

LE CONGE INDIVIDUEL DE FORMATION

CONDITIONS D'ACCES AU CIF-CDI

Le congé individuel de formation (CIF) permet au salarié de suivre une formation de son choix, en tout ou partie pendant le temps de travail. Il repose sur une autorisation d'absence accordée par l'employeur et est rémunéré à certaines conditions par un organisme appelé l'OPACIF. Ce congé est soumis au respect de certaines conditions par le salarié.

LES SALARIÉS BÉNÉFICIAIRES

Le CIF est destiné aux salariés liés par un contrat de travail public ou privé. Par conséquent, le CIF est ouvert :

- aux salariés en contrat de travail à durée indéterminée ;
- aux salariés en contrat de travail à durée déterminée ;
- aux intérimaires ;
- aux intermittents du spectacle.

Ce droit s'exerce dans les mêmes conditions pour l'ensemble des salariés sans tenir compte de la taille de l'entreprise, de sa forme juridique ou de son secteur d'activité. Pour exercer son droit au CIF, le salarié doit justifier d'une activité antérieure de vingt-quatre mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont douze mois d'ancienneté dans l'entreprise dans laquelle le salarié exerce sa demande.

Articles L. 6322-4 et R. 6322-1 du Code du travail

Dans les entreprises artisanales de moins de 10 salariés, pour bénéficier d'un CIF, les salariés doivent justifier d'une activité antérieure d'au moins trente-six mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont douze mois d'ancienneté dans l'entreprise. Dans les entreprises artisanales de 10 salariés et plus, les règles vues précédemment sont applicables.

Articles L. 6322-4 et R. 6322-1 du Code du travail

Article L. 6322-5 du Code du travail

Avenant n° 3 du 24 janvier 1992 à l'accord du 5 mars 1985 relatif à la formation continue des salariés de l'artisanat

Par exception aux règles précédentes, aucune condition d'ancienneté n'est à remplir pour les salariés nouvellement embauchés dans une entreprise, qui ont été précédemment licenciés pour motif économique et qui n'ont pas suivi de stage de formation entre le moment de leur licenciement et celui de leur réembauche.

Article L. 6322-5 du Code du travail

Pour apprécier l'activité antérieure, il convient de prendre en compte l'ensemble des contrats de travail du salarié. A l'inverse, l'ancienneté nécessaire pour être éligible au CIF se calcule au sein d'une même entreprise. Pour obtenir la durée d'activité antérieure de vingt-quatre mois, l'ensemble des contrats de travail dont le salarié a été titulaire est pris en compte, quelle que soit la nature de ces contrats : contrat à durée indéterminée ou déterminée, chez un ou plusieurs employeurs.

Pour obtenir l'ancienneté de douze mois dans l'entreprise, doivent être pris en compte les mois d'ancienneté dans l'entreprise et non dans l'établissement. Pour un salarié d'une entreprise qui a changé d'établissement on tient compte de la totalité de ses mois de présence dans l'entreprise, tous établissements confondus. L'ensemble des périodes de travail dans l'entreprise dans laquelle il formule une demande de CIF est donc pris en compte.

Article L. 6322-4 du Code du travail

LES ACTIONS DE FORMATION ÉLIGIBLES

Le CIF est le droit pour un salarié de suivre une action de formation de son choix. Elle peut lui permettre de changer d'activité ou de profession, d'accéder à un niveau supérieur de qualification, ou de s'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale et à l'exercice des responsabilités associatives bénévoles. Elle peut aussi lui permettre de se perfectionner professionnellement.

Article L. 6322-1 du Code du travail

Toutefois, le budget des OPACIF est limité. C'est pourquoi, en pratique, ils définissent des actions prioritaires et privilégient certains types d'actions de formation. Chaque OPACIF est libre de déterminer les actions qu'il estime prioritaire.

Le départ en CIF n'est possible que si la formation répond à la définition de l'action de formation professionnelle continue. Elle doit donc correspondre à l'un des types d'actions de formation définis légalement.

Articles L. 6313-1 et suivants du Code du travail

Article L. 6322-4 du Code du travail

Cette formation doit, en plus, présenter les critères légaux d'imputabilité suivants :

- répondre à des objectifs déterminés ;
- être réalisée conformément à un programme pré-établi qui précise les moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement mis en œuvre ;
- préciser les moyens de suivi de son exécution et d'appréciation de ses résultats.

Article L. 6353-1 du Code du travail

Même si le salarié a en principe le choix de son organisme de formation, ce dernier doit avoir effectué sa déclaration d'activité pour dispenser la formation choisie par le salarié.

La formation suivie dans le cadre du CIF peut avoir ou non un caractère professionnel. Dans le cas où elle a un caractère professionnel, elle peut préparer ou non à des métiers s'inscrivant dans la branche professionnelle dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié exerce son activité. Si la formation permet de s'ouvrir plus largement à la culture ou à la vie sociale et à l'exercice des responsabilités associatives bénévoles, elle a un caractère non professionnel. Cependant, le respect de la notion d'action de formation ne garantit pas une prise en charge financière du CIF. En effet, en cas de difficultés de financement rencontrées par l'OPACIF sollicité, les formations prises en charge en priorité sont celles qui permettent aux salariés de changer d'activité ou d'accéder à un niveau supérieur de qualification.

L'action de formation s'accomplit en tout ou partie pendant le temps de travail.

Article L. 6322-2 du Code du travail

Elle peut être soit continue et à temps plein, soit à temps partiel, soit comprendre des enseignements discontinus constituant un cycle pédagogique. Elle peut également comprendre un temps de travail personnel complémentaire d'un temps de formation ou une période d'application en entreprise en liaison avec les objectifs de l'action de formation. Enfin, en plus de la formation proprement dite, un stage en entreprise ayant pour objet l'acquisition des connaissances de base nécessaires à son accomplissement est possible.

Article 2-16 de l'ANI du 5 décembre 2003 (BOCC n° 2004-13 du 24 avril 2004)

DURÉE DE LA FORMATION

La durée du CIF doit être identique à celle de la formation suivie. En cas de prise en charge de la formation par l'OPACIF, cette dernière est équivalente à la durée de l'autorisation d'absence accordée par l'employeur. Par principe, la durée d'un CIF ne peut être supérieure :

- à un an s'il s'agit d'un stage continu et à temps plein ;
- à 1 200 heures pour un stage à temps partiel ou des stages constituant un cycle pédagogique comportant des enseignements discontinus.

Des accords collectifs ou des accords conclus avec l'État ou les Régions peuvent toutefois prévoir des durées plus longues.

Article L. 6322-12 du Code du travail

La durée d'un an s'entend d'une année calendaire et non du cumul de trois cent soixante-cinq jours ouvrables répartis sur plusieurs années. Ainsi, le salarié ayant débuté sa formation le 10 décembre d'une année, doit réintégrer son poste le 10 décembre de l'année suivante.

CA Dijon du 2.11.94, SARL Les Harmoniales c/Chaussade

Les ANI du 5 décembre 2003 et 5 octobre 2009 indique qu'un accord de branche ou accord conclu avec l'État ou les Régions, puissent prévoir le financement d'un CIF pour une durée plus longue. Ces textes indiquent également que le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) doit établir la liste des formations concernées. Toutefois, faute de liste constituée en pratique, les FONGECIF ne prennent pas en charge de CIF au-delà de la durée légale.

Article 2-17 de l'ANI du 5 décembre 2003 (BOCC n° 2004-13 du 24 avril 2004)

Les Conseils régionaux et l'État peuvent abonder les ressources des OPACIF, afin que ces derniers prennent en charge des CIF d'une durée supérieure à la durée légale pour certains publics ou certaines formations. Enfin, tout employeur a la possibilité d'accorder, en fonction de règles qui lui sont propres, une autorisation d'absence pour un CIF d'une durée supérieure à un an (ou mille deux cents heures à temps partiel) et de financer tout ou partie des dépenses relatives à celui-ci. Cependant, il n'a aucune obligation à cet égard et ses critères ne doivent pas être discriminatoires.

DÉLAI DE FRANCHISE OU TEMPS D'ATTENTE

Lorsque le salarié a bénéficié d'un CIF, il ne peut en avoir un second avant un certain délai appelé « délai de franchise ». Ce délai est variable mais il est compris entre 6 mois et 6 ans selon les cas.

Articles L. 6322-11 et R. 6322-10 du Code du travail

Article 2-20 de l'ANI du 5 décembre 2003 (BOCC n° 2004-13 du 24 avril 2004)

Ce délai de franchise ne concerne que la succession de deux CIF. C'est pourquoi, il est possible de solliciter d'autres autorisations d'absence immédiatement après un CIF. C'est le cas notamment :

- du congé de formation économique, sociale et syndicale ;
- du congé cadres et animateurs de jeunesse ;
- du congé examen ;
- du congé de bilan de compétences.

De même, n'est pas pris en compte le stage suivi par le salarié dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ou du droit individuel à la formation (DIF). Pour les entreprises qui relèvent de l'ANI du 5 décembre 2003, l'autorisation d'absence pour suivre une action de validation des acquis de l'expérience n'intervient pas dans le calcul du délai de franchise applicable au CIF.

Article 1-3-5 de l'ANI du 5 décembre 2003 (BOCC n° 2004-13 du 24 avril 2004) et avenant n° 1 du 8 juillet 2004

Le délai de franchise n'est pas aléatoire et varie en fonction de la durée du CIF précédent. Le délai de franchise se calcule à partir du dernier jour du précédent CIF selon la formule suivante :

Délai de franchise en mois = nombre d'heures du dernier CIF / 12

Articles L. 6322-11 et R. 6322-10 du Code du travail

Article 2-20 de l'ANI du 5 décembre 2003 (BOCC n° 2004-13 du 24 avril 2004)

Exemples

Le dernier CIF du salarié a duré 500 heures, le délai de franchise est donc le suivant : $500 / 12 = 41,66$ soit 42 mois ou 3 ans et demi.

