

Une condition d'ancienneté est nécessaire : 24 mois (consécutifs ou non) en tant que salarié dont 12 mois dans l'entreprise actuelle (36 mois dans les entreprises artisanales de moins de 10 salariés).

Quelles sont les démarches à accomplir auprès de l'employeur ?

Le salarié présente à son employeur dans un délai de 60 jours (ou 120 jours pour des stages d'une durée continue de plus de 6 mois) 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 la réalise. Sauf accord sur une durée plus longue, l'absence ne peut être supérieure à un an pour un stage à temps plein ou à 1 200 heures pour un stage à temps partiel.

Que peut répondre l'employeur ?

Si le salarié remplit les conditions, l'employeur ne peut pas s'opposer à son départ en formation.

Il peut cependant en reporter la date pour l'un des motifs suivants :

- la raison de service : dans ce cas, la durée du report de l'autorisation d'absence est fixé au maximum à 9 mois,
- les effectifs simultanément absents au titre du CIF : un crédit d'heures maximum a été fixé,
- le respect d'un délai de franchise entre deux CIF.

Qui finance le Congé Individuel de Formation ?

Le financement du CIF est assuré par des organismes paritaires agréés au titre du CIF (OPACIF). Chaque organisme définit ses propres règles de procédure en matière de prise en charge du CIF. Le salarié a donc intérêt à s'adresser le plus tôt possible à son OPACIF pour disposer des renseignements nécessaires à la constitution de son dossier.

Quels éléments peuvent être pris en charge ?

Les OPACIF sont susceptibles de prendre en charge, dans l'ordre de priorité : la rémunération, le coût de la formation, les frais de transport et d'hébergement. Dans certains cas, un investissement financier sera mis à la charge directe du salarié.

Comment est assurée la rémunération durant le CIF ?

Le maintien de la rémunération n'est acquis par le salarié que lorsqu'il a obtenu l'accord de l'organisme paritaire agréé. Le montant est égal au maintien de sa rémunération si son salaire est inférieur ou égal à deux fois le SMIC, au-delà la prise en charge varie entre 80% et 90% de sa rémunération.

Quelles sont les incidences sur le contrat de travail ?

Pendant le congé de formation, le bénéficiaire reste salarié de son entreprise. Au retour, l'employeur doit réintégrer le salarié dans son emploi antérieur. Il n'est pas tenu de proposer un autre emploi prenant en compte la qualification acquise pendant la formation.



«LE CIF : UN TREMLIN POUR MA RECONVERSION»

À 40 ans, René, opérateur de production automobile, a décidé de suivre une formation de boulanger, «un rêve d'enfant». L'an dernier, il a suivi une formation de 8 mois dans un centre de formation d'apprentis (CFA).

«J'ai dû retourner sur les bancs de l'école. Ce n'était pas gagné d'avance. J'étais avec des jeunes de 16 ans. Mais ils m'ont vite adapté», dit-il en souriant. Au programme : du français, des maths, de l'histoire et bien sûr de la pratique. «Pour moi, c'était dur car je devais boucler un programme de 2 ans en 8 mois !» se souvient-il.

En entreprenant cette formation, René avait le projet d'ouvrir sa propre boulangerie. Il a donc suivi parallèlement des cours de gestion d'entreprise.

«J'ai appris à faire des études de marché. Moi qui suis plutôt un manuel, ce n'était pas évident. Mais j'ai décroché mon certificat». Aujourd'hui, René est en passe de reprendre la boulangerie de son village.

• CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION CDD (CIF-CDD)

Les salariés en CDD peuvent-ils bénéficier du CIF ?

Les conditions d'accès au CIF ont été aménagées pour permettre aux anciens titulaires de contrat à durée déterminée de bénéficier du dispositif. Le salarié sous CDD doit avoir travaillé 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, au cours des 5 dernières années ; dont 4 mois consécutifs ou non, sous contrat de travail à durée déterminée, au cours des 12 derniers mois. L'action de formation doit débiter au plus tard 12 mois après le terme du contrat. La prise en charge du CIF est assurée par l'OPACIF auquel cotise le dernier employeur. Après accord de l'OPACIF, l'ancien titulaire du CDD bénéficiera d'une rémunération calculée en fonction de son salaire antérieur. Le CIF CDD est assimilé à du temps de travail.

CONTACT

Retrouver la liste des OPCA et OPACIF sur www.inffolor.org (rubrique : Où s'informer > lieux d'info en Lorraine)