

## Règle du CIF

### Qu'est-ce que le Congé Individuel de Formation (CIF) ?

C'est un droit d'absence de l'entreprise, financé par le Fongecif, accordé sous certaines conditions, vous permettant de suivre la formation de votre choix,

- à votre initiative et à titre individuel,
- indépendamment de votre éventuelle participation à des stages inclus dans le plan de formation,
- La formation s'accomplit sur tout ou partie de votre temps de travail.

### Cette formation vous permet

- d'accéder à un niveau supérieur de qualification,
- de changer d'activité ou de métier,
- de perfectionner vos connaissances dans le domaine culturel ou social,
- de préparer ou de passer un examen. Votre contrat de travail n'est pas rompu mais suspendu.

### Conditions pour en bénéficier

#### **Vous pouvez bénéficier de ce congé :**

- si vous êtes salarié d'une entreprise des secteurs industriel, commercial, artisanal, agricole ou associatif,
- quelle que soit la taille de votre entreprise et sa forme juridique (SA, SARL, coopérative, mutuelle, association).

#### **Conditions d'ancienneté**

Vous devez justifier d'une activité salariée de 24 mois consécutifs ou non dont 12 mois dans l'entreprise, quelle que soit la nature des contrats de travail successifs.

Cette condition est de 36 mois pour les travailleurs d'entreprises artisanales de moins de 10 salariés, dont 12 mois dans l'entreprise.

La condition d'ancienneté n'est pas exigée si vous avez changé d'emploi à la suite d'un licenciement économique et si vous n'avez pas suivi d'action de formation entre le licenciement et le réemploi.

#### **Délai de franchise entre deux congés**

Il n'est pas possible d'enchaîner deux congés individuels de formation.

Il existe un délai minimum entre deux stages qui varie en fonction de la durée du stage précédemment suivi.

La durée du délai en mois est égale au 12ème de la durée en heures du congé précédemment suivi.

Toutefois, le délai ne peut être inférieur à six mois ni supérieur à six ans.

Exemple: pour un congé à temps plein de 1 200 heures, le délai de franchise avant de pouvoir prendre un autre congé est calculé ainsi:  $1\ 200 : 12 = 100$  mois, soit 8 ans et 4 mois. Il sera réduit à 6 ans.

#### **Calcul du délai de franchise pour une formation discontinuée**

Dans le cadre d'une formation discontinuée (c'est à dire constituée de plusieurs modules espacés dans le temps), ou dans le cadre d'une formation préparatoire à la formation professionnelle proprement dite, le délai de franchise ne s'applique qu'une seule fois, à partir du dernier jour de la dernière session, ou du dernier jour de l'action de formation professionnelle.

#### **Le délai de franchise ne s'applique pas dans les situations suivantes**

- si vous avez suivi un stage demandé par votre employeur et si, à l'issue de ce stage, vous demandez un CIF;
- si vous avez suivi un stage dans le cadre d'un congé de formation économique, sociale ou syndicale;
- si vous avez bénéficié du congé "cadres et animateurs de jeunesse";
- si vous avez bénéficié d'un congé examen.
- si vous avez bénéficié d'un bilan de compétence
- et sous réserve que l'entreprise soit soumise à un accord qui le prévoit, l'autorisation d'absence pour suivre une action de validation de l'expérience

## Type et durée de la formation CIF

### La formation peut correspondre à

- un stage d'acquisition, d'entretien et de perfectionnement des connaissances,
- un stage de promotion permettant d'acquérir une qualification plus élevée,
- un stage de prévention pour réduire les risques d'inadaptation de la qualification à l'évolution des techniques.
- une action de préformation,
- une action d'adaptation,
- une action de conversion,
- un bilan de compétences.

Vous n'êtes pas obligé de choisir un stage en rapport avec votre activité ou celle de l'entreprise. Votre formation peut être d'ordre professionnel ou culturel.

### Durée du congé

La durée du congé correspond à celle du stage de formation qui peut se dérouler à temps plein ou partiel, mais ne peut excéder

- un an pour un stage à temps plein,
- 1 200 heures si le stage comporte des enseignements discontinus ou à temps partiel.

Des accords de branche ou conclus avec l'Etat ou les régions peuvent prévoir des durées plus longues.

## Remuneration et frais de stage

### Rémunération minimum légale

Grâce au Fongecif, si votre salaire brut est inférieur à deux fois le SMIC, c'est à dire

• 2 308,56 EUR sur une base hebdomadaire de 35 h, votre rémunération sera égale à 100 % du salaire antérieur. Montant depuis le 1er juillet 2006.