Le dernier CIF du salarié a duré 1 200 heures, le délai de franchise est alors le suivant : $1\ 200 / 12 = 100$ mois ou 8,33 ans. Dans ce cas, le délai de franchise sera de 6 ans car il s'agit du maximum légal.

Le point de départ du délai de franchise est précisé pour les formations à temps plein. Dans ce cas, le point de départ du délai de franchise est le dernier jour de la formation précédente, ce qui signifie le dernier jour de la première formation entre les deux CIF. En ce qui concerne les stages à temps partiel, les textes ne précisent pas la date à partir de laquelle s'applique le délai de franchise : fin du stage précédent, date de réponse de l'employeur, début de la formation. L'application aux stages à temps partiel de la règle applicable aux stages à temps plein constituerait une pénalisation importante de ce type de formation. Cette question doit donc être réglée dans le cadre d'un accord conclu entre l'employeur et les représentants du personnel. Deux solutions peuvent être notamment envisagées :

- calculer le délai de franchise à compter du premier jour de la formation ;
- calculer la date à laquelle se serait achevée la formation si elle s'était déroulée à temps plein et faire débiter le délai de franchise à cette date fictive de fin de stage.

Lorsque l'action de formation pour laquelle une autorisation de CIF a été obtenue est constituée de plusieurs sessions, séquences ou modules, ou d'une formation préparatoire à la formation professionnelle proprement dite, le délai de franchise ne s'applique qu'une seule fois, à partir du dernier jour de la dernière session, séquence ou module, ou du dernier jour de l'action de formation professionnelle.

Article 2-20 de l'ANI du 5 décembre 2003 (BOCC n° 2004-13 du 24 avril 2004)

CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION HORS TEMPS DE TRAVAIL

La réforme de la formation professionnelle instaurée par la loi du 24 novembre 2009 a créé une nouvelle possibilité de prise en charge par un OPACF de formations hors temps de travail. Pour bénéficier de cette possibilité, le salarié doit avoir au moins un an d'ancienneté dans son entreprise.

Article L. 6322-64 du Code du travail

Cette modalité de départ en formation concerne uniquement les salariés en contrat à durée indéterminée. La loi est muette sur les autres salariés tels que les intérimaires ou les salariés sous contrat à durée déterminée. S'agissant d'une formation qui se déroule hors temps de travail, le salarié n'a pas d'autorisation d'absence à demander à son employeur. L'employeur n'a donc aucun rôle à jouer dans ce type de formation. C'est au salarié d'effectuer auprès de l'organisme paritaire collecteur agréé au titre du congé individuel de formation une demande de prise en charge, totale ou partielle, des frais liés à cette action de formation.

Article L. 6322-64 du Code du travail

Le salarié qui effectue une formation dans le cadre de ce dispositif ne perçoit aucune rémunération puisque, d'une part, c'est à lui qu'en revient l'initiative et que, d'autre part, cette formation s'effectue en dehors de son temps de travail. Il ne perçoit pas non plus l'allocation de formation existant dans le cadre du plan de formation et du DIF.

Article L. 6322-64 du Code du travail

Tout ou partie des frais liés à la réalisation de cette action de formation peut être pris en charge par l'OPACIF dont relève l'employeur. Cette prise en charge n'est pas systématique et demeure à la discrétion de l'OPACIF. Ce dernier peut tout prendre en charge, une partie seulement des frais, voir aucun frais. Toutefois, la formation doit durer au minimum 120 heures afin d'obtenir la possibilité d'une prise en charge. Si cette durée minimale n'est pas remplie, il n'y a aucune prise en charge de la part de l'OPACIF.

Article L. 6322-64 du Code du travail

Bien que se déroulant hors temps de travail, le salarié bénéficiant de ce type de formation reste protégé par la législation sur les accidents du travail. Aussi, l'accident intervenu dans ce cadre pourra être considéré comme un accident de travail.

Article L. 412-8 2°c du Code de la Sécurité sociale

MISE EN ŒUVRE DU CIF-CDI**DEMANDE D'AUTORISATION D'ABSENCE**

Tout salarié qui désire bénéficier d'un CIF doit s'adresser au préalable à son employeur afin d'obtenir l'autorisation d'absence pour suivre le stage choisi. Il doit aussi s'adresser à l'organisme financeur compétent dont dépend son entreprise pour obtenir la prise en charge totale ou partielle de son salaire et, éventuellement, de ses frais de formation.

Articles L. 6322-11 et R. 6322-21 du Code du travail

La demande d'autorisation d'absence doit indiquer avec précision :

- la date de début du stage ;
- la désignation de celui-ci ;
- la durée du stage ;
- le nom de l'organisme de formation qui en est responsable.

Article R. 6322-4 du Code du travail

Exemple de lettre de demande d'autorisation d'absence

Nom Prénom

Adresse

Fait à « ... », le « ... »

Entreprise

Adresse

Lettre remise en main propre contre décharge ou LRAR n°...

A l'attention de Madame, Monsieur « ... »

Objet : demande d'autorisation d'absence dans le cadre d'un CIF

Madame, Monsieur,

J'ai l'honneur de vous demander une autorisation d'absence pour suivre, dans le cadre d'un Congé Individuel de Formation, la formation suivante : « intitulé de la formation », dispensée par l'organisme « *nom et adresse de l'organisme de formation* ».

Cette formation se déroulera du « date de début de formation » au « date de fin de la formation » pour une durée totale de « ... » heures, à raison de « ... » heures par semaine (ou par mois).

Je formule cette demande sous réserve (rayer les mentions inutiles) :

- du financement de mon projet par le FONGECIF (préciser le FONGECIF en question) ;
- d'admission en formation ;
- que la session de formation soit maintenue ;
- de pouvoir assumer les coûts restant à ma charge ;
- autres.

Dans l'attente de votre réponse, je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de ma considération distinguée.

Signature

Compte tenu du délai de réponse de l'employeur et du délai de traitement de l'OPACIF, il est fortement conseillé au salarié de commencer ses démarches au moins six mois avant le début de sa formation et de formuler des demandes les plus complètes et motivées possibles. Le salarié peut bénéficier de l'aide du FONGECIF dont il relève pour élaborer son projet professionnel individuel (conseil, accompagnement ...).

Article 2-21 de l'ANI du 5 décembre 2003 - BOCC n° 2004-13 du 24 avril 2004

Le salarié doit formuler auprès de l'employeur sa demande de congé de formation au plus tard :

- 120 jours avant le début du stage si celui-ci dure six mois ou plus et s'effectue en une seule fois à temps plein ;
- 60 jours avant le début du stage :
 - si la durée totale du stage est de moins de six mois,
 - s'il s'agit d'un stage qui s'effectue en plusieurs périodes ou à temps partiel,
 - si la demande vise le passage ou la préparation d'un examen.

Si le salarié ne respecte pas ce délai, l'employeur peut légitimement refuser le congé de formation.

Article R. 6322-3 du Code du travail

Article 2-21 de l'ANI du 5 décembre 2003 - BOCC n° 2004-13 du 24 avril 2004

Lorsque le salarié ne peut pas indiquer avec précision la date du début du stage, l'organisme de formation, pour des raisons diverses, ne pouvant confirmer expressément son inscription au stage (tests préalables, nombre minimum de participants à réunir, etc.), il est préférable pour lui de formuler auprès de l'employeur sa demande, en précisant dans celle-ci les éléments déjà connus, à charge pour lui d'indiquer dès que possible les renseignements manquants. En effet, le salarié qui attendrait de connaître avec précision tous les éléments nécessaires à la formulation de sa demande risque de ne pas pouvoir respecter le délai de prévenance. En effet, le délai de prévenance est un délai impératif. Ainsi la Cour de cassation précise qu'est fondé, le licenciement pour faute grave (pour absence injustifiée) d'un salarié qui a présenté sa demande d'autorisation d'absence au titre d'un CIF à son employeur en ne respectant pas le délai légal : en l'occurrence, soixante jours avant le départ en formation alors que le délai qui s'imposait à lui était de cent vingt jours.

Cass. Soc, 19 mars 2008, n° 06-41.752

Faute pour le salarié de ne pas avoir respecté le délai de prévenance, l'employeur est également fondé à s'opposer au départ en CIF.

CA Toulouse, 18 mars 1994, *Cristante c/SARL Ambulances Grand Sud* Dans une autre affaire, un salarié n'a pas respecté le délai de prévenance à cause du retard pris par l'organisme de formation pour avertir le salarié de sa possibilité de stage. Ce salarié entendait obtenir un dédommagement au moins partiel du préjudice subi par l'absence de réponse de l'employeur, sans succès, l'employeur n'étant pas fautif.

CA Besançon, 5 juillet 1996, SA Decors Diamant c/Martone Angelo

Si le salarié a bien respecté les délais et le formalisme en matière de demande d'autorisation d'absence, l'employeur ne peut pas refuser au salarié le départ en formation dans le cadre d'un CIF. Il peut cependant reporter ce départ dans certaines conditions. L'employeur doit faire connaître sa réponse en respectant un délai fixé à 30 jours suivant la réception de la demande de CIF.

Article R. 6322-5 du Code du travail

RÉPONSE DE L'EMPLOYEUR

Si le salarié remplit les conditions d'ouverture de droit, l'employeur est tenu d'accorder le CIF demandé par l'intéressé aux dates indiquées par ce dernier. L'employeur ne peut revenir sur l'autorisation d'absence une fois délivrée. Aussi, la rupture du contrat de travail qui en découlerait serait-elle dépourvue de cause réelle et sérieuse.

