

Congé individuel de formation

Qu'est-ce que le congé individuel de formation?

C'est un droit d'absence, accordé sous certaines conditions, permettant au salarié de suivre l'action de formation de son choix :

- à son initiative et à titre individuel,
- indépendamment de son éventuelle participation à des stages inclus dans le plan de formation de l'entreprise qui l'emploie.

La formation s'accomplit sur tout ou partie du temps de travail.

Cette formation doit permettre :

- d'accéder à un niveau supérieur de qualification,
- de changer d'activité ou de métier,
- de perfectionner des connaissances dans le domaine culturel ou social,
- de se préparer à l'exercice de responsabilités associatives bénévoles,
- de préparer ou de passer un examen.

Pendant la durée de la formation, le contrat de travail n'est pas rompu mais suspendu.

Bénéficiaires

Peuvent bénéficier de ce congé :

- les salariés d'une entreprise des secteurs industriel, commercial, artisanal, agricole ou associatif
- qu'ils soient en contrat à durée indéterminée (CDI) ou à durée déterminée (CDD), en contrat de travail temporaire, ou intermittent ;
- quelle que soit la taille de l'entreprise et sa forme juridique (SA, SARL, coopérative, mutuelle, association).

Toutefois, des dispositions particulières s'appliquent aux personnes qui ont été titulaires de CDD, intérimaires ou intermittents du spectacle.

Conditions pour en bénéficier

Condition d'ancienneté

Le candidat au CIF doit justifier d'une activité salariée de vingt-quatre mois consécutifs ou non, quelle que soit la nature des contrats de travail successifs, dont douze mois dans l'entreprise.

Cette ancienneté est portée à trente-six mois pour les travailleurs d'entreprises artisanales de moins de dix salariés, dont douze mois dans l'entreprise.

La condition d'ancienneté n'est pas exigée pour les personnes qui ont changé d'emploi à la suite d'un licenciement économique, si elles n'ont pas suivi d'action de formation entre le licenciement et le réemploi.

Délai de franchise entre deux congés

Il n'est pas possible d'enchaîner deux congés individuels de formation. Un délai minimum entre deux stages est imposé. Ce délai, variable selon la durée du stage précédemment suivi, est égal au douzième de la durée en heures du CIF précédent, sans pouvoir être inférieur à six mois ni supérieur à six ans.

Exemple : pour un CIF à temps plein de 1 200 heures, le délai de franchise avant de pouvoir prendre un autre congé est calculé ainsi : $1\ 200 / 12 = 100$ mois, soit 8 ans et 4 mois. Ce délai sera réduit à 6 ans, qui est la limite supérieure du délai de franchise.

Calcul du délai de franchise pour une formation discontinuée

Dans le cadre d'une formation discontinuée (c'est à dire constituée de plusieurs modules espacés dans le temps), ou dans le cadre d'une formation préparatoire à la formation professionnelle proprement dite, le délai de franchise ne s'applique qu'une seule fois, à partir du dernier jour de la dernière session, ou du dernier jour de l'action de formation professionnelle.

Ne sont pas pris en compte pour le calcul du délai de franchise :

- les stages suivis dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ;
- le congé de formation économique, sociale ou syndicale ;
- le congé "cadres et animateurs de jeunesse" ;
- le congé examen ;
- le congé bilan de compétences ;
- et sous réserve que l'entreprise soit soumise à un accord qui le prévoit, l'autorisation d'absence pour suivre une action de validation de l'expérience.

Type et durée de la formation

La formation doit correspondre à :

- un stage d'acquisition, d'entretien et de perfectionnement des connaissances ;
- un stage de promotion permettant d'acquérir une qualification plus élevée ;
- un stage de prévention pour réduire les risques d'inadaptation de la qualification à l'évolution des techniques
- une action de préformation,
- un bilan de compétences.

Rien n'oblige à ce que le stage choisi soit en rapport avec votre activité ou celle de l'entreprise. La formation peut être d'ordre professionnel ou culturel.

Durée du congé

La durée du congé correspond à celle du stage de formation qui peut se dérouler à temps plein ou partiel, mais ne peut excéder :

- un an pour un stage à temps plein,
- 1 200 heures si le stage comporte des enseignements discontinus ou à temps partiel.

Des accords de branche ou conclus avec l'Etat ou les régions peuvent prévoir des durées plus longues.

Rémunération et frais de stage

Rémunération minimum légale

Si le salaire brut de référence est inférieur à deux fois le SMIC, c'est à dire à 2 435,76 EUR sur une base hebdomadaire de 35 h, la rémunération sera égale à 100 % du salaire antérieur.

