celui-ci, qui dépend de la durée du précédent congé individuel de formation, ne peut être inférieure à 6 mois ni supérieure à 6 ans.

Quels sont les objectifs du congé individuel de formation ?

- 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.
- Le CIF permet de suivre une formation d'un an à temps plein ou de 1200 heures à temps partiel
- Les objectifs :
 - accéder à un niveau supérieur de qualification,
 - changer d'activité ou de profession,
 - **préparer et passer un examen.**

À savoir : il n'est pas obligatoire que la formation demandée soit en rapport avec l'activité du salarié ou celle de l'entreprise.

Quelles sont les démarches à accomplir auprès de l'employeur ?

Le salarié présente à son employeur une demande écrite **d'autorisation d'absence** qui indique avec précision l'intitulé, la date d'ouverture, la durée de la formation, ainsi que l'organisme qui la réalise.

Que peut répondre l'employeur à la demande d'un salarié ? 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 pas s'opposer au départ en formation du salarié.

Il peut cependant en reporter la date pour l'un des deux motifs suivants.

- **Motif de service** : Lorsque l'employeur estime que le départ du salarié en congé de formation est préjudiciable à la production et à la bonne marche de l'entreprise, il peut reporter la date de départ. La durée maximale pendant laquelle le congé peut être différé pour ce motif est de 9 mois.
- **Effectifs simultanément absents** : Lorsque plusieurs salariés remplissant les conditions requises demandent un congé individuel de formation, l'autorisation accordée à certaines demandes peut être différée.

En cas de réponse positive de l'employeur, le dossier de demande de prise en charge doit être complété et retourné au FONGECIF ou OPCA au moins 3 mois avant le début de la formation.

Qui finance le congé individuel de formation ?

Le financement du congé individuel de formation est assuré par des organismes paritaires agréés par l'État. Il s'agit principalement des FONGECIF (Fonds de gestion du CIF, présents dans chaque région). Cependant, dans quelques secteurs professionnels (spectacle, agriculture, économie sociale...), ce sont les OPCA (organismes paritaires collecteurs agréés pour le financement du congé individuel de formation) de branche qui sont chargés du financement du CIF.

Tout salarié qui veut recourir au congé individuel de formation doit s'adresser, pour bénéficier d'une prise en charge financière, à l'organisme auprès duquel l'entreprise verse sa contribution.

Chaque organisme définit ses propres règles de procédure de demande de financement et de prise en charge du CIF : le salarié a donc intérêt à s'adresser le plus tôt possible au FONGECIF ou à l'OPCA pour disposer des renseignements nécessaires à la constitution de son dossier.

Quels frais peuvent être pris en charge ?

Le FONGECIF ou l'OPCA sont susceptibles de prendre en charge:

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

Comment est assurée la rémunération durant le congé individuel de formation ?

Le maintien de la rémunération n'est acquis par le salarié que lorsqu'il a obtenu l'accord de l'organisme paritaire agréé (FONGECIF ou OPCA). Selon les cas, celui-ci prend en charge 80 % ou 100 % de la rémunération habituelle du salarié.

Concrètement, c'est l'employeur qui verse la rémunération et se fait rembourser par l'organisme agréé.

Quelles sont les incidences sur le contrat de travail ?

Pendant le congé de formation, le bénéficiaire reste salarié de son entreprise. Le temps passé en formation est pris en compte pour le calcul des droits aux congés payés. Il en va de même à l'égard des droits auxquels le salarié peut prétendre du fait de son ancienneté dans l'entreprise : par exemple les primes (13e mois, vacances, bilan ou gratifications) liées à l'ancienneté dans l'emploi.

À son retour, l'employeur doit le réintégrer dans son emploi antérieur mais n'est pas tenu de proposer un autre emploi prenant en compte la qualification acquise pendant la formation.