CA Toulouse, 27 avril 1989, Société Coprover c/Navarro

Un employeur ayant accepté le départ en CIF d'un salarié ne peut revenir sur son accord, quel que soit le motif invoqué, quand bien même ce motif serait tiré de l'intérêt de l'entreprise. Par suite, est dépourvu de cause réelle et sérieuse, le licenciement du salarié parti en stage malgré la demande de report de l'employeur.

CA Nîmes, 20 septembre 1994, Fabre c/Bénichou

L'employeur qui refuse ou reporte une demande d'autorisation d'absence doit motiver sa décision.

Article R. 6322-5 du Code du travail

Le CIF est un droit à absence pour les salariés qui en remplissent les conditions d'accès. Il peut cependant reporter le CIF soit en raison des effectifs déjà absents au titre du CIF, soit pour raison de service. Le salarié peut demander des dommages-intérêts en cas de refus injustifié de l'employeur dès lors qu'il remplit les conditions d'ancienneté requises et que la demande a été présentée dans le délai imparti. En l'espèce, l'employeur s'est contenté d'invoquer des difficultés financières et économiques lors de son refus. A aucun moment, il n'a justifié les raisons invoquées à l'article L. 6322-6 du Code du travail, et ce, d'autant qu'il a mis en œuvre une procédure de licenciement pour motif économique quelques jours après.

CA Reims, 7 novembre 2001, Verin c/ Dargent ès qualités

Si la demande de CIF formulée par un salarié auprès de son employeur est restée sans réponse au terme du délai prévu, les juges du fond considèrent qu'il incombe au salarié d'user des voies de droit pour faire constater l'existence de cette obligation et obtenir de la justice une décision lui permettant de parvenir à son exécution.

CA Paris, 28 janvier 1987, Sté Ibis c/Satra

Face à cette situation, le salarié n'avait d'autre moyen pour partir en formation que d'obtenir rapidement une décision de justice. Un employeur s'est vu condamné sous peine d'astreinte de 75 € par jour de retard à donner l'autorisation d'absence nécessaire au salarié.

CA Colmar, 19 mars 1987, SARL Liehhardt et fils c/Quessir

La formation de référé peut toujours, même en présence d'une contestation sérieuse, prescrire les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent pour prévenir un dommage imminent ou un trouble manifestement illicite. Dans le cas où l'existence de l'obligation n'est pas sérieusement contestable, elle peut ordonner l'exécution de l'obligation, même s'il s'agit d'une obligation de faire.

Articles R. 1455-6 et R.1455-7 du Code du travail

Dans ce sens, les juges ont décidé que s'il n'existe pas de motif réel au refus de l'employeur et que la demande relative au stage a été présentée dans les délais, la formation de référé est compétente.

CA Douai, 3 juin 1986, Visieux c/SOA

Ainsi, la formation de référé est compétente pour statuer sur un litige concernant le refus du bénéfice du CIF par l'employeur dès lors que la décision de ce dernier intervient peu de temps avant la date prévue par le salarié pour son départ en CIF.

CA Dijon, 2 novembre 1994, SARL Les Harmoniales c/Chaussade

A défaut de réponse de l'employeur dans le délai de trente jours, l'autorisation de partir dans le cadre d'un CIF est acquise de plein droit. L'employeur ne saurait considérer le salarié parti en CIF comme démissionnaire, ni sanctionner l'intéressé pour abandon de poste.

Cass. Soc, 22 janvier 1992, n° 88-41.294

Si l'inobservation par le salarié du délai de prévenance autorise l'employeur à lui notifier son refus ou le report du CIF demandé, s'il estime n'avoir pas eu le temps d'organiser le service, en revanche, elle ne l'autorise pas à s'affranchir lui-même de l'obligation légale de le lui notifier dans un délai de trente jours. A l'expiration de ce délai, le salarié est fondé à considérer que cette autorisation lui est de plein droit acquise.

CA Aix-en-Provence, 9 mai 1995, Mazzuchi c/Entringer

REPORTS DU CONGÉ

En cas de refus ou de report non motivé ou pour un motif non prévu par les textes, le salarié peut demander l'intervention des délégués du personnel. En cas de différend, le salarié peut également saisir l'inspection du travail.

Article L. 6322-6 du Code du travail

Enfin, si le désaccord persiste, le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes.

Le nombre de salariés simultanément absents de l'entreprise au titre du CIF permet à l'employeur de limiter le volume des absences dans un même établissement ou une même entreprise. Seuls sont comptabilisés dans les effectifs simultanément absents les salariés en CIF, à l'exclusion de tout autre motif d'absence y compris pour formation : maladie, congés payés, départ dans le cadre du plan de formation, congé de formation économique, sociale et syndicale, congé cadres et animateurs de jeunesse, etc.

Articles L. 6322-7 à L.6322-9 du Code du travail

Le mécanisme de gestion des effectifs simultanément absents diffère selon la taille de l'entreprise ou de l'établissement.

« Dans les établissements de deux cents 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 salariés simultanément absents au titre de ce congé ne dépasse pas 2 % de l'effectif total de cet établissement. »

Article L. 6322-7 du Code du travail

« 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 accomplies dans l'année. Toutefois, le nombre d'heures de congé auxquelles un salarié a droit peut être sur sa demande reporté d'une année sur l'autre, sans que le cumul des reports puisse dépasser quatre ans. »

Article L. 6322-8 du Code du travail

« Dans les entreprises de moins de dix salariés, l'autorisation accordée à la demande de congé individuel de formation peut être différée lorsqu'elle aboutit à l'absence simultanée, au titre du congé individuel de formation, d'au moins deux salariés de l'entreprise. »

Article L. 6322-9 du Code du travail

Il résulte de ces dispositions successives, destinées à se compléter l'une l'autre, que l'article L. 6322-8 du Code du travail n'exclut pas l'application de l'alinéa 1^{er}, lequel concerne tous les établissements de moins de 200 salariés, mais prévoit un cas supplémentaire de report du départ en CIF. En l'espèce, le conseil des prud'hommes de Dijon statuant en référé a fait une application erronée de l'article L. 6322-8 en refusant de différer le départ en CIF au seul motif qu'il n'était pas fait état de deux absences simultanées dans l'entreprise.

Par conséquent, un employeur d'une petite entreprise de moins de 10 salariés peut différer le départ en CIF d'un de ses salariés, lorsque le nombre d'heures de CIF réclamées dépasse 2 % du nombre total des heures effectuées dans l'année, peu important que l'absence ne soit pas concomitante de celle d'un autre salarié pour le même motif.

CA Dijon, 2 novembre 1994, SARL Les Harmoniales c/Chaussade

Lorsque le volume d'absences au titre du CIF a été atteint, l'employeur doit élaborer une liste des salariés pour gérer les départs en CIF au fur et à mesure des retours des salariés en CIF dans l'entreprise. Pour ce faire, il tient compte de l'ordre de priorité fixé par la loi ou par voie d'accord, s'il relève du champ d'application de cet accord. Lorsque dans une entreprise ou un établissement, toutes les demandes de CIF ne peuvent pas être satisfaites simultanément, 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 salariés qui, dans le cadre d'un CIF, 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 le plus d'ancienneté dans l'entreprise.

Article R. 6322-6 du Code du travail

En pratique, pour qu'une demande déjà reportée soit prise en compte, il est préférable que le salarié formule une nouvelle demande à son employeur.

Lorsque plusieurs demandes reportées pour absences simultanées se trouvent en compétition, les demandes à satisfaire sont dans l'ordre celles qui sont formulées par :

- les salariés dont la demande a déjà fait l'objet d'un report ;
- les salariés dont la formation a dû être interrompue pour des motifs reconnus valables, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'il en existe ;
- les salariés ayant le plus d'ancienneté dans l'entreprise ;
- les salariés n'ayant jamais bénéficié d'un CIF.

Article 2-23 de l'ANI du 5 décembre 2003 - BOCC n° 2004-13 du 24 avril 2004

Dans les entreprises de plus de 200 salariés, le comité d'entreprise est consulté sur les problèmes généraux relatifs aux CIF. En outre, il est informé des possibilités de CIF qui ont été accordés aux salariés, des conditions dans lesquelles ces CIF ont été accordés, ainsi que des résultats obtenus.

*Articles R. 2325-5 et R. 2325-6 du Code du travail
Décret n° 2004-1096 du 15 octobre 2004 - JO du 19*

Dans les autres entreprises, le comité d'entreprise est simplement informé sur les départs en CIF lors de la consultation sur le plan de formation.

Article L. 6322-6 du Code du travail

Le calcul par l'employeur des effectifs simultanément absents (entreprise de 200 salariés et plus) ou du quota d'heures réservé au CIF (entreprise de moins de 200 salariés) peut être l'occasion d'une contestation du salarié à qui ce calcul est opposé. En cas de litige, les délégués du personnel peuvent être saisis par le salarié pour examiner avec l'employeur comment ont été établis les pourcentages invoqués.

DEMANDE DE PRISE EN CHARGE

Le salarié doit retirer auprès de l'OPACIF dont il relève un dossier de demande de prise en charge de la rémunération et des frais de formation. Ce dossier est à remplir par lui, l'organisme de formation et l'entreprise. Chaque organisme a une procédure propre de prise en charge et la demande doit être effectuée en respectant cette procédure.

Chaque organisme explique les démarches à effectuer et le remplissage du dossier. Ils établissent en plus un document d'information sur les dispositions retenues pour l'examen des dossiers et la prise en charge.

Le salarié n'a pas de délai légal pour demander une prise en charge totale ou partielle de sa formation par l'OPACIF. Toutefois, les délais de réponses peuvent parfois être très longs. Aussi, le salarié a intérêt à contacter l'organisme le plus tôt possible et, au plus tard, lorsqu'il a obtenu l'autorisation d'absence de son employeur. En règle générale, les OPACIF répondent à l'intéressé dans un délai minimum de deux mois. Le salarié a donc tout intérêt à tenir compte de ce délai lorsqu'il adresse à l'employeur sa demande d'autorisation d'absence. Il est préférable d'entreprendre les démarches au moins six mois avant le début de la formation et de s'adresser le plus tôt possible à l'employeur pour obtenir l'autorisation d'absence, ainsi qu'à l'OPACIF pour se renseigner sur les règles de prise en charge et la périodicité des réunions de la commission paritaire chargée de statuer sur les dossiers.