Montant depuis le 1er juillet 2005.

Rémunération si le salaire est supérieur à deux fois le montant du SMIC

La rémunération sera égale à :

- 80 % du salaire brut antérieur, si le congé n'excède pas un an ou 1 200 heures,
- 60 % du salaire brut pour la fraction du congé excédant 1 an ou 1 200 heures.

Si le montant obtenu est inférieur à deux fois le montant du SMIC, ce plancher s'applique.

Rémunération de certaines actions de formation prioritaires

La rémunération ne peut pas être inférieure à 90% du salaire antérieur :

- si le stage est sanctionné par un titre ou un diplôme de l'enseignement technologique homologué,
- si le stage répond à un objectif individuel de reconversion ne relevant pas d'un plan de formation ou d'un système d'indemnisation de l'Etat,
- si le stage permet l'exercice d'une responsabilité dans la vie sociale, à l'exclusion des formations politiques et syndicales.

Toutefois, le taux de rémunération peut être supérieur sur décision de l'organisme gestionnaire du congé de formation.

La rémunération est versée régulièrement par l'employeur qui est remboursé par l'organisme paritaire chargé de collecter les cotisations de l'entreprise pour la formation. L'employeur peut compléter la rémunération versée par l'organisme collecteur, pour assurer une rémunération égale au salaire.

Durée de versement

Le stagiaire est rémunéré pendant toute la durée du stage si celui-ci ne dépasse pas un an à temps plein ou 1 200 h à temps partiel.

Si le stage dépasse un an à temps plein ou 1 200 h (stage à temps partiel ou séquences discontinues), le stagiaire doit vérifier auprès du FONGECIF ou de l'organisme collecteur qu'il peut obtenir une prise en charge.

Frais de stage

Les frais de stage (inscription, hébergement ou transport) peuvent être pris en charge, en totalité ou en partie, par l'employeur ou par l'organisme collecteur.

Droits du salarié

Le temps passé en congé de formation est assimilé à un temps de travail, les congés payés et les primes sont dus en totalité. Le stagiaire continue à bénéficier de toutes les prestations de la Sécurité sociale.

Démarche à effectuer auprès de l'employeur

Demande d'autorisation de départ en congé

La demande d'autorisation d'absence à l'employeur doit être écrite et indiquer précisément :

- la date de début de stage,
- son intitulé,
- sa durée,
- le nom de l'organisme responsable.

Dans le cas d'un congé pour passer un examen, un certificat d'inscription doit être joint.

Délai pour présenter la demande à l'employeur

Le courrier doit être adressé :

- cent vingt jours avant le début du stage s'il dure six mois ou plus et s'il s'effectue en une fois à temps plein,
- soixante jours avant le début du stage s'il dure moins de six mois, s'il s'effectue à temps partiel ou sur plusieurs périodes ou si la demande concerne un congé examen.

Réponse de l'employeur

L'employeur doit faire connaître sa réponse dans les trente jours suivant la réception de la demande. Il peut :

- soit donner son accord,
- soit indiquer les motifs de report ou de rejet (limiter le nombre d'absences simultanées, raisons de service).

L'employeur ne peut refuser un congé individuel de formation au salarié qui remplit les conditions pour en bénéficier.

Report de la demande

Si l'absence du salarié est préjudiciable à la bonne marche de l'entreprise, l'employeur peut, en motivant sa décision et après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, reporter sa demande de départ en CIF de neuf mois maximum.

Toutefois, le salarié peut présenter une nouvelle demande avant la fin du report de neuf mois, s'il estime que les motivations du report ont cessé.

L'employeur peut également reporter la demande :

- lorsque 2% des effectifs sont déjà en congé de formation, si l'entreprise compte 200 salariés ou plus,
- lorsque 2% des heures de travail effectuées dans l'année ont déjà été prises au titre du CIF si l'entreprise a moins de 200 salariés,
- lorsqu'un salarié est déjà en CIF, pour les entreprises de moins de 10 salariés.

L'employeur peut alors reporter le congé individuel de formation jusqu'au moment où ces seuils d'absence ne sont plus atteints.

Démarche à effectuer auprès de l'organisme financeur

Cette démarche consiste à demander le versement d'une rémunération pendant la durée du stage et la prise en charge financière des frais de formation (inscription, transport, hébergement).

A qui s'adresser?

Pour les entreprises de plus de dix salariés, il faut s'adresser à l'organisme auquel l'entreprise cotise pour le financement du CIF.

Pour les entreprises de moins de dix salariés, il faut s'adresser à l'organisme paritaire de la branche ou du secteur professionnel dont dépend l'entreprise. S'il n'en existe pas, on peut s'adresser au Fonds de gestion des congés individuels de formation (FONGECIF) de la région.

