

LE CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION

Le Congé individuel de formation (Cif) répond aux besoins du salarié de se former pour changer d'activité ou de profession, pour accéder à un niveau supérieur de qualification ou encore lui permettre une ouverture plus large à la culture ou la vie sociale. Pendant le Cif, le contrat de travail est suspendu. Mais la durée du congé est assimilée à du travail effectif et contribue donc à la détermination des droits du salarié (congrés payés, ancienneté, etc.).

Les conditions d'ouverture du Cif

*Dès lors que le salarié dispose d'une année d'ancienneté dans l'entreprise, il peut faire la demande d'un Cif. L'organisme paritaire collecteur agréé au titre du Cif (dans la majorité des cas le Fongecif) peut alors assurer la prise en charge de tout ou partie des frais liés à la réalisation d'une formation se déroulant **en dehors du temps de travail**. Un arrêté paru le 18 janvier 2010 fixe dans ce cas la durée minimale de la formation à 150 heures. (Voir la fiche : CIF hors temps de travail)*

En dehors de cette nouvelle possibilité :

- **Tout salarié en contrat de travail à durée indéterminée (CDI)** peut demander à bénéficier d'un Cif, dès lors qu'il a une ancienneté de :
 - 4 mois dont 12 mois dans l'entreprise,
 - 36 mois pour un salarié d'une entreprise artisanale de moins de 10 salariés.

L'ancienneté requise au titre du Cif peut être continue ou non, et est acquise quelle que soit la nature des contrats de travail.

Tout au long de la négociation de l'Accord national interprofessionnel (Ani) de 2009, la CFDT a dénoncé cette véritable discrimination contradictoire avec l'objectif de favoriser l'accès des salariés des TPE à la formation professionnelle.

- **Pour un salarié en contrat à durée déterminée (CDD)**, les conditions d'ancienneté sont les suivantes :
 - avoir accompli pendant les 5 dernières années 24 mois consécutifs ou non d'activité salariée, quel qu'ait été le type de contrat de travail,
 - dont 4 mois consécutifs ou non en CDD¹ au cours des 12 derniers mois.Un bordereau individuel d'accès à la formation (Biaf) doit être remis au salarié au moment de la signature de son CDD, pour l'informer de ses droits au Cif.
- **Pour un salarié intérimaire**, les conditions d'ancienneté sont les suivantes : avoir accompli au cours des 18 derniers mois 1600 heures dans le travail temporaire, dont 600 heures dans l'entreprise.

1



La durée du congé est celle de la formation, avec un maximum d'un an s'il s'agit d'une formation à temps plein ou de 1200 heures si la formation se déroule à temps partiel ou en discontinu.

La demande de Cif

La demande de Cif est à l'initiative du salarié. Elle doit être faite auprès de l'employeur.

Pour un salarié en CDI

- 120 jours avant l'ouverture d'une formation de plus de 6 mois, s'effectuant en une seule fois à temps plein
- 60 jours avant l'ouverture d'une formation de moins de 6 mois, s'effectuant en discontinu ou à temps partiel

Pour un salarié en CDD

La demande de Cif peut être faite auprès de l'employeur, mais cette situation n'est souvent que théorique : lorsqu'un employeur embauche un salarié en CDD, c'est rarement pour lui permettre d'aller en formation...

C'est en règle générale en tant que demandeur d'emploi que l'accès au Cif CDD est possible.

La formation ne peut débuter au-delà du 12^e mois suivant l'expiration du dernier CDD.

Il n'y a pas d'accès au Cif CDD si le contrat de travail se poursuit par un CDI.

Pour un salarié intérimaire

La demande de Cif doit être faite auprès de l'employeur du moment, ou auprès duquel les droits ont été acquis dans un délai de 3 mois après la fin du dernier contrat de mission.

La formation doit démarrer dans les 12 mois qui suivent la date de la demande d'autorisation d'absence à l'employeur.

La réponse de l'employeur

L'employeur est tenu de répondre dans un délai de 30 jours. Si les conditions d'ouverture du Cif sont remplies, l'employeur ne peut le refuser. Mais il peut le reporter dans les cas suivants :

- si, dans une entreprise ou établissement de plus de 200 salariés, 2 % des effectifs sont simultanément absents au titre du Cif à la date demandée ;
- si, dans une entreprise ou établissement de moins de 200 salariés, le nombre total d'heures de Cif demandées dépasse 2 % des heures de travail effectuées dans l'année ;
- si, dans une entreprise de moins de 10 salariés, le Cif aboutit à l'absence simultanée de 2 salariés au titre du Cif ;



- si le départ en Cif est préjudiciable à la bonne marche de l'entreprise. Le report ne peut excéder 9 mois, doit avoir été décidé après avis du comité d'entreprise ou des DP, et peut faire l'objet d'un arbitrage par l'inspecteur du travail.

