



Le congé individuel de formation

Mise à jour le 09.12.15

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.

Quels sont les objectifs du CIF ?

Le CIF permet à tout travailleur de suivre à son initiative et à titre individuel, au cours de sa vie professionnelle des actions de formation, pour se qualifier, évoluer ou se reconvertir indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise.

La formation suivie dans le cadre du CIF doit permettre :

- d'accéder à un niveau de qualification supérieure,
- de changer de profession ou de secteur d'activité,
- d'enrichir ses connaissances dans le domaine culturel et social, ou se préparer à l'exercice de responsabilités associatives bénévoles,
- ou de préparer un examen pour l'obtention d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles.

La formation demandée n'a pas besoin d'être en rapport avec l'activité du salarié.

La formation peut se dérouler à temps complet ou à temps partiel et de manière continue ou discontinue.

Quelle est la durée du CIF ?

La prise en charge du CIF est d'une année maximum pour les formations à temps complet ou de 1200 heures pour les formations à temps partiel. La durée minimale d'un CIF est de 30 heures, néanmoins le CIF a pour vocation de permettre la mise en œuvre de projets nécessitant une formation longue.

La formation peut se dérouler en plusieurs temps, sur une durée de 3 ans maximum.

Qui peut solliciter un congé individuel de formation ?

Tout salarié, qui en remplit les conditions, peut accéder à un CIF, quels que soient l'effectif de l'entreprise et la nature de son contrat de travail.

- **Pour les salariés en CDI** : avoir une ancienneté égale ou supérieure à 24 mois consécutifs ou pas 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 précédent congé individuel de formation, ne peut être inférieure à 6 mois, ni supérieure à 6 ans.

- **Pour les salariés en CDD** : avoir travaillé 24 mois consécutifs ou non au cours des cinq dernières années dont 4 mois en CDD dans les 12 derniers mois. Le CIF se déroule en dehors de la période d'exécution du contrat de travail à durée déterminée. L'action de formation doit débiter au plus tard 12 mois après le terme du contrat. Cependant, à la demande du salarié, la formation peut être suivie, après accord de l'employeur, en tout ou partie, avant le terme du CDD.
- **Pour les salariés en intérim** : avoir totalisé, au cours des dix-huit derniers mois, 1600 heures dans la profession, dont 600 heures dans l'entreprise de travail temporaire où s'effectue la demande.

Comment est mis en œuvre le congé individuel de formation ?

La mise en œuvre du CIF implique diverses étapes à respecter :

1. Construire son projet : formuler et motiver ses envies de changement ou d'évolution, étudier les perspectives offertes à l'issue de la formation : réorientation vers un autre secteur d'activité, possibilité d'évolution au sein de l'entreprise, etc. Un bilan de compétences peut aider à faire le point et à construire son projet.
2. Trouver sa formation : choisir un organisme de formation et une formation adaptée à son projet.
3. Faire une demande d'autorisation d'absence : rédiger une demande d'autorisation d'absence à son employeur en précisant l'intitulé de la formation, ses dates et sa durée, ainsi que l'organisme qui la réalise.
4. Faire une demande de financement.

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

- **Les salariés en CDI.** Le salarié présente à son employeur dans un délai de 60 jours (120 jours pour des stages d'une durée continue de plus de 6 mois) 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.
Un certificat d'inscription doit être joint en cas de congé pour passer un examen.
L'employeur doit répondre dans les 30 jours.

Dès que l'autorisation d'absence est acceptée par son employeur, le salarié doit demander un dossier de financement, 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.

- **Les salariés en CDD** doivent recevoir un bordereau individuel d'accès à la formation (BIAF). Selon les secteurs, le BIAF est délivré dès la signature du contrat de travail ou avec le dernier bulletin de paie. Ce bordereau informe le salarié sur ses droits au CIF et lui permet de présenter une demande de financement.
La formation se déroule à la fin du CDD, et au plus tard 12 mois après le terme du contrat.

L'employeur peut-il refuser la demande de congé individuel de formation ?

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 de 9 mois maximum. **Le report doit être justifié**, et les représentants du personnel doivent être consultés avant la décision de report.

Les motifs de report du CIF

1. 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.

Le motif de service 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 du comité d'établissement 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 pris pour arbitre ;
- la durée maximale pendant laquelle le congé peut être différé pour ce motif est de 9 mois.

2. Effectifs simultanément absents, lorsque, dans une entreprise ou un établissement, toutes les demandes de congé ne peuvent être satisfaites simultanément.