Les organismes paritaires se prononcent uniquement sur la prise en charge financière du CIF, au vu notamment de l'autorisation d'absence accordée par l'employeur. C'est donc ce dernier qui apprécie si le salarié remplit ou non les conditions d'ouverture de droit au CIF. L'organisme paritaire ne peut pas revenir sur l'autorisation d'absence accordée par l'employeur. En outre, indépendamment de la durée du CIF dont la prise en charge est sollicitée, les FONGECIF doivent notifier au salarié une décision d'acceptation, définitive, rédigée en termes clairs et exempte de toute ambiguïté. Pour la prise en charge financière, l'organisme paritaire n'est pas tenu de respecter un délai précis de réponse. Dans la pratique, celui-ci varie en fonction de la fréquence des réunions de la commission paritaire d'examen des dossiers. Le salarié a donc intérêt à contacter l'organisme paritaire le plus tôt possible (au moins trois mois avant le début de la formation). En revanche, une fois la décision prise, les OPACIF doivent la notifier au salarié dans un délai maximum de dix jours à compter de son adoption, quelle que soit la durée du congé. Si le salarié obtient l'accord de prise en charge, celui-ci doit préciser quelles sont les dépenses couvertes et leur montant. Cette prise en charge peut concerner :

- la rémunération ;
- les frais de formation, de transport et d'hébergement.

La prise en charge financière du CIF par l'organisme paritaire peut être refusée lorsque l'action de formation envisagée par le salarié (y compris pour les éventuelles périodes complémentaires au temps de stage) ne peut pas se rattacher à une action de formation professionnelle continue au sens de l'article L. 6313-1 du Code du travail.

Article L. 6322-18 du Code du travail

Il en va de même si le salarié prétend utiliser le CIF pour participer à une activité qui, quel que soit son aspect formateur, ne répond pas aux critères légaux d'imputabilité définis par l'article L. 6353-1 du Code du travail. La prise en charge peut être momentanément refusée lorsque l'OPACIF n'est pas en mesure, pour des raisons financières, de satisfaire simultanément l'ensemble des demandes qui lui ont été adressées. Dans ce cas, l'organisme collecteur applique les règles qu'il a fixées pour déterminer les demandes prioritaires.

Article L. 6322-18 du Code du travail

SITUATION DU SALARIÉ EN CAS DE NON PRISE EN CHARGE

Lorsqu'une demande de prise en charge financière est rejetée en tout ou partie par un OPACIF, le salarié est informé par cet organisme des raisons qui ont motivé le rejet de sa demande et de la possibilité de déposer un recours gracieux.

Article R. 6322-15 du Code du travail

Ce recours doit être adressé à l'organisme qui a prononcé le rejet dans un délai de deux mois à compter de la date d'envoi de la notification du rejet. Le recours gracieux est examiné par une instance paritaire de recours créée au sein de l'OPACIF par son conseil d'administration. L'organisme détermine les conditions dans lesquelles il délègue à cette instance le pouvoir de se prononcer en son nom sur les recours. La décision prise à la suite du recours gracieux est notifiée au salarié et précise, quand le rejet est confirmé, les raisons qui le motivent.

Articles R. 6322-16 et R. 6322-17 du Code du travail

Le litige consécutif à un refus de prise en charge de la rémunération et des frais de formation par les organismes paritaires agréés relève de la juridiction administrative. En effet, si les tribunaux de l'ordre judiciaire sont compétents pour connaître des problèmes relatifs au paiement, ils ne peuvent, en revanche, être saisis des conséquences d'une décision de rejet de stage.

CA Nîmes, 18 juin 1986, SARL Fabre c/Armand

Le CIF reposant sur une autorisation d'absence accordée par l'employeur, cette absence peut être rémunérée ou non. En conséquence, en cas de non-prise en charge par l'OPACIF, le salarié peut néanmoins partir en stage. Toutefois, cette solution aura plusieurs conséquences pour lui :

- ce congé entraînera la suspension du versement de son salaire durant la période de formation ;
- il devra assurer seul le paiement des frais de formation ;
- il lui faudra également financer sa protection sociale en tant que stagiaire de la formation professionnelle et, en particulier, s'assurer contre le risque « accidents du travail ».

En cas de non-prise en charge par l'OPACIF, le salarié peut s'adresser à son employeur pour obtenir un financement de son CIF. Cette démarche est possible même si son entreprise n'est pas assujettie à la contribution dédiée au CIF. Dans ce cas, l'employeur édicte ses propres règles de prise en charge. En effet, l'employeur n'est pas tenu de rémunérer le salarié, ni d'acquitter les frais liés à cette formation. Ce financement peut concerner la rémunération du salarié, tout ou partie des frais de formation, les frais de transport et/ou d'hébergement. Pour les entreprises de plus de 10 salariés, ce coût peut être imputé sur la fraction de la participation à la formation professionnelle continue consacrée essentiellement au plan de formation. Lorsque l'entreprise adhère à un OPCA, l'employeur peut le solliciter pour rembourser des dépenses qu'il engagerait à l'occasion d'un CIF.

Article 2-37 de l'ANI du 5 décembre 2003 (BOCC n° 2004-13 du 24 avril 2004)

Articles L. 6331-11 et L. 6331-22 du Code du travail

Pour les entreprises relevant de l'ANI du 5 décembre 2003, tout ou partie des droits accumulés dans le compte épargne temps (CET) peut être utilisé par le salarié, à son initiative, pour payer, totalement ou partiellement, un CIF non rémunéré sur la base du salaire perçu au moment de son départ.

Article 2-66 de l'ANI du 5 décembre 2003 - BOCC n° 2004-13 du 24 avril 2004

STATUT DU SALARIÉ EN CIF-CDI**EN MATIÈRE DE PAIE**

Après avoir obtenu l'autorisation d'absence de son employeur, puis l'accord de prise en charge de l'OPACIF, le salarié en CIF perçoit une rémunération. Celle-ci reste versée par l'employeur qui en obtient le remboursement par l'organisme collecteur.

Salaire de référence (SR)	Durée de la formation	
	≤ un an ou ≤ 1 200 heures	< à un an ou > 1 200 heures
< 2 x le SMIC	100 % du SR	100 % du SR au-delà d'un an
≥ ou égal 2 x le SMIC	80 % du SR 90 % du SR si actions prioritaires Plancher : 2 x SMIC	60 % du SR au-delà d'un an Plancher : 2 x SMIC

Article 2-34 de l'ANI du 5 décembre 2003 (BOCC n° 2004-13 du 24 avril 2004)

Article L. 6322-17 du Code du travail

La rémunération versée est calculée à partir d'un salaire de référence qui est un pourcentage du salaire que l'intéressé aurait perçu s'il était resté à son poste de travail. Pour la détermination de ce salaire de référence sont à prendre en compte tous les éléments de rémunération ayant la nature d'un salaire que le salarié aurait perçus s'il était resté à son poste de travail. Lorsqu'un salarié perçoit des rémunérations variables, le salaire de référence est calculé sur la base du salaire mensuel moyen des douze derniers mois d'activité précédant le CIF.

Article 2-34 de l'ANI du 5 décembre 2003 (BOCC n° 2004-13 du 24 avril 2004)

Article L. 6322-17 du Code du travail

Les textes législatifs et réglementaires ne précisent pas si le salaire de référence est la rémunération brute ou nette du salarié perçue avant son départ en CIF. En pratique, la plupart des organismes collecteurs utilisent le brut.

Lorsque le salaire de référence n'atteint pas deux fois le SMIC, le montant de la rémunération versée au salarié est égal à 100 % du salaire de référence pendant toute la durée du CIF.

Article L. 6322-17 du Code du travail

Lorsque le salaire de référence est supérieur ou égal à deux fois le SMIC, le montant de la rémunération versée dépend de la durée du stage. Toutefois, le salarié a la garantie que sa rémunération sera au moins égale à deux fois le SMIC pendant toute la durée du CIF.

Décret n° 2010-1584 du 17 décembre 2010, JO du 18

Lorsque la durée du CIF n'excède pas un an ou 1 200 heures, le montant de la rémunération de stage du salarié est égal à 80 % du salaire de référence (ou 90 % si la formation suivie entre dans les actions prioritaires).

Article 2-34 de l'ANI du 5 décembre 2003 (BOCC n° 2004-13 du 24 avril 2004)

Si le CIF excède un an à temps plein ou 1 200 heures à temps partiel, le montant de la rémunération est égal à :

- 80 % du salaire de référence (ou 90 % si actions prioritaires) pour la première année ou les 1 200 premières heures ;
- 60 % du salaire de référence pour la fraction du CIF excédant une année ou 1 200 heures.

Article 2-34 de l'ANI du 5 décembre 2003 (BOCC n° 2004-13 du 24 avril 2004)

Article L. 6322-17 du Code du travail

Le salarié a droit à une rémunération égale à 90 % du salaire qu'il aurait perçu s'il était resté à son poste de travail (au lieu de 80 % la première année) lorsque sa formation entre dans l'une des catégories suivantes :

- actions conduisant à une qualification lorsqu'elles sont, d'une part, sanctionnées par un titre ou un diplôme de l'enseignement technologique et, d'autre part, ouvertes à des candidats ayant été soumis à un contrôle de niveau suivi, s'il y a lieu, d'une procédure d'orientation ; les séquences de mise à niveau éventuellement nécessaires bénéficient des mêmes garanties de paiement intégral des rémunérations ;
- actions répondant à un objectif individuel de reconversion ne relevant pas d'un plan de formation ou d'un système d'indemnisation public ;
- actions dont l'objet est de permettre l'exercice d'une responsabilité dans la vie sociale, à l'exclusion des formations à caractère politique ou syndical ;
- actions menant à une qualification professionnelle reconnue tel que défini à l'article L. 6314-1 du Code du travail ;
- actions définies en termes d'objectifs et de contenus comme prioritaires par le Fond paritaire de sécurisation des parcours professionnels et, le cas échéant, précisées ou complétées par le FONGECIF prenant en charge les dépenses.

