

Le Congé Individuel de formation

Tout salarié peut demander un Congé Individuel de Formation. Ce congé lui permet de s'absenter de son poste afin de suivre une formation pour se qualifier, évoluer ou se reconverter. Il n'est pas nécessaire que la formation demandée soit en rapport avec l'activité du salarié.

Le **Congé Individuel de Formation (ou CIF)** est défini par les articles L.6322-1 et suivants du Code du travail. Il a pour objet de permettre à tout salarié de suivre au cours de sa vie professionnelle des actions de formation professionnelle. Il peut aussi être accordé pour préparer et passer un examen pour l'obtention d'un diplôme de l'enseignement technologique. Il constitue un droit pour tous les salariés, et l'employeur ne peut pas le refuser (mais il peut toutefois le reporter - voir ci-après) dès lors que les conditions suivantes sont remplies :

Conditions d'ancienneté

Pour bénéficier du CIF, le salarié doit justifier d'une ancienneté en qualité de salarié d'au moins **24 mois** et d'une ancienneté d'au moins **12 mois** chez l'employeur auprès duquel il fait sa demande.

Toutefois, si l'employeur auprès duquel il fait sa demande est une **entreprise artisanale de moins de dix salariés**, l'ancienneté dont il doit justifier en qualité de salarié est portée à au moins **36 mois** (et il doit toujours justifier d'une ancienneté d'au moins **12 mois** chez son employeur).

Durée du congé

Le congé de formation ne peut en principe excéder **un an** s'il s'agit d'un stage continu à temps plein, ou **1 200 heures** s'il s'agit de stages constituant un cycle pédagogique comportant des enseignements discontinus ou à temps partiel.

La durée du CIF **ne peut pas être imputée sur la durée des congés**

payés. En outre, ce congé est assimilé à une période de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés de l'intéressé.

Modalités d'octroi

Lorsqu'il souhaite bénéficier de ce congé, le salarié doit adresser une demande au moins **120 jours à l'avance** si la formation envisagée comporte une interruption continue du travail égale ou supérieure à **6 mois** ; ou au moins **60 jours à l'avance** lorsque la formation envisagée se fait dans le cadre d'un stage de **moins de 6 mois** ou d'un stage à temps partiel. A compter de la réception de cette demande, l'employeur dispose de **30 jours** pour faire connaître sa réponse.

Dans les entreprises de moins de **10 salariés**, l'employeur ne peut reporter l'octroi d'un CIF que dans les deux cas suivants :

- un autre salarié de l'entreprise se trouve déjà en congé-formation ;
- ou l'absence du salarié pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise ; mais dans ce deuxième cas, la durée pendant laquelle le congé peut être différé ne peut excéder **neuf mois**. En outre, le salarié peut présenter une nouvelle demande avant l'expiration de ce délai s'il estime que les raisons qui ont motivé ce report n'existent plus.

Rémunération du salarié

Le bénéficiaire d'un congé de formation peut demander la **prise en charge** des dépenses afférentes à ce congé à l'organisme auquel son employeur verse la cotisation pour le financement des congés individuels de formation. S'il obtient l'accord de cet organisme, celui-ci définira la rémunération à laquelle le salarié a droit. Cette rémunération sera **versée par l'employeur**, mais celui-ci pourra se faire rembourser (y compris les charges patronales y afférentes) par l'organisme chargé de la formation.

Cas particulier des CDD

Pour les salariés sous contrat à durée déterminée, la mise en œuvre de leurs droits à la formation se fait dans les mêmes conditions, en cours de

contrat, que pour les salariés sous CDI.

Mais les frais de formation, de transport et d'hébergement – ainsi que l'allocation due si la formation est suivie en dehors du temps de travail –, sont pris en charge par l'organisme collecteur agréé auquel l'employeur verse chaque année sa contribution de 1 % sur les CDD. Par contre, la loi ne prévoit rien quant au sort des droits acquis par le salarié au terme de son CDD. Il semble que ces droits puissent être utilisés chez un nouvel employeur, mais ceci reste à confirmer...

L'aide au remplacement des salariés en formation

Cette aide de l'Etat est réservée aux entreprises de moins de 50 salariés, et n'est susceptible d'être accordée que lorsque l'employeur remplace un salarié en formation, soit en recourant à un intérimaire, soit en embauchant un salarié sous contrat à durée déterminée (à condition que ce contrat n'ouvre pas droit, lui-même, à une autre aide de l'Etat, et qu'il ne s'agisse ni d'un contrat d'apprentissage, ni d'un contrat de professionnalisation). Toutefois, cette aide n'est pas accordée pour le remplacement d'un salarié parti en "congé individuel de formation".

Autres conditions : la formation suivie par le salarié doit se dérouler pendant son temps de travail, et elle doit être dispensée par un organisme extérieur. Enfin, elle doit permettre au salarié, soit l'accès à un niveau supérieur de qualification, soit le changement d'activité ou de profession.

Montant : cette aide est égale à 50 % du taux horaire du SMIC, multiplié par le nombre d'heures effectuées par le salarié remplaçant, ce nombre étant lui-même plafonné au nombre d'heures de formation suivies par le salarié remplacé. Elle est versée en une seule fois, à terme échu, si la durée du remplacement est inférieure ou égale à **152 heures**, ou sous forme d'acomptes, si le remplacement est supérieur à cette durée.

Formalités : le bénéfice de cette aide est subordonné au dépôt d'une demande de convention auprès de la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP), et ce au plus tard

un mois après l'embauche du salarié remplaçant (*Décret n° 2004-1093, J.O. du 17-10-2004*).