Ces demandes doivent être accordées en respectant l'ordre de priorité suivant :

- demandes présentées pour passer un examen ;
- demandes déjà présentées et qui ont été différées ;
- demandes formulées par les travailleurs 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.

Comment est financé le CIF ?

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) de branche qui sont chargés du financement du CIF.

Ces organismes paritaires (FONGECIF ou OPCA) reçoivent à cette fin des contributions versées par les entreprises comptant au moins 10 salariés. Ils peuvent par ailleurs bénéficier d'un financement complémentaire de l'État et de la région.

À noter. 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 (agréé au titre du CIF) sont susceptibles de prendre en charge, dans l'ordre de priorité fixé par l'instance paritaire de l'organisme :

- 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 ?

L'autorisation d'absence donnée par l'employeur n'entraîne pas automatiquement le maintien de la rémunération, ni la prise en charge des frais afférents à la formation.

Le maintien de la rémunération n'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.

Quelles sont les incidences du CIF sur le contrat de travail ?

Pendant le CIF, la personne est considérée comme stagiaire de la formation professionnelle : elle bénéficie du maintien de sa protection sociale et est couverte contre le risque d'accident du travail.

Durant cette période, le contrat de travail est suspendu mais non rompu. Le salarié doit donc justifier de sa présence en formation. À l'issue de la formation, il réintègre son poste de travail ou un poste équivalent. L'employeur n'est pas tenu de proposer un autre emploi prenant en compte la qualification acquise pendant la formation.

Le temps passé en formation est assimilé à du temps de travail effectif pour le calcul des congés payés, d'ancienneté.

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 (13^e mois, vacances, bilan ou gratifications) liées à l'ancienneté dans l'emploi.

Le salarié en congé de formation conserve le droit d'exercer des mandats de représentant du personnel ou de délégué syndical. Il reste également électeur et éligible aux élections professionnelles.

La formation peut-elle se dérouler en dehors du temps de travail ?

Les actions de formation du CIF s'accomplissent **en tout ou partie pendant le temps de travail**, sauf cas particulier.

Dès lors que le salarié dispose d'une ancienneté d'un an dans l'entreprise et à sa demande, l'organisme collecteur paritaire agréé au titre du CIF (OPACIF) peut assurer la prise en charge de tout ou partie des frais (c'est-à-dire les coûts pédagogiques de la formation) liés à la réalisation d'une formation se déroulant en dehors du temps de travail (donc sans obligation de congé), selon les mêmes modalités que celles prévues dans le cadre du CIF.

Pendant la durée de cette formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Cette disposition est issue de la loi du 24 novembre 2009 citée en référence. Elle vise à élargir les opportunités d'accès des salariés à des formations dont ils prennent l'initiative, en instaurant une possibilité de prise en charge par les OPACIF des frais pédagogiques de formations réalisées hors temps de travail. L'article D. 6322-79 du code du travail fixe à 120 heures la durée minimum de la formation ouvrant droit à une telle prise en charge.

Le CIF pour les salariés sous contrat à durée déterminée

Les conditions d'accès au CIF ont été aménagées pour permettre aux anciens titulaires de contrat à durée déterminée de bénéficier du dispositif.

Dans ce cadre, le salarié doit avoir travaillé :

- 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, au cours des 5 dernières années ;
- dont 4 mois consécutifs ou non, sous contrat CDD, au cours des 12 derniers mois.

Le CIF se déroule en dehors de la période d'exécution du contrat de travail à durée déterminée.

L'action de formation doit débiter au plus tard 12 mois après le terme du contrat. Cependant, à la demande du salarié, la formation peut être suivie, après accord de l'employeur, en tout ou partie, avant le terme du CDD.

Les dépenses liées à la réalisation de cette formation sont prises en charge par l'organisme paritaire agréé au titre du CIF (FONGECIF ou OPCA). L'organisme compétent est celui dont relève l'entreprise dans laquelle a été exécuté le contrat de travail à durée déterminée. La prise en charge financière accordée porte sur la rémunération et sur tout ou partie des frais de formation.

Pour en savoir plus : www.travail-emploi.gouv.fr

Qui contacter ?

- Représentants du personnel
- Inspection du travail

Textes de référence

- Articles L. 6322-1 à L. 6322-36, L. 6322-64, R. 6322-1 à R. 6322-27 et D. 6322-79 du Code du travail.
- Décret n°84-613 du 16 juillet 1984 pris en application de l'article L. 931-8 du code du travail
- Loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009(JO du 25)
- Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 « relative à la sécurisation de l'emploi » (JO du 16)
- Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale