

Extrait du site UGTG.org

url :Ã <http://ugtg.org/spip.php?article520>

# **Le CongÃ© Individuel de Formation (CIF)**

- Droit des salariÃ©s - Fiches pratiques - Toutes les Fiches -

Date de parution : 29 novembre 1999

Date de mise en ligne : vendredi 29 aoÃ»t 2008

Mis Ã jour le : mercredi 19 novembre 2008

---

**UGTG.org**

---

## PrÃ©sentation

Aux termes des articles **L. 6322-1** Ã **L. 6322-3** du Code du travail, tous les salariÃ©s, sous rÃ©serve de justifier de certaines conditions, peuvent bÃ©nÃ©ficier d'un CongÃ© Individuel de Formation. Aussi appelÃ© CongÃ© de Formation, le CongÃ© Individuel de Formation (CIF) permet au salariÃ© de suivre, Ã son initiative, une ou des actions de formation.

Ces actions de formation ne se confondent pas avec la participation aux sessions dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, sessions qui sont laissÃ©es au libre choix de l'employeur.

La formation envisagÃ©e doit permettre au salariÃ© :

[-] d'accÃ©der Ã un niveau supÃ©rieur de qualification.

[-] de changer d'activitÃ© ou de profession,

[-] de s'ouvrir plus largement Ã la culture, Ã la vie sociale et Ã l'exercice des responsabilitÃ©s associatives bÃ©nÃ©voles.

Le congÃ© peut Ã©galement Ãªtre accordÃ© au salariÃ© pour prÃ©parer et passer un examen. Dans ce cas, on parle de CongÃ©-examen.

**N.B.** : Le CIF peut Ã©galement Ãªtre demandÃ© par le salariÃ© pour les cas oÃ¹ son employeur aurait refusÃ©, deux annÃ©es consÃ©cutives, de donner une suite favorable Ã sa demande de Droit Individuel Ã la Formation (DIF).

### **Le financement des CIF** - *Articles L. 6331-9, L. 6332-3 et R. 6331-2 du Code du travail*

Ce financement ne relÃ¨ve pas des employeurs mais d'organismes paritaires spÃ©cifiques, appelÃ©s OPACIF (notamment, en Guadeloupe, le FONGECIF).

Pour mener Ã bien ce financement, les OPACIF perÃ§oivent des cotisations forfaitaires des entreprises et Ã©ventuellement, des financements complÃ©mentaires de l'Etat. Les contributions versÃ©es varient selon les effectifs employÃ©s par l'entreprise (plus ou moins de dix salariÃ©s).

Pour les entreprises qui emploient plus de dix salariÃ©s, la contribution au financement du CongÃ© Individuel de Formation est un minimum de 1,5 % des rÃ©munÃ©rations versÃ©es au cours de l'annÃ©e. Dans ce prÃ©cisÃ©ment, 0,20 % des rÃ©munÃ©rations versÃ©es sont attribuÃ©s Ã un organisme chargÃ© d'assurer la prise en charge du CIF.

Pour les entreprises qui emploient moins de dix salariÃ©s, la contribution au financement du CongÃ© Individuel de Formation est un minimum de 0,15 % des rÃ©munÃ©rations versÃ©es au cours de l'annÃ©e. Seules les contributions supÃ©rieures Ã 15,25 Euros seront versÃ©es ; sauf convention collective le prÃ©voyant.

**N.B.** : Les organismes collecteurs appliquent des rÃ©gles de prise en charge qui leur sont propres. Ainsi, la prise en charge peut-elle Ãªtre acceptÃ©e en totalitÃ©, mais Ã©galement partiellement, ou refusÃ©e. De mÃame, s'agissant de fonds mutualisÃ©s, ces fonds peuvent Ãªtre soumis Ã des rÃ©gles de prise en charge variables au cours de l'annÃ©e suivant la quotitÃ© disponible.

