

Quels frais peuvent être pris en charge ?

Le FONGECIF ou l'OPCA sont susceptibles de prendre en charge, dans l'ordre de priorité :

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

Les entreprises n'ont pas d'autres obligations financières, en matière de congé individuel de formation, que de verser leur cotisation annuelle à l'organisme collecteur dont elles relèvent. Cependant, tous les employeurs ont la possibilité de participer directement au financement du congé indépendamment du versement de cette cotisation. Un-e salarié-e peut donc s'adresser à son employeur pour obtenir, soit un financement complémentaire à la prise en charge décidée par l'organisme financeur, soit le financement total ou partiel d'un congé individuel de formation qui ne pourrait être pris en charge par le FONGECIF ou l'OPCA.

Comment est assurée la rémunération durant le CIF ?

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, cet organisme 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.

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. Le salarié peut bénéficier, également sous certaines conditions, d'une prise en charge de sa rémunération et des frais liés au congé de la part de l'organisme paritaire collecteur agréé au titre du CIF (OPACIF) ou encore d'organismes dont la compétence est limitée à une entreprise ou un groupe d'entreprises (AGECIF).

Tout-e salarié-e, qui en remplit les conditions, peut accéder à un congé individuel de formation, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Les informations reprises dans ce bulletin sont celles prévues par le Code du travail. Des conventions collectives ou des accords d'entreprise peuvent contenir des dispositions plus favorables. N'hésitez pas à vous renseigner.



Solidaires, un outil au service des salarié-es... quel que soit leur statut !

Les syndicats membres de Solidaires appartiennent à des secteurs professionnels très divers, du secteur public ou du secteur privé : banques et finances, chimie, commerce, culture, énergie, métallurgie, nettoyage, santé, services, transports, éducation ...

Solidaires entend promouvoir un syndicalisme de contre-pouvoir qui lie défense quotidienne des salariés et transformation de la société:

- Un syndicalisme de lutte pour la construction de réels rapports de forces pour contrer les politiques libérales.
- Un syndicalisme de lutte pour la mise en œuvre de projets alternatifs favorables aux salariés, chômeurs, précaires...

En résumé, Solidaires c'est d'abord le constat que le syndicalisme qui se satisfait des miettes lancées par les directions des entreprises ne permet jamais de négocier d'égal à égal avec des patrons toujours plus arrogants. Seul un syndicalisme fort peut avoir ce rôle important et nécessaire de contre-pouvoir au patronat et aux pouvoirs publics. Pour cela, nous avons besoin de tous et toutes !

Union syndicale Solidaires

144 boulevard de Villette 75 019 Paris

Tél. 01 58 39 30 20 - Fax. 01 43 67 62 14

contact@solidaires.org - www.solidaires.org

Union
syndicale
Solidaires

Connaître ses droits pour les faire appliquer



Le Congé individuel de formation (CIF) en 10 questions

Union
syndicale
Solidaires

Quels sont les objectifs du congé individuel de formation ?

Le CIF permet à tout-e salarié-e, 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.

Sauf accord, l'absence ne peut être supérieure à un an pour un stage à temps plein ou à 1 200 heures pour un stage à temps partiel.

La durée du CIF ne peut être inférieure à 30 heures, et il ne peut être étalé sur plus de 3 ans.

Ce congé permet également de préparer et de passer un examen.

A l'issue de la formation, le salarié réintègre l'entreprise à un poste au moins équivalent au poste occupé avant la formation. L'entreprise n'a pas obligation de fournir un poste en adéquation avec la formation suivie.

Qui peut bénéficier d'un CIF ?

Tout-e salarié-e 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 : 24 mois consécutifs ou non en tant que salarié dont 12 mois dans l'entreprise.

Un délai de franchise entre deux CIF doit être respecté. Cette durée, qui dépend de celle du précédent congé individuel de formation est comprise entre 6 mois et 6 ans maximum.

Les salarié-e-s en CDD peuvent-ils bénéficier du CIF ?

Oui, mais le salarié sous contrat à durée déterminée 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 de travail à durée déterminée, 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.

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 en congé de formation qui lui a été présentée. Alors, le motif de report

- doit être signifié par l'employeur à l'intéressé dans les 30 jours qui suivent la réception de la demande de congé ;
- ne peut être notifié par l'employeur qu'après consultation du CE ou des DP
- 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.

➔ Effectifs simultanément absents

Lorsque, dans une entreprise ou un établissement, toutes les demandes de congé ne peuvent être satisfaites simultanément (en fonction de l'effectif de l'entreprise), ces demandes doivent être accordées en suivant l'ordre de priorité suivant :

- demandes présentées pour passer un examen ;
- demandes déjà présentées et qui ont été différées ;
- demandes formulées par les salariés ayant le plus d'ancienneté dans l'entreprise.

Pour qu'une demande déjà reportée soit prise en compte, il est préférable que le salarié reformule sa demande à son employeur.

Qui finance 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 de 10 salariés ou plus. Ils peuvent par ailleurs bénéficier d'un financement complémentaire de l'État et de la région.

Tout-e salarié-e 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.

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

Le salarié présente à son employeur dans un délai de **60 jours avant la date souhaitée** (ou 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.