

QU'EST-CE QUE LE CIF ?

C'est une **autorisation d'absence** donnée à un salarié pour lui permettre 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 dans laquelle il exerce son activité. » (art. L 6322-1 et s.).

Ces actions de formation peuvent se dérouler en totalité ou en partie pendant le temps de travail .

L'absence est, en général, limitée à un an pour une formation à temps plein ou 1200 heures pour une formation à temps partiel ou en discontinu.

Ce congé peut également permettre de passer un examen pour l'obtention d'un titre ou d'un diplôme au sens de l'article 8 de la loi 71 577 sur l'enseignement technologique du 16 juillet 1971.

QUELLES SONT LES INCIDENCES SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL ?

Pendant le congé individuel de formation, le bénéficiaire reste salarié de son entreprise.

Le temps passé en formation est assimilé à une période de travail effectif pour l'ouverture des droits à congés payés et pour les droits liés à l'ancienneté (quels que soient la durée, l'articulation, le mode de rémunération du CIF concerné).

Les primes de 13^{ème} mois, de bilan ou de gratification, de vacances... continuent de courir.

Le salarié bénéficiaire de CIF conserve le droit d'exercer des mandats de représentant du personnel ou de délégué syndical. Il reste électeur et éligible.

A son retour il doit être repris dans son emploi antérieur ou dans un emploi équivalent mais l'employeur n'a pas l'obligation de reconnaître la qualification acquise pendant la formation.

QUELLES CONDITIONS DOIT REMPLIR VOTRE SALARIÉ (EN CDI) POUR ACCÉDER AU CIF ?

Pour obtenir une autorisation d'absence, le salarié doit remplir les conditions suivantes :

- ◆ **Conditions d'ancienneté** : 24 mois d'ancienneté (continus ou non) dont 12 mois dans l'entreprise au moment de la demande (respectivement 36 mois et 12 mois pour les salariés d'entreprises artisanales de moins de 10 employés). Art. R 6322-1 et 2 du code du travail.

- ◆ **Respect d'un délai de franchise entre deux CIF** : il est ainsi calculé :

délai de franchise (en mois) = durée de la formation précédente en CIF (en heures) et / 12.

Il est limité par un minimum 6 mois et un maximum 6 ans. Art. L 6322-11 et R 6322-10.

QUELLES DÉMARCHES VOTRE SALARIÉ DOIT-IL ACCOMPLIR AUPRÈS DE VOUS ?

- ◆ **Demande d'autorisation d'absence**

Votre salarié doit vous soumettre 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 le réalise.

- ◆ **Délais légaux**

Le salarié doit vous présenter sa demande dans un délai de soixante jours (ou cent vingt jours pour les formations d'une durée continue de plus de six mois)

- ◆ **Délais FONGECIF Midi Pyrénées**

Attention : Compte tenu du volume important de demandes de financement de CIF, du coût moyen élevé d'un CIF, les délais FONGECIF Midi Pyrénées sont nettement supérieurs (fréquemment 1 an) aux délais légaux indiqués ci-dessus.

L'un des critères pris en compte dans l'examen des demandes étant la chronologie, il est vivement conseillé à votre salarié d'engager sa démarche et de déposer son dossier le plus longtemps à l'avance (un an minimum paraît un délai souhaitable). Dans tous les cas le dépôt de la demande doit être conforme aux délais publiés dans le tableau (modalités d'examen des dossiers page 11).

QUE POUVEZ VOUS RÉPONDRE À LA DEMANDE D'AUTORISATION D'ABSENCE ?

«Dans les trente jours, suivant la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître à l'intéressé sa réponse en indiquant, le cas échéant, les raisons qui motivent le rejet ou le report de sa demande». Art. R 6322-5 du code du travail.

Vous pouvez donc :

- ◆ Refuser l'autorisation d'absence si votre salarié ne remplit pas les conditions d'accès au CIF.
- ◆ Reporter l'autorisation d'absence dans les deux circonstances suivantes :

1. Pour des effectifs simultanément absents en CIF :

« Dans les établissements de deux cent salariés et plus, lorsque plusieurs salariés remplissant les conditions requises demandent un congé individuel de formation, l'autorisation accordée à certaines demandes peut être différée afin que le pourcentage de travailleurs simultanément absents au titre de ce congé ne dépasse pas 2 % du nombre total des travailleurs de cet établissement » Art L 6322-7.

« Dans les établissements de moins de deux cents salariés l'autorisation accordée à la demande individuelle de formation peut être différée si le nombre d'heures de congé demandées dépasse 2 % du nombre total des heures de travail effectuées dans l'année » Art L 6322-8.

2. Pour raison de service :

« Le bénéfice du congé est de droit sauf dans le cas où l'employeur estime, après avis du comité d'entreprise, ou s'il n'en existe pas, des délégués du personnel que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise... » Art L 6322-6.

La durée maximale pendant laquelle le congé peut être différé pour ce motif est de neuf mois.

- ◆ Ce report 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 peut être pris pour arbitre.

QUI FINANCE LE CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION ?

Le FONGECIF Midi-Pyrénées est le Fonds paritaire interprofessionnel régional agréé par l'Etat pour la gestion du congé individuel de formation. Il collecte une contribution annuelle auprès des entreprises (0,20 % de la masse des salaires bruts versés au titre de CDI pour les entreprises de 20 salariés et plus ; 1% de la masse des salaires bruts versés au titre de CDD pour toutes les entreprises employant des salariés sous contrat à durée déterminée).

Bien que le FONGECIF Midi-Pyrénées représente la quasi totalité des salariés du secteur privé de Midi-

Pyrénées, d'autres organismes paritaires (OPACIF) disposent également d'un agrément de l'Etat pour gérer le congé individuel de formation.