Délai pour effectuer la demande

L'OPACIF ne décide la prise en charge qu'au vu de l'autorisation d'absence accordée par l'employeur.

La demande doit être faite le plus tôt possible. S'il n'existe pas de délai imposé par la loi, il faut savoir que le délai de réponse de l'organisme collecteur est de deux mois en moyenne et qu'une demande déposée après le début du stage est systématiquement rejetée.

Le délai conseillé de dépôt de la demande est par conséquent entre deux et quatre mois avant le début du stage.

En cas de refus

L'organisme peut refuser la prise en charge financière si le stage ne remplit pas les conditions ouvrant droit à une rémunération.

Il peut refuser temporairement s'il n'est pas financièrement en mesure de répondre à toutes les demandes. Le candidat peut alors renouveler sa demande.

Le salarié peut par ailleurs demander la prise en charge des frais de stage :

- à son employeur, les dépenses étant alors imputables sur la plan de formation. Dans ce cas, l'employeur fixe ses propres règles de prise en charge ;
- ou au fonds d'assurance formation auquel adhère éventuellement l'entreprise (c'est à dire le fonds agréé au titre du plan de formation).

En cas de rejet

En cas de rejet de la demande de prise en charge financière, le candidat peut déposer un recours gracieux auprès de l'organisme collecteur sous deux mois à compter de la date d'envoi de la notification de rejet, qui doit être motivé. Si le litige subsiste avec l'organisme collecteur, il est possible d'intenter un recours devant le tribunal de grande instance.

En cas de litige avec l'employeur, le salarié peut demander l'intervention des délégués du personnel.

Conditions particulières pour les salariés en contrat à durée déterminée (CDD)

Droits des salariés en CDD

En principe, les salariés en CDD bénéficient des mêmes droits que les titulaires de contrats à durée indéterminée (CDI).

Cependant, ces droits peuvent être adaptés par les partenaires sociaux ou par le législateur pour tenir compte de la situation particulière dans laquelle se trouve le salarié en CDD.

Conditions d'ancienneté portée à :

- vingt-quatre mois d'activité salariée consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs, au cours des cinq dernières années,
- dont quatre mois consécutifs ou non, sous CDD, au cours des douze derniers mois.

Cependant, une convention ou un accord collectif étendu peut fixer des conditions d'ancienneté inférieures à ces durées.

Attention ! Certains types de contrats ne sont pas pris en compte pour le calcul de la période de quatre mois de CDD au cours des douze derniers mois. Il s'agit :

- du contrat emploi solidarité, et du contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) qui le remplace à compter du 1er mai 2005 ;
- des anciens contrats d'insertion en alternance (contrat d'orientation, contrat d'adaptation et contrats de qualification jeune et adulte) abrogés depuis le 1er octobre 2004 ;
- du contrat de professionnalisation pour les entreprises soumises à l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 ;
- du contrat d'apprentissage ;
- des contrats conclus avec des jeunes au cours de leur scolarité ou de leurs études supérieures ;
- des contrats à durée déterminée qui se poursuivent par des contrats à durée indéterminée.

Bordereau individuel d'accès à la formation (BIAF)

Dans les entreprises soumises à l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, ce document-type doit être remis au salarié par l'employeur à l'issue du contrat, avec le dernier bulletin de salaire. Ce BIAF permet la prise en compte des droits du salarié au congé individuel de formation et au congé de bilan de compétences. Il précise les dates de début et de fin de contrat, le montant du salaire, l'adresse de l'organisme paritaire compétent (OPACIF) et rappelle les conditions d'exercice par l'intéressé de son droit au congé individuel de formation.

Dans les entreprises non soumises à l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, un bordereau de forme plus libre doit être remis par l'employeur dans les mêmes conditions, précisant, en complément des indications précitées pour le BIAF : les dates de début et de fin de contrat, le montant du salaire versé à l'intéressé et l'adresse des caisses de recouvrement des régimes de sécurité sociale.

Déroulement du CIF

Le CIF se déroule en principe hors période d'exécution du contrat de travail.

L'action de formation doit débuter au plus tard douze mois après le terme du contrat à durée déterminée.

Toutefois, sur la demande de l'intéressé et après accord de l'employeur, le stagiaire peut commencer la formation avant la fin de son contrat. Il faut dans ce cas obtenir de l'employeur une autorisation d'absence.

Rémunération

Le stagiaire a droit à une rémunération versée par le FONGECIF.