Décret n° 84-613 du 16 juillet 1984 - JO du 17

Décret n° 92-959 du 3 septembre 1992 - JO du 9

Article 2-34 de l'ANI du 5 décembre 2003 (BOCC n° 2004-13 du 24 avril 2004)

L'application du pourcentage au salaire de référence ne doit pas conduire à l'attribution d'une rémunération de stage inférieure à deux fois le SMIC ou au salaire antérieur lorsqu'il est lui-même inférieur à deux fois le SMIC.

Article L. 6322-17 du Code du travail

Décret n° 84-613 du 16 juillet 1984 - JO du 17

Décret n° 92-959 du 3 septembre 1992 - JO du 9

La rémunération reste versée par l'employeur tout au long du CIF, quel qu'en soit le montant décidé par l'OPACIF. L'employeur est ensuite remboursé par ce dernier.

Article L. 6322-20 du Code du travail

Pour les entreprises relevant des ANI de décembre 2003 et octobre 2009, les FONGECIF remboursent l'avance consentie par l'employeur dans le délai maximal d'un mois à compter de la réception :

- d'une copie du bulletin de paie ;
- de l'attestation de présence à l'action de formation par le salarié ;
- le cas échéant, des justificatifs relatifs aux charges obligatoires assises, dans l'entreprise considérée, sur les rémunérations.

Article 2-35 de l'ANI du 5 décembre 2003 (BOCC n° 2004-13 du 24 avril 2004)

Le retard dans le paiement du salaire d'un salarié en cours de CIF constitue un manquement de l'employeur à une obligation essentielle qui lui rend imputable la rupture du contrat dont le salarié était en droit de prendre l'initiative.

CA Reims, 9 juin 1993, Martinez c/SNC STB H 20 Industrie

Le CIF est assimilé à une période de travail à l'égard de l'ensemble des droits que le salarié tient de son ancienneté dans l'entreprise. Quant aux éléments de rémunération qui n'ont pas un caractère mensuel (13^e mois, prime de fin d'année, prime de vacances...), ils restent dus intégralement au salarié.

Article L. 6322-13 du Code du travail

Ces primes sont réglées à l'intéressé par l'employeur aux dates normales d'échéance de ces avantages. Il est ensuite remboursé par l'OPACIF.

Le bénéficiaire d'un CIF ne peut, en revanche, se voir octroyer des droits supplémentaires à ceux qu'il aurait eu en cas d'absence de l'entreprise pour tout autre motif. C'est le cas, par exemple, d'une prime d'assiduité.

Cass. soc. 2 juillet 1987, n° 84-44.288

L'employeur pourra obtenir le remboursement des primes et avantages, en s'adressant à l'OPACIF. La procédure de remboursement à l'employeur, au prorata du temps de formation, des éléments de la rémunération ayant une périodicité autre que mensuelle (13^e mois, prime de vacances, prime de fin d'année...) est expressément prévue dans le cadre des règles que le FPSPP a fixées pour les organismes paritaires collecteurs qui sont dans son champ d'application. Les frais liés au déroulement de la formation, tels que coût pédagogique et frais d'inscription, frais de transport et d'hébergement, sont pris en charge en tout ou partie par l'OPACIF. En cas de prise en charge partielle, l'entreprise ou l'OPCA de branche auxquels est rattachée l'entreprise peuvent compléter cette prise en charge.

Article L. 6322-20 du Code du travail

Lorsque le CIF est pris en charge par un organisme de formation, nous l'avons vu, le salarié perçoit une rémunération calculée en pourcentage d'un salaire de référence. Celui-ci est constitué par la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé ou, pour une rémunération variable, par la moyenne des 12 derniers mois.

Article L. 6322-17 du Code du travail

Pour calculer le salaire de référence, il faut prendre en compte :

- le salaire de base et ses accessoires ;
- les avantages en nature ;
- les primes mensuelles habituelles.

En revanche, les gratifications bénévoles, l'intéressement et la participation, les remboursements de frais professionnels et les primes annuelles (13^e mois, primes de vacances, etc.) sont exclus du calcul ce qui peut conduire au fait que malgré une prise en charge à 100 % du salaire par l'OPACIF, le salarié gagne un peu moins en réalité. En Effet, l'OPACIF, le FONGECIF ou l'AGECIF prennent en charge intégralement le salaire de référence du salarié s'il n'excède pas deux fois le SMIC, s'il est supérieur, il faut distinguer selon la durée de la prise en charge :

- si elle est au plus égale à 1 an ou 1 200 heures, la prise en charge minimale est de 80 % du salaire de référence (90 % pour certaines actions prioritaires) ;
- si elle est supérieure à 1 an ou 1 200 heures, la prise en charge minimale de la rémunération est de 80 % du salaire de référence (90 % pour certaines actions prioritaires) pour la première année ou les premières 1 200 heures et de 60 % au-delà.

Dans tous les cas, l'application de ces taux ne peut avoir pour conséquence que la rémunération prise en charge soit inférieure à 2 fois le SMIC.

Lorsque le CIF n'est pas pris en charge par un organisme, l'employeur n'est pas tenu de rémunérer un salarié, ni de prendre en charge les frais de formation. Toutefois, l'employeur relevant du régime de participation à la formation professionnelle des «10 salariés et plus» peut imputer les rémunérations qu'il accepterait de prendre en charge sur la contribution solde de 0,9 % de sa participation formation.

Article L. 6331-22 du Code du travail

Le montant de la rémunération prise en charge par l'OPACIF est versé par l'employeur à l'échéance habituelle de la paie et fait l'objet d'un bulletin de salaire.

Article L. 6322-20 du Code du travail

L'employeur n'est, en revanche, pas tenu de prendre en charge les frais de transport et d'hébergement liés à un CIF, sauf dispositions contraires.

Cass. Soc, 14 janvier 2003, n° 00-43879

Les cotisations sont calculées normalement, sauf en matière d'accidents du travail, pour lesquels l'employeur doit cotiser au taux forfaitaire des stagiaires de la formation professionnelle lorsque la formation est suivie dans un organisme de formation. Dès lors que la rémunération versée pendant le CIF donne lieu au versement des cotisations au titre de l'assurance chômage, l'employeur peut, le cas échéant, appliquer la réduction de cotisations Fillon. L'employeur peut, pour l'AGIRC, continuer à faire cotiser sur la rémunération habituelle du salarié et non sur le salaire perçu pendant le CIF, si un accord est conclu à ce sujet.

L'organisme de formation rembourse à l'employeur la rémunération qui a été prise en charge et qui a été versée au salarié ainsi que les cotisations correspondantes dans le délai d'un mois sur envoi d'une copie du bulletin de paye et de l'attestation de suivi de la formation.

Article L. 6322-20 du Code du travail

DROIT DU TRAVAIL

Congés payés

La durée du CIF ne peut pas être imputée sur la durée des congés payés annuels. De plus, le temps passé par le salarié en CIF est pris en compte dans la détermination de ses droits à congés payés dans son entreprise, quelle que soit la durée des congés payés et quel que soit le mode de rémunération de ceux-ci. Concrètement, le salarié en CIF continue à acquérir des congés payés.

Article L. 6322-13 du Code du travail

La période de CIF, rémunérée ou non, ouvre droit aux congés payés. En cas de non-réintégration à l'issue du CIF, une indemnité compensatrice de congés payés est due.

Cass. soc. 10 avril 1986, n° 84-40.324

Lorsque le CIF est interrompu par des périodes de congés correspondant aux jours fériés, aucune retenue de rémunération n'est effectuée. L'employeur continue à verser la rémunération, il est remboursé par l'OPACIF. En revanche, pendant les autres périodes d'interruption de l'action de formation prévues par le prestataire de formation, la rémunération n'est pas prise en charge.

Si l'organisme de formation connaît des périodes de fermeture, il est conseillé au salarié d'utiliser ses congés payés afin de percevoir une rémunération durant cette période.

Ancienneté

Le CIF est assimilé à une période de travail à l'égard de l'ensemble des droits que le salarié tient de son ancienneté dans l'entreprise.

Article L. 6322-13 du Code du travail

Prise en charge financière

L'employeur n'a aucune obligation financière à l'égard des frais liés au déroulement de la formation suivie dans le cadre d'un CIF. Il n'intervient éventuellement que pour faire l'avance de ces frais et pour le montant décidé par l'OPACIF. Toutefois, il peut, s'il le souhaite, participer totalement ou partiellement à ceux-ci. Si l'employeur le souhaite et si l'achat de formation est réalisé par l'entreprise auprès du prestataire, l'entreprise pourra déduire ces dépenses du montant de sa participation au financement de la formation professionnelle continue (FPC).

Article L. 6331-22 du Code du travail

Aucune disposition légale, ni conventionnelle n'oblige l'employeur à prendre en charge les frais de scolarité des stages de formation du salarié en CIF. Dès lors, il ne saurait lui être reproché de n'avoir pas pris en charge le CIF auquel il n'était nullement tenu de participer, le salarié ne remplissant pas les conditions légales.

CA Douai, 25 février 1994, Dordain c/Sté Cyanamid Agri Production

Lorsque les frais de transports et d'hébergement sont supportés par l'employeur, celui-ci est tenu de respecter les règles en vigueur s'il veut déduire les frais de sa participation au développement de la FPC :

- les frais de transport sont imputables au coût réel ;
- les frais d'hébergement dans la limite de cinq fois le minimum garanti par jour et par stagiaire.

