

# LE CONGÉ DE DE



Le congé individuel de formation (CIF) est un congé qui permet au salarié de s'absenter de son poste afin de suivre une formation pour se qualifier, évoluer ou se reconverter.

### LA FORMATION SUIVIE DANS LE CADRE DU CIF PERMET :

- 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 plein ou à temps partiel (par exemple, 2 heures par jour) et de manière continue ou discontinue (par exemple 1 semaine par mois).

Tout salarié peut demander un CIF.

### QUI EST CONCERNÉ ?

- **Les salariés du secteur privé en contrat à durée indéterminé (CDI)**, justifiant d'une activité salariée de 2 ans (consécutifs ou non), dont une année dans l'entreprise actuelle. 3 ans dans les entreprises de moins de 10 salariés ;
- **Les salariés du secteur privé en contrat à durée déterminée (CDD)**, ou ancien titulaire de CDD justifiant de 24 mois d'activité salariée durant les 5 dernières années, dont 4 mois de CDD au cours des 12 derniers mois. Ces conditions d'ancienneté sont applicables à des contrats consécutifs ou non. L'action doit débiter 12 mois au plus tard après la fin du contrat, sauf accord de l'employeur pour qu'elle se tienne en cours de contrat ;
- **Les salariés en intérim** à condition d'avoir totalisé, au cours des dix-huit derniers mois, 1 600 heures dans la profession, dont 600 heures dans l'entreprise de travail temporaire où s'effectue la demande.

### 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. Elle peut être hors temps de travail ou sur le temps de travail.

### QUI PREND EN CHARGE LE CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION ?

Le financement du CIF est assuré par des organismes paritaires agréés par l'État :

- le Fongecif, présent dans chaque région ;
- ou l'Opacif pour certains secteurs professionnels (organisme paritaire collecteur agréé pour le financement du congé individuel de formation) auquel l'entreprise verse ses contributions obligatoires pour la formation professionnelle continue. Ainsi pour les IEG, c'est l'Unagecif qui gère le CIF et qui concerne aussi la SNCF, la RATP et la Banque de France.

Le salarié bénéficie pendant son CIF de la prise en charge de sa rémunération (entre 80 et 100 % si son salaire est inférieur à deux fois le SMIC), d'une prise en charge partielle de ses frais de formation, et sous certaines conditions, de la prise en charge de ses frais de transport et d'hébergement.

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

# INDIVIDUEL FORMATION (CIF) COMBINATION (CIF)

## **QUELS SONT LES DROITS ET OBLIGATIONS DU SALARIÉ ?**

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.

Le temps passé en formation est assimilé à du temps de travail effectif pour le calcul des congés payés et de l'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<sup>e</sup> 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.

**À l'issue de la formation, il réintègre son poste de travail ou un poste équivalent. Mais l'employeur n'est pas tenu de proposer un poste correspondant à la qualification acquise.**

## **QUELLES CONDITIONS D'ACCÈS ?**

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. 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'OPACIF pour disposer des renseignements nécessaires à la constitution de son dossier.

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 le CE doit être obligatoirement consulté avant la décision de report.

## **Les motifs de report :**

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