Pour un salarié intérimaire, l'autorisation d'absence ne peut être reportée que si elle débute au cours de la mission. Aucun report n'est possible si la formation doit conduire à un diplôme professionnel ou un titre, ni si elle excède 1200 heures.

Le délai de franchise

Si le salarié a bénéficié d'un précédent Cif, un délai de franchise doit être respecté. Ce délai est au minimum de 6 mois et de 6 ans au maximum (pour un salarié intérimaire, au minimum de 4 mois et de 4 ans au maximum). Le délai de franchise, calculé en mois, est égal au douzième de la durée exprimée en heures du Cif précédemment suivi.

Le financement du Cif

Pour les salariés en CDI, la prise en charge du Cif est de la compétence d'organismes paritaires : les Opacif (organismes paritaires de gestion du Cif). L'acceptation des demandes de Cif est fonction des priorités et des critères d'analyse propres à chaque organisme. Les Opacif peuvent prendre en charge tout ou partie du financement de la formation : frais d'inscription, rémunération, coûts pédagogiques, éventuellement frais de transport et d'hébergement.

En cas d'acceptation de la demande de financement par l'Opacif, l'employeur maintient la rémunération du salarié à hauteur de 90 %, de 80 % ou de 60 % selon les cas, sans qu'elle puisse être inférieure à deux fois le Smic.

Pour les salariés en CDD, la demande de financement doit être adressée à l'Opacif dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié a effectué son dernier contrat. Le financement du Cif CDD peut couvrir les frais d'inscription, la rémunération (égale au salaire moyen brut perçu au cours des quatre derniers mois sous CDD), les coûts pédagogiques, éventuellement les frais de transport et d'hébergement.

Les démarches à mener par le salarié

- Prendre contact avec l'Opacif auquel cotise l'entreprise. Les conseillers de l'Opacif peuvent aider le salarié à élaborer son projet professionnel ou son projet de formation.
- Choisir l'organisme de formation.
- Présenter sa demande de Cif à son employeur et indiquer la nature de la formation, ainsi que les dates de début et de fin du Cif.
- Présenter sa demande de prise en charge à l'Opacif, après acceptation du Cif par l'employeur.



En cas de prise en charge du salaire par l'Opacif, l'entreprise devra verser au salarié l'avance de la rémunération prise en charge et en demander le remboursement à l'Opacif.

Pour les salariés en CDD, l'Opacif verse directement la rémunération au salarié sur présentation de son attestation de présence remise par l'organisme de formation. Le bénéficiaire a en effet le statut de stagiaire de la formation professionnelle.

Pendant le Cif, le contrat de travail du salarié est suspendu. Mais la durée du congé est assimilée à du travail effectif. Elle contribue donc à la détermination des droits du salarié résultant du contrat de travail (congrés payés, ancienneté, etc.). Pour autant, elle ne contribue pas au calcul du droit individuel à la formation (Dif). La protection sociale reste quant à elle inchangée.

Durant le Cif, le salarié est soumis au règlement intérieur de l'organisme de formation. Il est tenu d'assister à la formation et doit remettre chaque mois à son employeur l'attestation de présence qui lui a été remise par l'organisme de formation.

L'intervention de la CFDT

Dans son intervention en entreprise (négociation, consultation du comité d'entreprise, information des salariés), la section syndicale CFDT doit viser à :

- **informer les salariés sur les conditions d'accès au Cif**, leur donner les coordonnées de l'Opacif auquel cotise l'entreprise et éventuellement faire le lien avec le mandaté CFDT qui y siège ;
- **rappeler le rôle d'accompagnement du salarié assuré par les Opacif** pour accéder au Cif et construire un projet professionnel ;
- **faire connaître la possibilité d'être pris en charge dans le cadre du Cif** pour un salarié dont les demandes de Dif ont été refusées par l'employeur (voir fiche n°6, *Le droit individuel à la formation*) ;
- **suivre le traitement par l'employeur des demandes de Cif** et la situation des salariés au retour de leur formation ;
- **s'assurer de la remise du bordereau individuel d'accès à la formation (Biaf)** aux salariés en CDD lorsqu'ils quittent l'entreprise ;
- **rappeler le rôle des Fongecif² et Opacif** concernant le Dif (voir fiche n°6, *Le congé individuel de formation*).

4

Textes de référence

- Code du travail articles : L 6322-1 à L 6322-24

1. Sauf contrats de professionnalisation, contrats d'apprentissage et contrats conclus avec des jeunes pendant leur cursus scolaire ou universitaire.
2. Les Opacif (Fongecif ou Opcas agréés pour la collecte de la contribution des entreprises au financement du Cif) collectent la cotisation de 0,20 % des entreprises (de plus de 10 salariés) au niveau interprofessionnel régional.