Sauf disposition conventionnelle plus favorable, l'employeur n'est pas tenu de prendre en charge les frais de transport et d'hébergement afférents au stage du salarié bénéficiaire d'un CIF. Dès lors, l'employeur n'a pas à payer les sommes demandées pour ce chef par la salariée.

Cass. soc. 14 janvier 2003, n° 00-43.879

Assiduité et attestation de présence

Le salarié doit suivre régulièrement la formation pour laquelle le CIF lui a été accordé. C'est pourquoi il doit justifier régulièrement de sa présence en formation, en remettant à l'employeur, à la fin de chaque mois et au moment de la reprise du travail, une attestation de présence effective en formation.

Article R. 6322-8 du Code du travail

Cette attestation doit être fournie au salarié par l'organisme de formation. Cela lui permet de voir sa rémunération prise en charge. En effet, c'est notamment au vu de l'attestation de présence en stage que l'OPACIF maintient ou non la prise en charge financière.

Obligation de loyauté

Dans le cadre d'un CIF, le fait pour un salarié d'effectuer un stage de formation dans une société, concurrente directe de son employeur, constitue un manquement à l'obligation de loyauté. Même pendant les périodes de suspension de son contrat, le salarié est tenu de la respecter. L'obligation de loyauté est une interdiction pour le salarié de commettre à l'égard de son employeur des actes tels que le vol, le détournement de fonds, l'exercice d'une activité concurrente de celle de son employeur ou de travailler pour le compte d'une entreprise concurrente.

Cass. soc. 10 mai 2001, n° 99-40.584

Par ailleurs, le fait de solliciter un stage en entreprise auprès d'une société concurrente de son employeur est un manquement à l'obligation de loyauté.

Cass. soc. 12 octobre 2004, n° 03-43.465

Enfin, l'obligation de loyauté à laquelle le salarié est tenu envers son employeur persiste même pendant la suspension du contrat de travail lorsque le salarié est en CIF ; des propos « diffamatoires, injurieux et excessifs » caractérisent un abus de la liberté d'expression dont dispose le salarié.

Cass. soc. 5 octobre 2004, n° 02-43.296

Règlement intérieur

Pendant la formation, le salarié est soumis au règlement intérieur de l'organisme de formation.

Article L. 6352-3 du Code du travail

EN MATIÈRE DE PROTECTION SOCIALE

Toutes les cotisations salariales et patronales, légales et conventionnelles, calculées sur la rémunération maintenue, doivent être payées normalement pendant le CIF. En contrepartie, le salarié reste couvert contre tous les risques du régime légal (maladie, maternité, invalidité, décès, prestations familiales, accident du travail, assurance vieillesse) et conventionnel (mutuelle, retraite complémentaire). Il reste donc affilié au régime dont il relevait avant le stage. Aucune formalité d'affiliation n'est à accomplir. L'employeur fait l'avance des cotisations et l'OPACIF les lui rembourse.

Alors que les cotisations pour tous les risques sont versées en fonction des taux du régime dont relèvent les salariés, il n'en va pas de même pour le risque « accident du travail ». Pour ce risque, lorsque le stagiaire suit son stage dans un centre de formation extérieur à l'entreprise, le taux de cotisation « accident du travail » auquel cotise l'entreprise pour le temps passé en formation par le salarié en CIF est un taux unique et forfaitaire. Ce taux se substitue au taux « accident du travail » habituel de l'entreprise. Il est fixé à 3,70 % pour 2011.

Arrêté du 27 décembre 2010, JO du 29 décembre

En cas d'accident du travail, les formalités de déclaration incombent à l'organisme de formation.

Toutes les personnes qui suivent un stage de FPC en vertu du livre troisième de la sixième partie du Code du travail sont obligatoirement affiliées à un régime de Sécurité sociale. Les stagiaires qui, avant leur stage, relevaient, à quelque titre que ce soit, d'un régime de Sécurité sociale, restent affiliés à ce régime pendant la durée de leur stage. Ceux qui, avant leur stage, ne relevaient d'aucun régime sont affiliés au régime général de Sécurité sociale.

Article L. 6342-1 du Code du travail

Pour les personnes dont le CIF est financé par l'État ou la Région, ainsi que pour celles qui ne bénéficient d'aucune rémunération, les cotisations de Sécurité sociale sont intégralement prises en charge par l'État ou la Région, de la même façon que l'action de formation elle-même.

Article L. 6342-3 du Code du travail

ÉPARGNE SALARIALE

La participation

Tous les salariés de l'entreprise doivent pouvoir bénéficier de la réserve spéciale de participation.

Article L. 3324-3 du Code du travail

La détermination des bénéficiaires est fondée sur le critère d'appartenance juridique à l'entreprise et se traduit par l'existence d'un contrat de travail (de droit français). Tous les salariés, au sens du droit du travail, doivent pouvoir bénéficier de la répartition de la réserve spéciale de participation. Ainsi, il est impossible d'exclure un salarié en congé individuel de formation du bénéfice de la réserve spéciale de participation. La répartition de la réserve spéciale de participation entre les bénéficiaires est calculée proportionnellement au salaire perçu ou au revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente. Elle est plafonnée au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise, et dans les limites de plafonds de répartition individuelle.

Article L. 3324-5 du Code du travail

Une durée minimale d'ancienneté dans l'entreprise ou le groupe peut être exigée pour bénéficier de la participation. Cette condition d'ancienneté ne peut excéder 3 mois. L'accord peut être plus favorable pour le salarié et fixer une durée d'ancienneté plus courte. L'ancienneté est considérée ici comme la durée totale d'appartenance à l'entreprise sans que puissent être déduites les périodes de suspension du contrat de travail.

Article L. 3342-1 du Code du travail

Pour la détermination de l'ancienneté éventuellement requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent. La durée d'appartenance juridique à l'entreprise doit être déterminée en tenant compte de la totalité de l'ancienneté acquise par le salarié, que celle-ci soit acquise au titre d'un ou de plusieurs contrats de travail.

Les critères de répartition sont en principe fonction des clauses prévues dans l'accord instituant la participation. Faute d'accord entre les signataires, la répartition se fait en totalité proportionnellement aux salaires perçus dans la limite du plafond fixé à l'article D. 3324-10 du Code du travail (4 plafonds annuels de Sécurité sociale). D'une façon générale, hormis le critère uniforme, la répartition de la réserve spéciale de participation doit se faire en application d'une proportionnalité rigoureuse. La définition de la présence ou du salaire ne peut conduire à faire échec à cette proportionnalité.

Circulaire interministérielle du 6 avril 2005

L'article L. 3324-5 du Code du travail fixe les règles en matière de répartition de la réserve spéciale de participation. Celle-ci peut être répartie :

- proportionnellement au salaire perçu ;
- de façon uniforme ;
- proportionnellement à la durée de présence ;
- conjointement entre ces différents critères.

Répartition en fonction du salaire

La répartition de la réserve spéciale de participation peut se faire en totalité ou en partie, proportionnellement aux salaires perçus par chaque bénéficiaire au cours de l'exercice. Par salaire, il faut entendre les salaires à prendre en compte au sens de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale. Lorsque le salarié est absent en raison d'un CIF, il perçoit l'intégralité de sa rémunération mais dont l'employeur fait seulement l'avance des fonds, de ce fait, son absence impacte la réserve spéciale de participation qui lui sera accordé.

Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C

Répartition selon la durée de présence

Cette répartition est de nature à atténuer la hiérarchie des salaires. La notion de durée de présence doit être précisée dans l'accord. Dans tous les cas, la durée de présence inclut les périodes de travail effectif auxquelles s'ajoutent les périodes légalement ou conventionnellement assimilées à du travail effectif. Le congé individuel de formation est légalement assimilé à du travail effectif mais uniquement pour les droits issus des congés payés et de l'ancienneté. N'étant pas présent dans l'entreprise, il risque de subir un abattement de sa réserve spéciale de participation sauf clauses contraires prévues par l'accord.

Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C

Répartition uniforme

La loi n° 2001-152 du 19 février 2001 permet aux entreprises de retenir dans l'accord de participation une répartition qui soit en totalité ou en partie uniforme. L'enveloppe est divisée entre tous les salariés bénéficiaires sans tenir compte du salaire ou du temps de présence. Ainsi, un salarié à temps partiel recevra le même montant qu'un salarié à temps plein, un salarié embauché en cours d'année la même somme qu'un salarié présent toute l'année. Dans les faits, ce type de répartition est très rarement retenu par les partenaires sociaux. Il est à souligner que, dans de nombreux accords, le terme de « répartition uniforme » est improprement employé : en effet, il désigne parfois un mode de répartition où est prise en compte la durée de présence sans pénalisation de l'absentéisme (tenant compte des seules entrées/sorties au cours de l'exercice, et du travail à temps partiel, le cas échéant, du salarié). Cette formule de répartition permet d'atténuer la hiérarchie des salaires. Dans le cadre de cette répartition, le montant est identique pour tous les salariés. Le montant de la RSP est divisé par le nombre de salariés sans tenir compte du salaire ou du temps de présence. Chaque salarié percevant le même montant, il n'y a pas lieu de prendre en compte les absences résultant d'un CIF.

Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C

Utilisation des critères de répartition

Lorsque le critère de salaire ou celui de la durée de présence est retenu, la répartition ne peut être que proportionnelle à ces critères, sous réserve de l'application de clauses plus favorables. L'entreprise ne peut, par conséquent, surpénaliser l'absentéisme. Au contraire, l'entreprise peut instaurer un salaire plancher pour la répartition de la réserve spéciale de participation et/ou un salaire plafond. En cas d'utilisation conjointe des différents critères, ceux-ci ne peuvent s'appliquer à une masse unique de participation : la répartition d'une masse unique de participation au prorata des salaires effectivement perçus, affectés d'un coefficient de présence surpénalisant l'absentéisme est, par conséquent, prohibée. Par contre, un calcul effectué sur deux masses distinctes conserve un caractère proportionnel. Chaque critère doit donc s'appliquer à une "sous-masse" distincte.

Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C

L'intéressement

Tous les salariés de l'entreprise ou des établissements du groupe, entrant dans le champ d'application de l'accord, doivent pouvoir bénéficier des produits de l'intéressement.

Article L. 3344-1 du Code du travail

L'article L. 3313-2 du Code du travail permet à l'entreprise de limiter le champ d'application de l'intéressement à certains établissements de l'entreprise. L'accord peut, par conséquent, exclure un ou plusieurs établissements de l'entreprise. Un établissement peut être considéré comme tel dès lors qu'il y a une implantation géographique distincte, un caractère de stabilité et qu'il présente une autonomie administrative et économique suffisante. Cette autonomie se traduit par l'existence d'une structure de direction dotée de pouvoirs en matière de gestion du personnel et d'organisation du service. Lorsqu'il existe des comités d'établissements, l'accord d'intéressement peut moduler son champ d'application en considérant les différents centres d'activité de l'entreprise ayant donné lieu à l'institution de ces comités. A défaut, la notion d'établissement est appréciée en fonction des critères retenus pour la mise en place d'un comité. Si l'accord peut exclure un établissement, l'accord ne peut exclure, à l'intérieur d'une entreprise ou d'un établissement ou d'une unité de travail, une catégorie de salariés.

Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C

L'accord peut exiger une durée minimum d'ancienneté qui ne peut excéder 3 mois.

Article L. 3342-1 du Code du travail

Pour la détermination de l'ancienneté éventuellement requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent. L'ancienneté correspond à la durée totale d'appartenance juridique à l'entreprise. Il est tenu compte du temps de travail effectif sans que les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, puissent être déduites. Un accord d'intéressement ne peut écarter les salariés ayant moins de 3 mois d'ancienneté ainsi que ceux qui, remplissant les conditions d'ancienneté, ne justifieraient pas du minimum d'ancienneté du fait d'absences non assimilées à du travail effectif.

Cass. soc. 21 octobre 2003, n° 01-21.353

La répartition de l'intéressement peut être modulée selon les unités de travail de l'entreprise ou l'établissement mais la notion d'unité de travail n'est pas définie par le Code du travail. Les critères constitutifs de l'unité de travail sont les suivants :

- salariés travaillant habituellement ensemble ;
- salariés exerçant des tâches proches ou identiques ;
- salariés ayant des conditions de travail analogues ;
- salariés étant placés sous la responsabilité d'un même encadrement.

L'unité de travail peut être constituée par différentes structures, variant selon l'activité de l'entreprise. Il peut s'agir :

- d'un bureau ;
- d'un service ;
- d'un atelier ;
- d'une unité de production, d'un magasin, d'un chantier ;
- du service nouveau d'une entreprise.

L'unité de travail ne peut se confondre avec un salarié unique, sous peine de constituer un intéressement personnalisé ou avec une catégorie de salariés.

Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C

Répartition de l'intéressement

L'accord peut prévoir une répartition uniforme, proportionnelle aux salaires ou à la durée de présence ou retenir conjointement ces différents critères. L'accord d'intéressement ne peut, par contre, fonder la répartition sur des critères de performances individuelles des salariés.

*Article L. 3314-5 du Code du travail
Cass. soc. 13 avril 1995, n° 93-15.295*

Modalités d'appréciation des critères

D'une façon générale, hormis le critère uniforme, la répartition de l'intéressement doit se faire en application d'une proportionnalité rigoureuse. La définition de la présence ou du salaire ne peut conduire à faire échec à cette proportionnalité. Ainsi, la Cour de cassation exclut toute réduction sur la prime individuelle d'intéressement plus que proportionnelle à la durée des absences intervenues au cours de l'exercice. De la même façon, la définition du salaire ne peut conduire à restreindre le droit à intéressement de certaines catégories de salariés, voire à les exclure du bénéfice de l'intéressement, ce qui remettrait en cause le caractère collectif de l'intéressement.

Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C

Modalités d'application des critères

La répartition de l'intéressement peut être différenciée en fonction du ou des critères retenus. Si le critère du salaire ou celui de la durée de présence est retenu, la répartition ne peut être que proportionnelle à ces critères. La solution est identique en cas d'utilisation conjointe des différents critères. Dans ce cas, il convient de considérer que les critères ne peuvent être combinés pour s'appliquer à une masse unique d'intéressement. Au contraire, chaque critère doit s'appliquer à une « sous-masse » distincte.

Répartition en fonction du salaire

L'accord doit définir la notion de salaire retenue pour la répartition de l'intéressement. La répartition peut se faire en fonction du salaire effectivement versé au salarié durant l'année ou en fonction du salaire de référence correspondant à la rémunération habituelle des salariés. Il peut être tenu compte, en cas d'absence (maladie, accident du travail, ...) d'un salaire de référence correspondant à la rémunération habituelle du salarié. Lors d'une absence pour CIF, l'employeur ne maintient pas la rémunération, l'éventuelle prime d'intéressement peut donc être abattue.

Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C

Répartition selon la durée de présence

Cette répartition est de nature à atténuer la hiérarchie des salaires. La notion de durée de présence doit être précisée dans l'accord. Dans tous les cas, la durée de présence inclut les périodes de travail effectif auxquelles s'ajoutent les périodes légalement ou conventionnellement assimilées à du travail effectif. Étant donné que les CIF sont assimilés légalement à du temps de travail effectif mais uniquement pour les droits issus des congés payés et de l'ancienneté, le salarié peut ne pas percevoir de prime d'intéressement.

Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C

Un accord prévoyant une réduction de l'intéressement en fonction de certaines absences, institue une pénalisation de ces absences et non une répartition de l'intéressement en fonction de la durée de présence dans l'entreprise.

Cass. soc. 7 mai 2003, n° 01-21.033

De la même façon, toute clause d'un accord prévoyant une réduction du montant de l'intéressement plus que proportionnelle à la durée de l'absence est contraire au caractère collectif de l'intéressement. En l'espèce, l'accord pondérait chaque mois la prime d'intéressement en fonction des absences autres que celles dues aux accidents du travail, maladie professionnelle, maternité, heures de délégation des représentants du personnel, de façon plus que proportionnelle à la durée de l'absence. La Cour de cassation se fonde sur ce caractère plus que proportionnel pour juger la clause illégale. De la même façon, la clause d'un accord d'intéressement instaurant une minoration de la prime d'intéressement jusqu'à un seuil de 40 jours d'absence, seuil au-delà duquel les absences n'ont plus aucune incidence n'institue pas une répartition uniforme et ne peut donner lieu à exonération de cotisations sociales des primes distinguées.

Cass. civ. 2^e, 16 décembre 2003, n° 02-30.904

De même, la clause d'un accord d'intéressement ayant pour effet d'instituer une pénalisation des absences, et non une répartition de l'intéressement en fonction de la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice, prive les primes du caractère de rémunération collective de sorte que celles-ci ne peuvent ouvrir droit aux exonérations légales.

Cass. soc. 1^{er} avril 1999, n° 97-17.515

Répartition uniforme

La loi n° 2001-152 du 19 février 2001 permet aux entreprises de retenir dans l'accord d'intéressement une répartition qui soit en totalité ou en partie uniforme. L'enveloppe est divisée entre tous les salariés bénéficiaires sans tenir compte du salaire ou du temps de présence. Ainsi, un salarié à temps partiel recevra le même montant qu'un salarié à temps plein, un salarié embauché en cours d'année la même somme qu'un salarié présent toute l'année. Dans les faits, ce type de répartition est très rarement retenu par les partenaires sociaux. Il est à souligner que, dans de nombreux accords, le terme de « répartition uniforme » est improprement employé : en effet, il désigne parfois un mode de répartition où est prise en compte la durée de présence sans pénalisation de l'absentéisme (tenant compte des seules entrées/sorties au cours de l'exercice, et du travail à temps partiel, le cas échéant, du salarié). Cette formule de répartition permet d'atténuer la hiérarchie des salaires. Dans le cadre de cette répartition, le montant est identique pour tous les salariés. Le montant de l'intéressement est divisé par le nombre de salariés sans tenir compte du salaire ou du temps de présence. De ce fait, les absences n'ont aucun impact dans cette répartition.

Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C

ÉVÈNEMENTS POUVANT SURVENIR EN CIF-CDI

ABSENCES AUTORISÉES

Durant un congé individuel de formation, le salarié doit suivre avec assiduité la formation pour laquelle l'autorisation d'absence lui a été accordée. Toutefois, différents événements peuvent entraîner une ou des interruptions de cette formation. Selon les cas, l'interruption sera considérée comme légitime ou illégitime.

Le salarié étant tenu de suivre régulièrement sa formation, il ne peut s'absenter de celle-ci que pour les mêmes motifs qui lui auraient permis d'être légitimement absent de son entreprise. Sa rémunération continue à être versée par l'employeur, qui est remboursé ultérieurement par l'OPACIF.

Le salarié en CIF peut être absent du stage en raison des jours fériés légaux.

Article L. 3133-1 du Code du travail

Un salarié en CIF peut également être légitimement absent du stage pour maladie, maternité, accident de travail ou de trajet. Pour rappel, en cas d'accident de travail ou de trajet, c'est à l'organisme de formation qu'incombent les démarches nécessaires

Le salarié en CIF conserve le droit d'exercer des mandats de représentant du personnel ou de délégué syndical. En principe, il reste également électeur et éligible. Des réserves ont cependant été émises par les tribunaux.

