



Le CIF

Le Congé Individuel de Formation

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).

Pour en bénéficier, le salarié doit remplir certaines conditions et présenter sa demande à l'employeur. Le salarié bénéficiera, sous certaines conditions, d'une prise en charge de sa rémunération et des frais liés au congé par un Organisme Paritaire Collecteur Agréé.

Le CIF	
Pour quoi ?	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. Ce congé permet également de préparer et de passer un examen.
Pour qui ?	Tout salarié justifiant d'une ancienneté de : 24 mois consécutifs ou non en tant que salarié dont 12 mois dans l'entreprise auprès de laquelle la demande de CIF est faite (36 mois dans les entreprises artisanales de moins de 10 salariés).
Quelle durée ?	La durée normale du CIF est d'un an maximum pour une formation à temps plein et de 1200 heures si le stage est à temps partiel. Cependant les limites peuvent être dépassées par voie d'accords collectifs (accords de branche ou d'entreprise). La durée du congé ne peut être imputée sur la durée du congé payé annuel.
Quels délais ?	Un délai de franchise doit s'écouler entre deux CIF demandés par le salarié dans la même entreprise. Les formations suivies sur initiative de l'employeur ne sont pas prises en compte pour son calcul. Le délai de franchise (en mois) est égal à la durée du précédent CIF (en heures) divisé par 12. Il ne peut être inférieur à 6 mois et excéder 6 ans et court à partir du dernier jour du premier CIF jusqu'à la date de démarrage du nouveau CIF.
Quelles démarches?	Le salarié doit : <ul style="list-style-type: none"> • formuler sa demande 60 jours à l'avance pour un stage de moins de 6 mois ou pour une formation à temps partiel et 120 jours à l'avance pour les formations continues de 6 mois ou plus. • adresser à son employeur une demande écrite pour obtenir l'autorisation d'absence. La demande doit indiquer la date de début du stage, sa durée et le nom de l'organisme de formation responsable. L'employeur doit donner sa réponse dans les 30 jours. • adresser également à l'organisme paritaire agréé au titre du CIF (Fongecif ou OPACIF pour organisme paritaire de gestion du congé individuel de formation) dont dépend l'entreprise une demande de prise en charge totale ou partielle du salaire et des frais de formation. Le refus de prise en charge est

	possible si la demande du salarié ne correspond pas à un stage de formation ou pour insuffisance budgétaire.
Qui finance ?	Le financement du CIF est assuré par un OPCA (principalement les FONGECIF - Fonds de gestion du CIF, présents dans chaque région). Tout salarié souhaitant recourir au CIF doit s'adresser 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. Elles sont parfois restrictives, contraignantes ou dépendantes de politiques nationales de formation. Le salarié s'adressera le plus tôt possible au FONGECIF ou à l'OPCA concerné pour disposer des renseignements nécessaires à la constitution de son dossier.
Les frais 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 versent leur cotisation annuelle à l'organisme collecteur dont elles relèvent. 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.
La rémunération durant le CIF	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 ?	<ul style="list-style-type: none"> • Le temps passé en formation est pris en compte pour le calcul des droits aux congés payés. • Il en va de même à l'égard des droits auxquels le salarié peut prétendre du fait de son ancienneté dans l'entreprise. • Le salarié en CIF 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 en CDD	<p>Ils peuvent bénéficier d'un CIF s'ils ont travaillé :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, au cours des 5 dernières années ; • dont 4 mois consécutifs ou non, en CDD, au cours des 12 derniers mois. <p>Le CIF se déroule en dehors de la période d'exécution du CDD (sauf accord de l'employeur). La formation doit débuter au plus tard 12 mois après le terme du contrat.</p> <p>Pour de plus amples renseignements, se référer à notre page le CIF CDD.</p>