Lorsqu'un salarié souhaite engager une demande de concours financier, il est donc recommandé qu'il s'assure au préalable :

- que son employeur ait bien cotisé auprès du FONGECIF Midi-Pyrénées.
- ou bien, s'il s'agit d'une entreprise de moins de 20 salariés non soumise à l'obligation légale, que l'activité de celle-ci entre bien dans le champ d'intervention du FONGECIF (vérification à partir du code NAF/NACE).

En cas de changement d'établissement de rattachement du salarié demandeur de congé individuel de formation et pour éviter toute difficulté de mise en œuvre, veillez à nous prévenir rapidement.

COMMENT EST ASSURÉE LA RÉMUNÉRATION PENDANT LE CIF ?

L'autorisation que vous donnez 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 du FONGECIF Midi-Pyrénées.

◆ Avance de la rémunération

- selon l'article L 6322-20 : « La rémunération due au bénéficiaire d'un congé formation est versée par l'employeur. Celui-ci est remboursé par l'organisme paritaire agréé au titre du CIF »
- l'avance de la rémunération se fait au vu des attestations de présence en formation.
- l'avance de la rémunération se fait sur la base de la prise en charge du FONGECIF Midi-Pyrénées. Toutefois vous pouvez accorder à votre salarié, une rémunération supérieure à celle proposée par le FONGECIF Midi-Pyrénées, la différence étant à votre charge.

◆ Mécanisme de remboursement

En cas de prise en charge, des imprimés de demande de remboursement de la rémunération vous seront adressés. Il vous suffira ensuite de les compléter et de nous les adresser tous les trimestres avec les attestations de présence, les bulletins de salaire et votre RIB.

Le FONGECIF Midi-Pyrénées vous rembourse au plus tard un mois après réception des justificatifs (bulletin de

salaires, attestation de présence du salarié fournie par l'organisme de formation).

Les autres frais, éventuellement pris en charge par le FONGECIF Midi-Pyrénées, (déplacements, hébergement, frais pédagogiques) sont payés directement aux bénéficiaires par le FONGECIF Midi-Pyrénées.

DISPOSITIONS PRATIQUES

◆ Lettre d'accord du FONGECIF Midi-Pyrénées

Sauf cas exceptionnel, la **décision de la commission paritaire** de financement et de recours du FONGECIF Midi-Pyrénées vous est communiquée, par écrit, **deux mois environ avant le début de la formation** suivie par le salarié. Le salarié bénéficiaire et l'organisme de formation reçoivent la même information dans les mêmes délais.

◆ Convention quadripartite

Cette convention qui implique des droits et des obligations pour les quatre parties (salarié bénéficiaire, entreprise, FONGECIF Midi-Pyrénées, et organisme de formation) formalise leur engagement.

L'accord du FONGECIF Midi-Pyrénées n'est réellement acquis que lorsque cette convention est signée par les quatre parties. Elle est acheminée par le stagiaire. Le FONGECIF Midi-Pyrénées signe le dernier.

◆ Internet

Un accès au site internet du FONGECIF Midi-Pyrénées (www.fongecifmp.org + code d'accès et mot de passe envoyés par le FONGECIF Midi-Pyrénées) permet de savoir à tout moment quel est l'état :

- des remboursements,
- des cotisations que vous avez acquittées,
- des demandes de CIF concernant votre entreprise
- des réponses de la commission paritaire de financement et de recours...

QUELS SONT VOS DROITS ?

- ◆ Réclamer une attestation mensuelle de présence en formation au salarié.
- ◆ Ne rémunérer le salarié qu'à hauteur de ce que le FONGECIF Midi-Pyrénées lui accorde.
- ◆ Répercuter sur la rémunération servie au salarié les

augmentations de salaire à caractère collectif (prime globale annuelle, augmentation du point décidé par convention collective...) prenant effet pendant la formation. Le FONGECIF Midi-Pyrénées rembourse à l'employeur ces augmentations également. Mais il ne prendra pas en charge des augmentations personnalisées survenues en cours de formation.

- ◆ Imputer les congés payés à la participation financière du FONGECIF Midi-Pyrénées : bien que la loi ne lui en fasse pas obligation, le FONGECIF Midi-Pyrénées rembourse à l'employeur les congés payés prorata temporis.
- ◆ Imputer la dépense de CIF (tout ou partie) au plan de formation de l'entreprise : Art. L 6331-22 du Code du Travail : les dépenses effectivement supportées par l'employeur au titre du congé individuel de formation en sus du versement obligatoire... sont imputables sur le montant de la participation établie par l'article L 6331-9.
- ◆ Reconnaître les qualifications obtenues en CIF : l'employeur peut reconnaître les titres, diplômes, compétences obtenus en formation pendant le CIF, mais il n'a pas d'obligation à cet égard.
- ◆ Pour les entreprises de moins de 50 salariés, lorsque le salarié parti en CIF est remplacé par une embauche en contrat à durée déterminée, l'employeur peut demander au FONGECIF Midi-Pyrénées le remboursement de la prime de fin de contrat du remplaçant (10%).

CE QUE NE PEUT PAS FAIRE LE CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION

- ◆ Financer collectivement des formations liées à un besoin exprimé par l'entreprise (restructuration, licenciement économique, compétence pour un nouveau marché...)
- ◆ Financer un besoin subit. Il faut au contraire entreprendre très longtemps à l'avance la démarche auprès du FONGECIF Midi-Pyrénées **au moins un an au préalable...**
- ◆ Financer, à la place de l'entreprise, ses besoins propres de formation se rapportant à ses objectifs économiques et sociaux (plan de formation)
- ◆ Financer, simultanément, plusieurs demandes d'une même entreprise pour une même session d'une même formation (congé collectif de formation).