

LE CIF CDI

(Congé Individuel
de Formation)

Le congé individuel de formation des contrats à durée indéterminée (CIF – CDI) offre aux salariés qui justifient d'une ancienneté minimum la possibilité de bénéficier, à leur initiative, d'une action de formation de leur choix prise en charge par l'OPCA.

QUEL EST L'OBJECTIF DU CIF – CDI ?

Permettre aux salariés bénéficiaires :

- ▶ d'accéder à une qualification supérieure,
- ▶ 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.

QUI PEUT DEMANDER UN CIF – CDI ?

- ▶ Le demandeur doit justifier d'une activité salariée de 24 mois (consécutifs ou non, quelle que soit la nature des contrats de travail successifs), dont 12 mois dans l'entreprise actuelle.
- ▶ S'il a bénéficié auparavant d'un autre CIF, le demandeur doit respecter un délai de franchise depuis la fin du CIF précédent. Ce délai est calculé en fonction du nombre d'heures réalisées lors du précédent CIF et suivant les

dispositions prévues à l'article R. 6322 – 10 du Code du travail. Il est compris entre 6 mois au minimum et 6 ans au maximum.

A QUELS PRINCIPES LA MISE EN ŒUVRE DU CIF DOIT-ELLE REPENDRE ?

- ▶ Le choix de l'action de formation est propre au salarié.
- ▶ La formation doit se dérouler en tout ou partie pendant le temps du travail du salarié.
- ▶ Pendant la durée du CIF, le contrat de travail est suspendu mais non rompu.
- ▶ Le temps passé en formation est assimilé à du temps de travail effectif : ainsi le salarié conserve son statut au sein de l'entreprise (maintien de l'ancienneté, de la couverture sociale et droits aux congés payés).
- ▶ La durée de l'action de formation ne peut être inférieure à 35 heures. La durée de l'action de formation ne peut pas être supérieure à 1607 heures.
- ▶ Cette durée totale maximale peut être déplafonnée uniquement si :
 - le salarié relève d'une branche professionnelle ayant fixé des conditions particulières de prise en charge pour ces formations
 - il y a un cofinancement conforme aux conditions
- ▶ Si la formation se déroule à temps partiel, le salarié est dans l'obligation de réintégrer

son poste de travail quand il n'est pas en formation.

- ▶ A la fin de la formation, le salarié réintègre son emploi ou un emploi équivalent.

COMMENT S'EFFECTUE LA DEMANDE D'AUTORISATION D'ABSENCE POUR UN CIF – CDI ?

- ▶ La demande écrite d'autorisation d'absence présentée à l'employeur par le salarié indique avec précision : l'intitulé, la date de début et la durée de la formation, ainsi que l'organisme qui la réalise.
- ▶ La demande est déposée avant le début de la formation dans les délais minimums suivants :
 - 120 jours pour un congé d'une durée totale de 6 mois ou plus et une formation s'effectuant en une seule fois à temps plein,
 - 60 jours, si la durée totale de la formation est inférieure à 6 mois, ou s'il s'agit d'une formation qui s'effectue en période successives ou à temps partiel.
- ▶ L'employeur doit faire connaître sa réponse dans les 30 jours suivant la réception de la demande.
- ▶ Si le salarié remplit les conditions d'ouverture du droit au CIF – CDI (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.

► Pour que toutes les demandes soient bien prises en compte, nous conseillons au salarié de les formuler par écrit.

QUELS MOTIFS L'EMPLOYEUR PEUT-IL INVOQUER POUR REPORTER UN CIF-CDI ?

► 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 différent entre l'employeur et l'intéressé, l'inspecteur du travail dont relève l'entreprise, peut être ainsi 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 au titre du Congé formation : lorsqu'un certain volume d'absence au titre du Congé formation est atteint dans l'établissement, l'employeur peut reporter la demande du salarié.

Le mécanisme de gestion des effectifs simultanément absents pour Congé formation varie selon la taille de l'établissement :

■ Etablissement de moins de 10 salariés : report possible si la demande de CIF aboutit à l'absence simultanée d'au moins deux salariés.

■ Etablissement de moins de 200 salariés : report possible d'une année sur l'autre (sans dépasser 4 ans) à partir de 2% du nombre total d'heures de travail effectuées dans l'année.

■ Etablissement de 200 salariés et plus : report possible à partir de 2% des effectifs.

► Lorsque, dans une entreprise ou un établissement, toutes les demandes de congé ne peuvent être satisfaites simultanément (selon les pourcentages indiqués ci-dessus), ces demandes doivent être accordées en suivant l'ordre de priorité suivant :

■ Demandes présentées pour passer un examen

■ Demandes déjà présentées et qui ont été différées (quel que soit le motif pour lequel la demande a été différée)

■ Demandes 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

■ Demandes formulées par les salariés ayant la plus d'ancienneté dans l'entreprise

QUELS SONT LES DEVOIRS DE L'EMPLOYEUR VIS-A-VIS DE L'OPACIF ?

Pour que l'OPACIF puisse prendre en charge en CIF – CDI :

► L'employeur doit avoir versé, dans les délais, la totalité de sa contribution CIF

► S'il s'agit d'une nouvelle adhésion, l'entreprise doit verser sa contribution CIF au moment de l'adhésion

QUAND LE DOSSIER DOIT-IL ETRE DEPOSE A L'OPCA ?

Au-delà des délais de prévenance prévus par le Code du travail pour obtenir une autorisation d'absence, la réception de la demande de prise en charge financière d'un CIF doit se faire en fonction d'un calendrier d'examen des dossiers. Ce calendrier tient compte de la date de démarrage de la formation et de la date de réunion de la commission paritaire qui examine les demandes. Il est bien sûr impératif que le salarié et l'employeur prennent connaissance de ce calendrier annuel et le respectent.