## La demande de CongÃ© Individuel de Formation

La demande de CIF doit Ãªtre effectuÃ©e sous certains dÃ©lais en respectant une forme particuliÃ¨re. Cette demande doit contenir diffÃ©rentes informations telles que l'intitulÃ© de la formation, l'organisme responsable et le calendrier prÃ©cis de cette formation. Le salariÃ© doit au prÃ©alable demander par Ã©crit Ã son employeur une autorisation d'absence de l'entreprise.

### DÃ©lai de prÃ©sentation de la demande - *Articles R. 6322-3 Ã R. 6322-5 du Code du travail*

Les rÃ©gles de dÃ©lai varient en fonction de la durÃ©e de la formation envisagÃ©e :

[-] DurÃ©e de la formation (et donc de l'interruption du travail) d'au moins 6 mois => PrÃ©sentation de la demande de CIF 120 jours Ã l'avance.

[-] DurÃ©e de l'interruption du travail infÃ©rieure Ã 6 mois => PrÃ©sentation de la demande de CIF 60 jours Ã l'avance.

[-] Stage Ã temps partiel => PrÃ©sentation de la demande 60 jours Ã l'avance.

### Contenu de la demande

Le salariÃ© doit indiquer le calendrier de la formation souhaitÃ©e, ainsi que le nom de l'organisme responsable de la formation.

L'employeur dispose d'un dÃ©lai de 30 jours pour rÃ©pondre. Le cas Ã©chÃ©ant, il doit expliquer les raisons qui motivent le rejet ou le report de la demande du salariÃ©.

### DÃ©lai de franchise entre deux CIF - *Article R. 6322-10 du Code du travail*

Ce dÃ©lai est la pÃ©riode incompressible que le salariÃ© doit respecter entre deux demandes de CIF. Ce dÃ©lai ne peut Ãªtre infÃ©rieur Ã 6 mois et est plafonnÃ© Ã 6 ans. Il est proportionnel Ã la durÃ©e du CIF de rÃ©fÃ©rence : Il correspond Ã la durÃ©e en heures du premier congÃ© individuel de formation divisÃ© par 12. Par exemple, si le salariÃ© a bÃ©nÃ©ficiÃ© d'un congÃ© de formation de 432 heures, il devra respecter un dÃ©lai de franchise de 36 mois soit 3 ans. Ce dÃ©lai commence Ã courir dÃ©s le dernier jour de la derniÃ¨re formation suivie par le salariÃ©.

**N.B.** : Le dÃ©lai de franchise a pour objectif de ne pas compromettre la bonne marche de l'entreprise Ã laquelle le salariÃ© appartient. Ainsi, cette obligation ne s'applique que lorsque le salariÃ© formule deux demandes de CIF au mÃame employeur. S'il change d'entreprise entre temps, ce dÃ©lai ne s'impose plus.

### RÃ©ponses de l'employeur - *Articles L. 6322-4 & 5, R. 6322-3 Ã R. 6322-5, R. 6322-7 & R. 6322-66 du Code du travail*

## Le Congé individuel de Formation (CIF)

Le congé individuel de formation est un droit. L'employeur ne peut donc pas refuser un congé individuel de formation sauf si les conditions ne sont pas remplies (ancienneté, délai de franchise, respect de la procédure de dépôt de la demande).

En revanche, la loi précise que le congé de formation peut être reporté. Toutefois, la durée pendant laquelle le congé de formation peut être différé ne peut excéder 9 mois. Cette décision est prise par l'employeur après consultation du Comité d'Entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel.

Ce report peut résulter des répercussions que l'absence du salari   pourrait avoir sur la production et/ou la marche de l'entreprise. Il peut également être opposé au demandeur du CIF lorsque le nombre de salariés absents pour ce même motif est dépassé. Le droit du travail encadre ce report dans des règles d'appréciation strictes :

[ - ] Pour les entreprises de plus de 200 salariés, le seuil d'absents pour cause de formation est fixé à 2% des effectifs.

[ - ] Pour les entreprises de moins de 200 salariés, il est apprécié au regard du volume d'heures de formation prises dans le cadre de ce congé, et dans ce cas, le seuil correspond à 2% du nombre total d'heures effectuées au cours de l'année.