### Salaire supérieur à deux fois le montant du SMIC

Votre rémunération sera égale à :

- 80 % du salaire brut antérieur, si le congé n'excède pas un an ou 1 200 heures,
- 60 % du salaire brut pour la fraction du congé excédant 1 an ou 1 200 heures.

Si le montant obtenu est inférieur à deux fois le montant du SMIC, ce plancher s'applique.

### Rémunération

Toutefois, le taux de rémunération peut être supérieur sur décision de l'organisme gestionnaire du congé de formation. La rémunération ne peut pas être inférieure à 90% du salaire antérieur

- si le stage est sanctionné par un titre ou un diplôme de l'enseignement technologique homologué,
- si le stage répond à un objectif individuel de reconversion ne relevant pas d'un plan de formation ou d'un système d'indemnisation de l'Etat,
- si le stage permet l'exercice d'une responsabilité dans la vie sociale, à l'exclusion des formations politiques et syndicales.

La rémunération est versée régulièrement par l'employeur.

## Remboursement de la rémunération

La rémunération versée par l'employeur pendant le CIF lui est remboursée par l'organisme paritaire chargé de collecter les cotisations de l'entreprise pour la formation : le Fongecif de votre région.

L'employeur peut compléter la rémunération versée par le Fongecif, pour assurer une rémunération égale au salaire.

## Durée de la rémunération

Vous serez rémunéré pendant toute la durée du stage si celui-ci ne dépasse pas un an à temps plein ou 1 200 h à temps partiel.

Si le stage dépasse un an à temps plein ou 1 200 h à temps partiel, vous devez vérifier auprès du FONGECIF ou de l'organisme collecteur si vous pouvez obtenir une prise en charge.

## Frais de stage

Les frais de stage (inscription, hébergement ou transport) peuvent être pris en charge, en totalité ou en partie, par l'employeur ou par l'organisme collecteur.

## Droit du salarié

Le temps passé en congé de formation est assimilé à un temps de travail, les congés payés et les primes sont dus en totalité. Vous continuez à bénéficier de toutes les prestations de la Sécurité sociale.

# Comment faire la demande ?

## Faire sa demande

La demande d'autorisation d'absence à l'employeur doit être écrite et indiquer précisément

- la date de début de stage,
- son intitulé,
- sa durée,
- le nom de l'organisme responsable.

Dans le cas d'un congé pour passer un examen, vous devez y joindre un certificat d'inscription.

## Délai pour présenter la demande à votre employeur

- quatre mois avant le début du stage s'il dure 6 mois ou plus et s'il s'effectue en une fois ou à temps plein,
- deux mois avant le début du stage s'il dure moins de 6 mois, s'il s'effectue à temps partiel ou sur plusieurs périodes ou si la demande concerne un congé examen.

## Réponse de l'employeur

L'employeur doit vous faire connaître sa réponse dans les 30 jours suivant la réception de la demande. Il peut

- soit donner son accord,
- soit indiquer les motifs de report ou de rejet (limiter le nombre d'absences simultanées, raisons de service).

L'employeur ne peut refuser un congé si vous remplissez les conditions pour en bénéficier.

## Report de la demande

Si votre absence est préjudiciable à la bonne marche de l'entreprise, l'employeur peut, en motivant sa décision et après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, reporter votre demande de 9 mois maximum. Toutefois, vous pouvez présenter une nouvelle demande avant la fin du report de 9 mois, si vous estimez que les motivations du report ont cessé.

*L'employeur peut reporter la demande*

- lorsque 2% des effectifs sont déjà en congé de formation, si l'entreprise compte 200 salariés ou plus,
- lorsque 2% des heures de travail effectuées dans l'année ont déjà été prises au titre du CIF si l'entreprise a moins de 200 salariés,
- lorsqu'un salarié est déjà en CIF, pour les entreprises de moins de 10 salariés.

L'employeur peut alors reporter le Congé Individuel de Formation jusqu'au moment où ces seuils d'absence ne sont plus atteints.

Lorsque la demande est acceptée, vous devez faire les démarches concernant la prise en charge de votre rémunération auprès de l'organisme collecteur dont dépend votre entreprise.

## Demarches

### A qui s'adresser ?

Pour les entreprises de plus de 10 salariés, adressez-vous à l'organisme auquel votre entreprise cotise pour le financement du CIF.

Pour les entreprises de moins de 10 salariés, adressez-vous à l'organisme paritaire de la branche ou du secteur professionnel dont dépend votre entreprise. S'il n'en existe pas, adressez-vous au Fonds de Gestion des Congés Individuels de Formation (FONGECIF) de la région.

### Demande de prise en charge

La demande de prise en charge de votre rémunération et des frais de stage (inscription, transport, hébergement) doit être faite le plus tôt possible.

