

## CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION (CIF)

### Bénéficiaires

#### ■ Droit des salariés

Tout salarié peut demander à son employeur une autorisation d'absence pour suivre, à son initiative et à titre individuel, les actions de formation de son choix, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de son entreprise.

Ces actions doivent lui permettre de se perfectionner, d'accéder à un niveau supérieur de qualification, de changer d'activité ou de profession et de s'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale et à l'exercice des responsabilités associatives bénévoles. Elles s'accomplissent en tout ou partie pendant le temps de travail.

Les salariés ayant obtenu une autorisation d'absence de leur employeur peuvent demander une prise en charge de leur formation à un organisme paritaire agréé (OPACIF).

NB : Les OPACIF peuvent, sous conditions, prendre en charge des formations hors temps de travail qui ne nécessitent donc pas d'autorisation d'absence (voir conditions plus bas).

#### ■ Obligations du salariés

Le salarié doit remettre à son employeur, à la fin de chaque mois et au moment de la reprise du travail, une attestation de fréquentation effective de la formation. A défaut et en l'absence de motif valable, il perd le bénéfice de son CIF et de sa prise en charge.

Durant le CIF, son contrat de travail continue de produire ses effets : le salarié reste électeur et éligible ; il exerce ses mandats. Il bénéficie du maintien de la protection sociale assurée par son entreprise. Il peut être licencié pour raison économique durant son CIF comme tout autre salarié. Dans ce cas, il pourra poursuivre sa formation jusqu'à son terme ; Pôle emploi assurant le relais de la prise en charge, selon ses propres conditions.

La durée du congé est assimilée à une période de travail pour la détermination des droits à l'ancienneté et aux congés payés annuels. Elle ne peut pas être imputée sur la durée des congés payés annuels.

A son retour en entreprise, après son CIF, le salarié retrouve un poste de travail correspondant à sa qualification antérieure et à sa rémunération. Il ne doit pas y avoir de modification substantielle de son contrat de travail.

#### ■ Conditions requises

Les travailleurs intéressés doivent être titulaires d'un CDI et justifier d'une ancienneté en qualité de salarié d'au moins 24 mois consécutifs ou non quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs (au moins 36 mois pour les travailleurs des entreprises artisanales de moins de 10 salariés), dont 12 mois dans l'entreprise où ils exercent.

Pour suivre une formation hors temps de travail, une seule condition : 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Aucune condition d'ancienneté n'est exigée pour les salariés qui ont changé d'emploi après un licenciement économique et qui n'ont pas suivi de stage durant leur chômage.

Les anciens titulaires d'un CDD peuvent bénéficier du CIF dans des conditions spécifiques.

Les agents de la fonction publique ne relèvent du Congé de formation professionnelle (CFP).

## CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION (CIF)

### Obligations de l'entreprise

#### ■ L'autorisation d'absence

La demande à l'employeur, indiquant dates, durée et nom de l'organisme de formation choisi, doit être formulée au plus tard 120 jours à l'avance pour une absence continue d'au moins 6 mois, ou 60 jours à l'avance pour une absence plus courte ou à temps partiel.

L'employeur doit donner sa réponse dans les 30 jours suivant la réception de la demande. Si les conditions d'accès sont satisfaites, il ne peut pas refuser son autorisation. Il peut cependant différer le congé dans les cas suivants :

- l'employeur estime, après avis du CE (ou à défaut des DP) que l'absence peut avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise. Dans ce cas, la durée du report de l'autorisation ne peut excéder 9 mois.
- 2 % des salariés de l'établissement bénéficient déjà d'un congé de formation (entreprise de 200 salariés et plus) ;
- le nombre d'heures de congé de formation demandées dépasse 2 % du nombre total des heures travaillées dans l'année (entreprises de 10 à 199 salariés) ;
- la demande aboutirait à l'absence simultanée de deux salariés dans les entreprises de moins de 10 salariés.

Délai de franchise entre 2 autorisations d'absence pour un congé de formation dans la même entreprise : exprimé en mois, ce délai est égal au 12ème de la durée du dernier CIF suivi exprimée en heures. Ce délai ne peut être inférieur à 6 mois, ni supérieur à 6 ans.

- Un ordre de priorité est fixé pour la satisfaction des demandes :
- les demandes présentées pour passer un examen ;
- les demandes qui ont été différées ;
- les demandes des salariés dont la formation a dû être interrompue pour des motifs reconnus valables, après avis du CE (ou à défaut des DP) ;
- les demandes formulées par les salariés ayant le plus d'ancienneté dans l'entreprise.

#### ■ Prise en charge par l'OPACIF

La demande doit être présentée par le salarié à l'OPACIF dont relève l'employeur. A défaut, le salarié peut s'adresser au FONGECIF de sa région qui le réorientera si nécessaire.

L'OPACIF peut refuser une prise en charge si l'action à financer n'est pas conforme. Chaque OPACIF définit ses propres règles de prise en charge dans le cadre de dispositions réglementaires et, le cas échéant, conventionnelles (accord étendu). Il satisfait les demandes dans la limite des crédits réservés à leur financement. Il peut définir des priorités.

En cas de rejet de la demande en tout ou partie, le salarié doit être informé des raisons ayant motivé ce rejet. Il peut alors déposer dans un délai de deux mois, un recours gracieux auprès de l'OPACIF. Une instance paritaire examinera alors ce recours.

Rémunération : en cas d'accord de prise en charge par l'OPACIF, celle-ci correspond au temps d'absence effectif du salarié à son poste de travail. La rémunération est calculée sur la base du salaire que le salarié aurait perçu s'il était resté à son poste de travail :

- 100 % de ce salaire s'il est inférieur à deux fois le SMIC.
- Au moins deux fois le SMIC dans les autres cas et au moins 80 % du salaire de référence (60 % à partir de la deuxième année ou de la 1 201ème heure de congé éventuellement prise en charge).

Ce taux est de 90 % pour certaines formations prioritaires : acquisition d'une qualification reconnue, reconversion individuelle, actions permettant l'exercice d'une responsabilité dans la vie sociale (ni politique, ni syndicale).



## CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION (CIF)

La rémunération prise en charge est versée au salarié par l'employeur qui est remboursée par l'OPACIF. L'employeur peut financer le complément éventuel dans le cadre de son plan de formation. Un accord de branche ou interprofessionnel étendu peut déterminer des règles particulières quant au montant et aux modalités de versement de la rémunération prise en charge.

Formation hors temps de travail : le salarié n'est pas rémunéré. Il bénéficie de la protection Accidents du travail / maladies prof..

Les frais d'inscription, de transport, d'hébergement, et de garde d'enfants éventuels peuvent être pris en charge (ou non) selon les règles définies par chaque OPACIF. L'OPACIF se fait alors rembourser des heures CPF par le FPSPP dans les conditions prévues dans une convention entre les deux organismes.

Les OPACIF peuvent aussi rembourser aux employeurs de moins de 50 salariés tout ou partie de l'indemnité de précarité versée au salarié recruté en CDD pour remplacer le bénéficiaire du CIF.

A noter que la prise en charge accordée par l'OPACIF peut comporter, avec l'accord du bénéficiaire, un financement des frais pédagogiques au titre du [Compte personnel de formation](#) (CPF). L'OPACIF se fait alors rembourser des heures CPF par le FPSPP dans les conditions prévues dans une convention entre les deux organismes.

### Textes de références

---

- ANI du 5/10/09
- Articles L 6322-1 et suivants du code du travail
- Décret n° 84-613 du 16/07/84 modifié par le décret n° 92-959 du 3/09/92