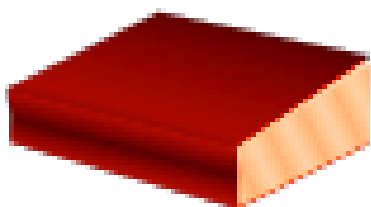


<https://ugtg.org/spip.php?article520>



Le Congé Individuel de Formation (CIF)

- Droit des salariés - Fiches pratiques - Toutes les Fiches -



Date de mise en ligne samedi 30 août 2008

Copyright © UGTG.org - Tous droits réservés

Présentation

Aux termes des articles **L. 6322-1** à **L. 6322-3** du Code du travail, tous les salariés, sous réserve de justifier de certaines conditions, peuvent bénéficier d'un Congé Individuel de Formation. Aussi appelé Congé de Formation, le Congé Individuel de Formation (CIF) permet au salarié de suivre, à 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 laissées au libre choix de l'employeur.

La formation envisagée doit permettre au salarié :

- ▶ d'accéder à un niveau supérieur de qualification.
- ▶ de changer d'activité ou de profession,
- ▶ de s'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale et à l'exercice des responsabilités associatives bénévoles.

Le congé peut également être accordé au salarié pour préparer et passer un examen. Dans ce cas, on parle de Congé-examen.

N.B. : Le CIF peut également être demandé par le salarié pour les cas où son employeur aurait refusé, deux années consécutives, de donner une suite favorable à sa demande de Droit Individuel à 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 relève pas des employeurs mais d'organismes paritaires spécifiques, appelés OPACIF (notamment, en Guadeloupe, le FONGECIF).

Pour mener à bien ce financement, les OPACIF perçoivent des cotisations forfaitaires des entreprises et éventuellement, des financements complémentaires de l'Etat. Les contributions versées varient selon les effectifs employés par l'entreprise (plus ou moins de dix salariés).

Pour les entreprises qui emploient plus de dix salariés, la contribution au financement du Congé Individuel de Formation est un minimum de 1,5 % des rémunérations versées au cours de l'année. Dans ce prélèvement, 0,20 % des rémunérations versées sont attribués à un organisme chargé d'assurer la prise en charge du CIF.

Pour les entreprises qui emploient moins de dix salariés, la contribution au financement du Congé Individuel de Formation est un minimum de 0,15 % des rémunérations versées au cours de l'année. Seules les contributions supérieures à 15,25 Euros seront versées ; sauf convention collective le prévoyant.

N.B. : Les organismes collecteurs appliquent des règles de prise en charge qui leur sont propres. Ainsi, la prise en charge peut-elle être acceptée en totalité, mais également partiellement, ou refusée. De même, s'agissant de fonds mutualisés, ces fonds peuvent être soumis à des règles de prise en charge variables au cours de l'année suivant la

quotité disponible.

La demande de Congé Individuel de Formation

La demande de CIF doit être effectuée sous certains délais en respectant une forme particulière. Cette demande doit contenir différentes informations telles que l'intitulé de la formation, l'organisme responsable et le calendrier précis de cette formation. Le salarié doit au préalable demander par écrit à son employeur une autorisation d'absence de l'entreprise.

Délai de présentation de la demande - *Articles R. 6322-3 à R. 6322-5 du Code du travail*

Les règles de délai varient en fonction de la durée de la formation envisagée :

- ▶ Durée de la formation (et donc de l'interruption du travail) d'au moins 6 mois => Présentation de la demande de CIF 120 jours à l'avance.
- ▶ Durée de l'interruption du travail inférieure à 6 mois => Présentation de la demande de CIF 60 jours à l'avance.
- ▶ Stage à temps partiel => Présentation de la demande 60 jours à l'avance.

Contenu de la demande

Le salarié doit indiquer le calendrier de la formation souhaitée, ainsi que le nom de l'organisme responsable de la formation.

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours pour répondre. Le cas échéant, il doit expliquer les raisons qui motivent le rejet ou le report de la demande du salarié.

Délai de franchise entre deux CIF - *Article R. 6322-10 du Code du travail*

Ce délai est la période incompressible que le salarié doit respecter entre deux demandes de CIF. Ce délai ne peut être inférieur à 6 mois et est plafonné à 6 ans. Il est proportionnel à la durée du CIF de référence : Il correspond à la durée en heures du premier congé individuel de formation divisé par 12. Par exemple, si le salarié a bénéficié d'un congé de formation de 432 heures, il devra respecter un délai de franchise de 36 mois soit 3 ans. Ce délai commence à courir dès le dernier jour de la dernière formation suivie par le salarié.

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

Réponses de l'employeur - *Articles L. 6322-4 & 5, R. 6322-3 à R. 6322-5, R. 6322-7 & R. 6322-66 du Code du travail*

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 salarié 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'autorisation d'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 (à temps plein ou à temps partiel) est d'un an ou 1200 heures.

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

La rémunération du salarié 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 salarié 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 salarié 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 :

- ▶ Si la durée du congé n'excède pas 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'1 an : le salarié sera rémunéré 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'était pas tenu de prendre en charge les frais de transport et d'hébergement engagé 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 dès lors 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, ...). 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.

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