Le délai de réponse de l'organisme est de deux mois en moyenne.

L'organisme ne décide la prise en charge qu'au vu de l'autorisation d'absence accordée par l'employeur (délai de deux à quatre mois avant le début du stage).

### En cas de refus

L'organisme peut refuser si le stage ne remplit pas les conditions ouvrant droit à une rémunération.

Il peut refuser temporairement s'il n'est pas financièrement en mesure de répondre à toutes les demandes. Vous pouvez alors renouveler votre demande.

Vous pouvez aussi solliciter la prise en charge de la part de votre employeur ou du fonds d'assurance formation auquel adhère éventuellement votre entreprise.

### En cas de rejet

En cas de rejet de votre demande, vous pouvez déposer un recours gracieux auprès de l'organisme sous deux mois à compter de la date d'envoi de la notification de rejet. Vous devez connaître les raisons du rejet. Si le litige subsiste avec l'organisme collecteur, vous pouvez intenter un recours devant le tribunal de grande instance.

En cas de litige avec l'employeur, vous pouvez demander l'intervention des délégués du personnel.

## Conditions particulières pour les salariés en CDD

### Droits des salariés sous CDD

Selon un principe général, les salariés sous Contrat à Durée Déterminée (CDD) bénéficient des mêmes droits que les titulaires de Contrats à Durée Indéterminée.

Cependant, ces droits peuvent être adaptés par les partenaires sociaux ou par le législateur pour tenir compte de la situation particulière dans laquelle se trouve le salarié en CDD.

### Conditions d'ancienneté

Les salariés en CDD doivent justifier de :

- 24 mois d'activité salariée consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs, au cours des 5 dernières années,
- 4 mois consécutifs ou non, sous CDD, au cours des 12 derniers mois.

Cependant, une convention ou un accord collectif étendu peut fixer des conditions d'ancienneté inférieures à ces durées.

En revanche, certains types de contrats ne sont pas pris en compte pour le calcul de la période de 4 mois de CDD au cours des 12 derniers mois. Il s'agit :

- du contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE),
- des anciens contrats d'insertion en alternance (contrat d'orientation, contrat d'adaptation et contrats de qualification jeune et adulte) abrogés depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2004,
- du contrat de professionnalisation pour les entreprises soumises à l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003,
- du contrat d'apprentissage,
- des contrats conclus avec des jeunes au cours de leur scolarité ou de leurs études supérieures,
- des CDD qui se poursuivent par des contrats à durée indéterminée.

### Bordereau Individuel d'Accès à la Formation (BIAF)

Dans les entreprises soumises à l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, ce document-type doit être remis au salarié par l'employeur à l'issue du contrat, avec le dernier bulletin de salaire. Ce BIAF permet la prise en compte des droits du salarié au congé individuel de formation et au congé de bilan de compétences. Il précise :

- les dates de début et de fin de contrat,
- le montant du salaire,
- l'adresse de l'organisme paritaire compétent (OPACIF).

Ce bordereau rappelle également les conditions d'exercice par l'intéressé de son droit au congé individuel de formation.

Dans les entreprises non soumises à l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, un bordereau de forme plus libre doit être remis par l'employeur dans les mêmes conditions, précisant en complément des indications précitées pour le BIAF :

- les dates de début et de fin de contrat,
- le montant du salaire versé à l'intéressé,
- l'adresse des caisses de recouvrement des régimes de sécurité sociale.

### Déroulement du CIF

Le CIF se déroule en principe hors période d'exécution du contrat de travail.

L'action de formation doit débuter au plus tard 12 mois après le terme du Contrat à Durée Déterminée.

Toutefois, sur votre demande et après accord de l'employeur, vous pouvez suivre la formation pendant la durée du contrat. Vous devez alors obtenir de votre employeur une autorisation d'absence.

## Rémunération

Le stagiaire a droit à une rémunération versée par le FONGECIF.

Son montant est égal à un pourcentage du salaire moyen (ou salaire de référence) perçu au cours des 4 derniers mois effectués sous CDD et pris en compte pour le calcul de l'ancienneté requise pour bénéficier du CIF, à savoir :

- \* 80% du salaire moyen pour une durée de formation inférieure à 1 an, ou à 1 200 heures à temps partiel,
- \* 60 % du salaire moyen pour la durée de la formation excédant 1 an, ou 1 200 heures à temps partiel.

La rémunération du stagiaire équivaut à son salaire de référence si celui-ci est inférieur à 2 fois le montant du SMIC mensuel brut. Elle ne peut dépasser 2 fois le montant du SMIC mensuel brut lorsque le salaire de référence est au moins égal à deux fois le SMIC mensuel brut.

