

À l'attention des entreprises dont un salarié sollicite un congé individuel de formation. L'un des salariés de votre entreprise vient de vous solliciter pour obtenir une autorisation d'absence pour un Congé Individuel de Formation (CIF).

QU'EST CE QUE LE CIF ?

C'est un droit (Article L6322-1 du Code du Travail) qui se traduit par 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 où il exerce son activité. 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 un stage à temps plein ou 1 200 heures pour un stage à temps partiel ou en discontinu.

CONDITIONS POUR ACCÉDER AU CIF (EN CDI)

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

- 24 mois d'ancienneté (continues ou non) dont 12 mois dans l'entreprise au moment de la demande.
- Respecter un délai de franchise entre deux CIF qui varie de 6 mois à 6 ans selon la durée du précédent congé. Exprimé en mois, ce délai est égal à la durée du congé précédent exprimée en heures et divisée par 12 (Article L6322-11 et R6322).

LES DÉMARCHES QUE LE SALARIÉ DOIT ACCOMPLIR AUPRÈS DE L'ENTREPRISE

• 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 de début et la date de fin, sa durée, ainsi que le nom et l'adresse de l'organisme de formation.

• Délai de formulation de la demande :

Le salarié doit vous présenter sa demande au plus tard :

- 4 mois avant le début du stage pour une absence égale ou supérieure à 6 mois à temps plein
- 2 mois avant le début du stage pour une absence de moins de 6 mois à temps plein ou si la formation est à temps partiel.

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

L'employeur doit faire connaître à l'intéressé sa réponse dans les trente jours suivant la réception de la demande en indiquant, en cas de rejet, les raisons qui motivent le report de sa demande (Article R6322-5).

Vous pouvez donc :

- Refuser l'autorisation d'absence si votre salarié ne remplit pas les conditions d'ancienneté pour accès au CIF.

- Reporter l'autorisation d'absence dans les deux cas suivants :

- pour des effectifs simultanément absents en CIF :

"Dans les établissements de deux cents salariés et plus, lorsque plusieurs salariés remplissent les conditions fixées à l'article L6322-4 demandent un congé de formation, la satisfaction 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" (Article L6322-7).

- 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..." (Article L6322-6). La durée maximale pendant laquelle le congé peut être différé pour ce motif est de 9 mois.

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 effective pour l'ouverture des droits aux congés payés et pour les droits liés à l'ancienneté.

Les primes ayant caractère de salaire, c'est-à-dire : 13^e mois, fin d'année, bilan, gratification, vacances, assiduité, les primes compensant une sujétion particulière (prime de nuit, de froid, d'équipe) doivent être maintenues.

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. À 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.

COMMENT EST ASSURÉE LA RÉMUNÉRATION ?

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 Limousin.

• Avance de la rémunération

- selon l'article L6322-20 : "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 sur la base de la prise en charge du Fongecif Limousin.

• Modalités de remboursement

En cas de prise en charge un imprimé de demande de remboursement de la rémunération vous sera adressé. Il vous suffira de le compléter et de nous l'adresser tous les mois, une fois la partie attestation de présence remplie par l'organisme de formation, accompagné de la copie du bulletin de salaire et de votre RIB.

Le Fongecif Limousin vous rembourse après réception de ces justificatifs.

DISPOSITIONS PRATIQUES

• La décision de la commission paritaire de financement ou de recours du Fongecif Limousin vous est communiquée, par écrit, dans les 8 jours qui suivent la commission. Le salarié bénéficiaire et l'organisme de formation reçoivent la même information dans les mêmes délais.

• Convention tripartite

Cette convention qui implique des droits et des obligations pour les trois parties (salarié, Fongecif Limousin, organisme de formation) formalise cet engagement.

• Internet

Un accès au site internet du Fongecif Limousin (www.fongecif-limousin.com + code d'accès et mot de passe envoyés par le Fongecif Limousin) vous permettra de savoir à tout moment quel est l'état des remboursements, des réponses de la commission paritaire de financement et commission paritaire de recours gracieux.

QUELS SONT VOS DROITS ?

• Réclamer une attestation mensuelle de présence en stage au salarié.

• Ne rémunérer le salarié qu'à hauteur de ce que le Fongecif Limousin 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 le stage. Le Fongecif Limousin rembourse à l'employeur ces augmentations également. Mais il ne prendra pas en charge des augmentations personnalisées survenues au cours de formation.

• Imputer les congés payés à la participation financière du Fongecif Limousin. Le Fongecif Limousin rembourse à l'employeur les congés payés au prorata temporis.

• 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 Limousin le remboursement de la prime de fin de contrat du remplaçant (10 %).

CE QUI NE RELÈVE PAS DU CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION

• Financer collectivement des stages liés à un besoin exprimé par l'entreprise (restructuration, licenciement économique, compétence pour un nouveau marché...).

• Financer des actions qui doivent relever du plan de formation.



Réunion d'information collective
ou individuelle à Brive, Guéret,
Limoges, Tulle
Tél. : 05 55 79 10 78
3 bis, Avenue Garibaldi 87000 Limoges
Tél. : 05 55 79 10 78 Fax : 05 55 77 83 22
E. mail : fongecif-limousin@orange.fr
Site : www.fongecif-limousin.com

En complément des contributions des entreprises,
ce qui représente sa principale ressource,
le FONGECIF LIMOUSIN bénéficie du soutien de :