La Cour de Cassation a estimé qu'à défaut de réponse de l'employeur dans le délai légal, l'absence pour congé de formation est acquise de plein droit (Cass. Soc, 22 janvier 1992).

**N.B. :** L'acceptation du congé individuel de formation par l'employeur est irrévocable ; il ne peut revenir sur sa décision.

## Déroulement du CIF

### Durée du CIF

La durée maximale du congé individuel de formation (   temps plein ou à temps partiel) est d'un an ou 1200 heures.

Rémunération du salari   en CIF - Articles L. 6322-17, L. 6322-18, L. 6322-20    L. 6322-22 du Code du travail Décret du 3 septembre 1992, n   92-959, JORF 9 septembre 1992

La rémunération du salari   durant son congé de formation individuel est prise en charge , selon certaines modalités, par l'organisme qui recueille la contribution de l'entreprise au titre du CIF. En Guadeloupe, pour les entreprises privées c  est le FONGECIF qui a compétence.

Le salari   doit donc d'abord obtenir la prise en charge de sa formation par cet organisme paritaire collecteur agréé (OPACIF). S'il obtient la prise en charge de sa formation, le salari   aura droit à une rémunération qui sera versée par l'employeur ; lequel sera en parallèle remboursé par le FONGECIF.

La rémunération peut être fixée par voie d'accord national interprofessionnel, de convention de branche ou d'accord professionnel. A défaut d'accord, il faut distinguer 2 hypothèses :

## Le Congé Individuel de Formation (CIF)

[ ] Si la durée du congé n'est pas de plus de 1 an ou 1200 heures à temps partiel : le salarié sera rémunéré entre 80% et 100 % de son salaire.

[ ] Si le congé se prolonge au-delà d'un an : le salarié sera rémunéré à 60 % de son salaire.

**N.B. :** Les frais engagés dans le cadre de la participation aux sessions de formation (frais d'hébergement, de transport...) ne sont pas systématiquement pris en charge. Il est ainsi recommandé au salarié de se renseigner auprès de l'organisme collecteur.

La Cour de cassation a ainsi précisé que l'employeur n'est pas tenu de prendre en charge les frais de transport et d'hébergement engagés par un salarié dans le cadre de son CIF (Cass. Soc. 14 janvier 2003). Cette prise en charge peut en revanche être assurée si un accord d'entreprise, un usage, ou le contrat de travail la prévoit expressément.

### Statut du salarié en CIF - Article L. 6322-13 du Code du travail

Lorsque le salarié est en CIF, son contrat de travail est suspendu. Une modification du contrat de travail ne peut intervenir qu'avec son accord.

Le temps qu'il passe en congé formation est cependant pris en compte pour le calcul des congés payés (Cass. Soc., 7 mars 2007) et l'attribution des avantages auxquels le salarié a droit grâce à son ancienneté (treizième mois, etc.). De même, le salarié reste affilié à la Sécurité sociale et, le cas échéant, continue à bénéficier de la mutuelle d'entreprise.

Le salarié a une obligation de loyauté envers son employeur pendant cette période.

Une obligation d'assiduité (établie en principe par une attestation de présence) est également imposée au salarié stagiaire.

À l'issue de la formation, le salarié regagne son entreprise à un poste ayant la même qualification et la même rémunération que celles prévues dans son contrat de travail initial.

**N.B. :** Le poste que le salarié va retrouver dans l'entreprise à l'issue de sa formation ne sera pas forcément le poste qu'il occupait initialement, mais un poste aux garanties équivalentes.

## Adresses utiles

### 1. Fongecif Guadeloupe :

[ ] 3 bis, rue Henri-Becquerel - ZI de Jarry

[ ] 97122 Baie-Mahault

[ ] Tél. : 0 590 32 10 33 - Fax : 0 590 32 11 98

[ ] Mail : [fongecif-guadeloupe@wanadoo.fr](mailto:fongecif-guadeloupe@wanadoo.fr)

[ ] Carte : [Sur le Plan de Jarry](#)