Son montant est égal à un pourcentage du salaire moyen (ou salaire de référence) perçu au cours des 4 derniers mois effectués sous contrat à durée déterminée et pris en compte pour le calcul de l'ancienneté requise pour bénéficier au CIF, à savoir :

- 80% du salaire moyen pour une durée de formation inférieure à 1 an, ou à 1 200 heures à temps partiel,
- 60 % du salaire moyen pour la durée de la formation excédant 1 an, ou 1 200 heures à temps partiel.

La rémunération du stagiaire équivaut à son salaire de référence si celui-ci est inférieur à deux fois le montant du SMIC mensuel brut. Elle ne peut dépasser deux fois le montant du SMIC mensuel brut lorsque le salaire de référence est au moins égal à deux fois le SMIC mensuel brut.

Statut

Le salarié en congé individuel de formation a le statut de stagiaire de la formation professionnelle : il continue à bénéficier de toutes les prestations de la Sécurité sociale.

L'organisme paritaire (OPACIF) verse aux régimes concernés les cotisations sociales afférentes à ces garanties.

Conditions particulières pour les travailleurs temporaires

L'intérimaire peut en bénéficier s'il totalise :

- soit 1 014 h dans la profession, dont 507 h au cours des douze derniers mois dans l'entreprise de travail temporaire où s'effectue la demande,
- soit 2 028 h dans la profession au cours des vingt-quatre derniers mois pour les salariés ne réunissant pas les conditions d'ancienneté dans l'entreprise temporaire à la date de dépôt de la demande.

Délai de franchise entre deux congés individuels de formation

Le salarié temporaire ayant déjà bénéficié d'un CIF est soumis à un délai de franchise entre deux stages :

- de douze mois calendaires si le congé précédent était d'une durée inférieure ou égale à 600 heures,
- de vingt-quatre mois calendaires si le congé précédent était d'une durée supérieure ou égale à 600 heures.

Démarche auprès de l'employeur

Le travailleur temporaire doit faire une demande d'autorisation d'absence par écrit auprès de l'organisme de travail temporaire qui l'emploie en respectant les délais légaux (voir plus haut).

Réponse de l'employeur

L'employeur dispose de trente jours pour donner sa réponse.

Il ne peut pas refuser la demande si le travailleur temporaire remplit les conditions nécessaires pour en bénéficier.

Il ne peut différer l'autorisation d'absence que si la date de la demande et la date de départ en stage interviennent au cours d'un même mission, sauf si la formation demandée répond à l'un de ces critères :

- la formation est sanctionnée par un titre ou diplôme homologué permettant d'accéder à un niveau de qualification supérieur ou dans un secteur d'activité différent ;
- la formation est d'une durée supérieure à 1 200 heures.

Démarche à effectuer auprès de l'organisme financeur

La demande de prise en charge financière des frais de stage est à adresser au fonds d'assurance formation du travail temporaire (FAF-TT), qui détermine ses propres règles de prise en charge des frais annexes (inscription, transport, hébergement...).

Rémunération du stagiaire

Le salaire de référence pris en compte correspond à la rémunération perçue pour la mission au cours de laquelle il a déposé sa demande d'autorisation d'absence.

Lorsque la demande est déposée dans les trois mois qui suivent le dernier contrat de mission, le salaire de référence correspond au salaire de la dernière mission effectuée dans l'entreprise où les droits ont été acquis.

Lorsque le CIF comporte des interruptions ou des périodes à temps partiel, seules les périodes de formation ouvrent droit à rémunération.

Situation du travailleur temporaire en CIF

La durée du congé est assimilée à une période de mission pour le calcul des droits relatifs à l'ancienneté et aux congés. Le stagiaire est alors titulaire d'un contrat de mission-formation.

Il reste affilié aux mêmes régimes de protection sociale.

A l'issue de la formation

A l'issue de la formation, le travailleur temporaire peut reprendre la mission interrompue s'il en a exprimé l'intention lors de son départ en formation. En cas d'impossibilité, l'entreprise d'intérim doit lui proposer un autre contrat.


Pour toute information

Pour toute information, s'adresser :

- aux représentants du personnel dans l'entreprise,
- au Fonds de gestion du congé individuel de formation (FONGECIF) de la région,
- au Fonds d'assurance formation du travail temporaire (FAF-TT),
- à l'ANPE.

Pour plus d'information, les services à contacter :

 ANPE

 Fonds d'assurance formation du travail temporaire (FAF-TT)

14, rue Riquet

75940 Paris cedex 19

Téléphone : 01 53 35 70 00

Télécopie : 01 53 35 70 70

<http://www.faftt.fr/fafront/default.aspx>