

16/06/2011 - Congés individuels de formation

LE CONGES INDIVIDUEL DE FORMATION

Synthèse

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).

A savoir

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

Quels sont les objectifs du congé individuel de formation ?

Le CIF permet à tout travailleur, 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 sur une durée plus longue, 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. Ce congé permet également de préparer et de passer un examen.

Qui peut bénéficier d'un congé individuel de formation ?

Tout salarié 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 (36 mois dans les entreprises artisanales de moins de 10 salariés). Un délai de franchise entre deux CIF doit être respecté. Sa durée, qui dépend de celle du précédent congé individuel de formation, ne peut être inférieure à 6 mois ni supérieure à 6 ans.

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

Le salarié présente à son employeur dans un délai de 60 jours (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. Que peut répondre l'employeur ? 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. Le motif de report ne peut être invoqué par l'employeur que dans les conditions suivantes :

il doit être signifié par l'employeur à l'intéressé dans les 30 jours qui suivent la réception de la demande de congé ;

il ne peut être notifié par l'employeur qu'après consultation du comité d'entreprise ou du comité d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel ;

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 :

1-demands présentées pour passer un examen ;

2-demands déjà présentées et qui ont été différées (quel que soit le motif pour lequel la demande a été différée) ;

3-demands formulées par les travailleurs qui, dans le cadre d'un congé de formation, ont dû interrompre leur stage pour un motif reconnu valable par l'employeur, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ;

4-demands 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 congé individuel de formation ?

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 salarié 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.

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 salarié 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 congé individuel de formation ?

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, celui-ci 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.

Quelles sont les incidences sur le contrat de travail ?

Pendant le congé de formation, le bénéficiaire reste salarié de son entreprise : seuls certains effets liés au contrat de travail sont suspendus (travail effectif, maintien automatique de la rémunération).

Le temps passé en formation est pris en compte pour le calcul des droits aux congés payés. Cette règle est applicable quelle que soit la durée du congé, quel que soit son mode de rémunération, que ce congé soit rémunéré ou non par l'employeur. 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 (13e 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. Il reste également électeur et éligible aux élections professionnelles. À son retour, l'employeur doit le réintégrer dans son emploi antérieur mais n'est pas tenu de proposer un autre emploi prenant en compte la qualification acquise pendant la formation.

Les salariés sous contrat à durée déterminée peuvent-ils bénéficier du congé individuel de formation ?

Oui, les conditions d'accès au CIF ont été aménagées pour permettre aux anciens titulaires de contrat à durée déterminée de bénéficier du dispositif.

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. Cependant, à la demande du salarié, la formation peut être suivie, après accord de l'employeur, en tout ou partie, avant le terme du CDD.

Les dépenses liées à la réalisation de cette formation sont prises en charge par l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation (FONGECIF ou OPCA). L'organisme compétent est celui dont relève l'entreprise dans laquelle a été exécuté le contrat de travail à durée déterminée.

La prise en charge financière accordée porte sur la rémunération et sur tout ou partie des frais de formation.