## Accès dérogatoire au CIF

Pour les anciens salariés en CDD qui ne peuvent justifier des conditions d'accès au CIF, il est prévu une dérogation. Celle-ci concerne les bénéficiaires de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) :

- justifiant avoir travaillé 6 mois en CDD, consécutifs ou non, au cours des 22 derniers mois,
- ayant obtenu de l'OPACIF dont relève l'entreprise dans laquelle a été exécuté le dernier CDD la prise en charge de tout ou partie des dépenses de formation liées au CIF.

En revanche, certains types de contrats ne sont pas pris en compte pour le calcul de la période de 6 mois de CDD. Il s'agit :

- des contrats de professionnalisation ou d'apprentissage,
- des CDD conclus avec des jeunes dans le cadre de leur cursus scolaire ou universitaire,
- des CDD qui se sont poursuivis par un CDI.

Les bénéficiaires de cette dérogation peuvent alors cumuler leur allocation de chômage avec une indemnité financée par l'OPACIF. Cette indemnité est égale à la différence entre 80 % de la moyenne des salaires bruts des 6 derniers mois du CDD et le montant brut de l'allocation de chômage.

## Statut

Pendant la durée du CIF, vous êtes considéré comme stagiaire de la formation professionnelle.

Vous continuez à bénéficier de toutes les prestations de la Sécurité sociale.

L'organisme paritaire (OPACIF) verse aux régimes concernés les cotisations sociales afférentes à ces garanties.

# Conditions particulières pour les travailleurs temporaires

## Condition de durée de travail

Pour bénéficier du congé, il faut avoir travaillé :

- soit 1 600 heures dans la profession au cours des 18 derniers mois, dont 600 heures dans l'entreprise de travail temporaire où s'effectue la demande,
- soit 4 500 heures dans la profession, au cours des trois dernières années, pour les salariés ne réunissant pas les conditions d'ancienneté dans l'entreprise temporaire à la date de dépôt de la demande.

L'intérimaire doit également être en mission ou sa mission doit être terminée depuis moins de 3 mois dans l'entreprise où s'effectue sa demande.

## Délais de franchise entre deux Congés Individuels de Formation

Le salarié temporaire ayant déjà bénéficié d'un CIF est soumis à un délai de franchise entre deux stages :

- de 12 mois calendaires si le congé précédent était d'une durée inférieure ou égale à 600 heures,
- de 24 mois calendaires si le congé précédent était d'une durée supérieure ou égale à 600 heures.

## Démarche auprès de l'employeur

Le travailleur temporaire doit faire une demande d'autorisation d'absence par écrit auprès de l'organisme de travail temporaire qui l'emploie en respectant les délais légaux (voir plus haut).

## Réponse de l'employeur

L'employeur dispose de 30 jours pour donner sa réponse.

Il ne peut pas refuser la demande si le travailleur temporaire remplit les conditions nécessaires pour en bénéficier.

Il ne peut différer l'autorisation d'absence que si la date de la demande et la date de départ en stage interviennent au cours d'une même mission, sauf si la formation demandée répond à l'un des deux critères suivants :

- la formation est sanctionnée par un titre ou diplôme homologué permettant d'accéder à un niveau de qualification supérieur ou dans un secteur d'activité différent ;
- la formation est d'une durée supérieure à 1 200 heures.

## Démarche à effectuer auprès de l'organisme financeur

La demande de prise en charge financière des frais de stage est à adresser au fonds d'assurance formation du travail temporaire (FAF-TT), qui détermine ses propres règles de prise en charge des frais annexes (inscription, transport, hébergement...).

## Rémunération du stagiaire

Le salaire de référence pris en compte correspond à la rémunération perçue pour la mission au cours de laquelle le stagiaire a déposé sa demande d'autorisation d'absence.

Lorsque la demande est déposée dans les trois mois qui suivent le dernier contrat de mission, le salaire de référence correspond au salaire de la dernière mission effectuée dans l'entreprise où les droits ont été acquis.

Lorsque le CIF comporte des interruptions ou des périodes à temps partiel, seules les périodes de formation ouvrent droit à rémunération.

## Situation du travailleur temporaire en CIF

La durée du congé est assimilée à une période de mission pour le calcul des droits relatifs à l'ancienneté et aux congés. Le stagiaire est alors titulaire d'un contrat de mission-formation.

Il reste affilié aux mêmes régimes de protection sociale.

## A l'issue de la formation

A l'issue de la formation, le travailleur temporaire peut reprendre la mission interrompue s'il en a exprimé l'intention lors de son départ en formation. En cas d'impossibilité, l'entreprise d'intérim doit lui proposer un autre contrat.

Sources : [www.service-public.fr](http://www.service-public.fr)