La suspension du contrat de travail due à la réalisation d'un CIF ne peut avoir pour conséquence de suspendre les mandats dont dispose un salarié. Par ailleurs, aucune obligation légale n'interdit à un représentant du personnel d'exercer ses fonctions représentatives durant son CIF. Par conséquent, le salarié en CIF est donc en droit de prétendre au paiement de ses heures de délégation.

CA Paris, 11 septembre 2008

Si un salarié en CIF reste électeur, il n'est, en revanche, éligible que s'il peut remplir effectivement ses fonctions (CIF à temps partiel, par exemple, ou se déroulant à proximité de l'entreprise).

Cass. soc. 14 janvier 1982, n° 81-60.850

Un tribunal d'instance a légitimement décidé selon la Cour de cassation qu'un salarié, en CIF du 4 janvier au 31 décembre 1993, dont le contrat de travail était suspendu, était éligible aux fonctions de délégué du personnel pour les élections ayant lieu au mois de février 1993.

Cass. soc. 22 février 1994, n° 93-60.105

ABSENCES NON AUTORISÉES

En dehors des absences autorisées ci-dessus, le salarié absent de la formation s'expose à des conséquences graves. L'organisme de formation peut, en fonction des règles de son règlement intérieur, prononcer son renvoi. L'OPACIF peut être amené à suspendre sa prise en charge financière. Enfin, son employeur peut appliquer des mesures disciplinaires.

Lorsque l'employeur accorde une autorisation d'absence au titre du CIF, il l'accorde pour la durée totale de la formation. En conséquence, il ne peut pas demander à un salarié d'interrompre son stage pour réintégrer son poste de travail. Les impératifs de production (report pour raisons de service) peuvent être invoqués par l'employeur pour reporter, avant le début du stage, le départ du salarié, mais ils ne peuvent plus être invoqués, même temporairement, dès lors que l'autorisation d'absence a été accordée.

ABANDON DE LA FORMATION

En cas d'abandon de la formation par le salarié, l'entreprise est confrontée à la question de sa réintégration avant le terme du CIF et aux conséquences de cet événement sur les droits du salarié qui était en CIF. En cas d'abandon de la formation ou de défaillance de l'organisme de formation, c'est le salarié qui en supporte les conséquences. Aucune obligation ne pèse sur l'employeur jusqu'à la fin de l'autorisation d'absence.

Cass. soc. 5 juin 1986, Bouchard c/SoFrance

Les textes n'organisent pas expressément la réintégration du salarié dans l'entreprise en cas d'impossibilité de poursuivre la formation. Le retour anticipé du salarié en CIF n'est pas un droit. Il est toutefois conseillé à l'entreprise de pouvoir justifier de la non-réintégration anticipée d'un salarié qui en ferait la demande. Toutefois, la Cour de cassation a considéré qu'un employeur n'est pas tenu de réintégrer un salarié dont le CIF serait interrompu. L'embauche d'un remplaçant est un motif pouvant légitimer le fait que le salarié ne retrouve pas immédiatement son emploi. La proposition d'un autre emploi temporaire faite au salarié ne constitue pas une modification unilatérale du contrat de travail.

Cass. soc. 5 juin 1986, Bouchard c/SoFrance

Si le motif d'abandon de la formation par le salarié est reconnu valable par l'employeur (maladie, maternité, accident, force majeure...), après consultation du comité d'entreprise ou du comité d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel, le salarié ne perd pas son droit au CIF. Au contraire, il fait partie des personnes prioritaires pour un autre CIF, à condition qu'il formule une nouvelle demande auprès de son employeur. Ce dernier ne peut pas opposer au salarié un délai de franchise.

Article R. 6322-6 du Code du travail

Si le motif d'abandon de la formation par le salarié n'est pas reconnu valable par l'employeur, après consultation du comité d'entreprise ou du comité d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel, le salarié qui désire bénéficier d'un nouveau CIF doit respecter le délai de franchise habituel, calculé en fonction de la durée globale du stage qu'il a abandonné.

RUPTURE DU CONTRAT À L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR

Un salarié effectuant un CIF peut être licencié pendant celui-ci, pour motif économique ou personnel, à condition que le motif invoqué à l'appui du licenciement ne soit pas le départ en formation. La durée du CIF est sans incidence sur le calendrier du licenciement. La proximité du départ du salarié en CIF ne fait pas obstacle à ce que son employeur puisse faire usage de son pouvoir disciplinaire en cas de manquement à ses obligations. En l'espèce, il s'agissait d'un ingénieur à qui il était reproché d'avoir manqué à son obligation de confidentialité qui lui avait spécialement été demandée pour l'accomplissement d'une tâche ponctuelle. Le licenciement n'est pas abusif.

CA Bourges, 2 juillet 1993, M. Dufrost c/SA SGT Balsan

En outre, le préavis de licenciement est un délai préfix, c'est-à-dire qu'il n'est ni interrompu ni suspendu par le congé individuel formation.

Cass. soc. 16 juin 2004, n° 02-40.620

Un salarié peut être licencié en cours de CIF s'il a commis une faute : en l'occurrence, un salarié qui légalement devait respecter un délai de prévenance de cent vingt jours vis-à-vis de son employeur avant un départ en formation dans le cadre d'un CIF, et qui a effectué sa demande d'autorisation d'absence en observant un délai plus court, commet, en partant néanmoins en formation, une faute grave justifiant son licenciement pour absence injustifiée.

Cass. soc. 19 mars 2008, n° 06-41.752

En principe, le licenciement d'un salarié en cours de CIF met fin au déroulement de celui-ci puisque la personne ne fait plus partie de l'entreprise. Cependant, afin de ne pas pénaliser l'intéressé vis-à-vis de sa formation, deux possibilités existent pour qu'il puisse continuer celle-ci en dépit de son licenciement :

- il lui est possible de poursuivre sa formation dans le cadre de la prise en charge du FONGECIF, telle qu'elle lui a été notifiée initialement (antérieurement à son licenciement), y compris la prise en charge de la rémunération ou d'une partie de celle-ci ;
- il peut également renoncer à la prise en charge de sa formation par le FONGECIF et s'inscrire comme demandeur d'emploi auprès de Pôle emploi. Dans ce cas, il pourra poursuivre sa formation à condition que cette dernière soit validée par Pôle emploi (ou tout autre organisme participant au service public de l'emploi) dans le cadre du projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE). Pôle emploi doit, en effet, s'assurer que la formation engagée est bien de nature à favoriser la réinsertion professionnelle du salarié licencié. En outre, cet organisme doit vérifier que l'intéressé remplit les conditions d'attribution de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE). Concrètement, c'est la première solution qui sera souvent préférée par les intéressés car il n'y a pas de restriction quant à la prise en charge de la formation (alors qu'en cas de prise en charge par Pôle emploi, il est indispensable que la formation soit validée par le conseiller de cet organisme et inscrite dans le PPAE).

Accord d'application n° 20 pris pour l'application de l'art. 4 a) du règlement annexé à la convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage
Circulaire UNEDIC n° 05-11 du 9 mai 2005

Ces principes ne sont valables que pour les FONGECIF. Les OPCA de branche collectant le CIF, qui sont hors champ des ANI de décembre 2003 et octobre 2009, ne sont pas tenus de suivre ces règles.

Le salarié licencié précise son option : maintien de la prise en charge par l'OPACIF ou renonciation à celle-ci et inscription comme demandeur d'emploi auprès de Pôle emploi. Ce choix est définitif. Ensuite, l'ex-salarié transmet au Pôle emploi de son domicile une fiche de liaison créée à cet effet. Ce dernier doit préciser si la formation donnera lieu ou non au versement de l'AREF. Le but est d'éviter une double indemnisation de l'intéressé, par Pôle emploi et par l'OPACIF. Ensuite, cette fiche de liaison est retournée à l'OPACIF. Il n'est pas possible de « panacher » les formules. Par exemple, si le salarié a opté pour l'indemnisation dans le cadre du régime d'assurance chômage, qu'il perçoit l'AREF mais n'obtient pas d'aide à la formation de la part de Pôle emploi, il ne pourra pas solliciter parallèlement l'OPACIF pour le maintien de la prise en charge des frais de formation et des frais annexes.

Circulaire UNEDIC n° 05-11 du 9 mai 2005

FERMETURE DE L'ORGANISME DE FORMATION

Les périodes éventuelles de fermeture prévues par l'organisme de formation (vacances scolaires et universitaires) ne donnent pas lieu à prise en charge par l'OPACIF. Le salarié peut :

- soit prendre des jours de congés payés qu'il a acquis dans son entreprise ;
- soit négocier avec son employeur son retour dans l'entreprise pendant ces périodes. Pour les salariés qui envisagent d'utiliser cette possibilité, il est préférable de se mettre d'accord avec l'employeur avant le départ en CIF.

A défaut, il est en congé sans solde et ne perçoit pas de rémunération.

RETOUR DU SALARIÉ À L'ISSUE DE LA FORMATION

Le CIF repose sur une autorisation d'absence accordée par l'employeur correspondant à la durée de la formation. Par conséquent, à l'issue de celle-ci, le salarié retrouve dans l'entreprise un poste de travail correspondant à la qualification et à la rémunération prévues par son contrat de travail. Il ne doit pas y avoir modification d'un élément essentiel de ce contrat. Cependant, le salarié n'est pas assuré de retrouver exactement la même place ou le même poste.

Le CIF entraîne une simple suspension du contrat de travail. Dès lors, la rupture de ce contrat est imputable à l'employeur qui refuse de réintégrer le salarié dans son emploi à l'issue du CIF. Le licenciement est abusif.

CA Dijon, 18 mai 1994, Maréchal c/Demaizière

Le CIF constituant une suspension du contrat de travail, le salarié n'est pas tenu d'avertir son employeur de la date de son retour dans l'entreprise. Toute disposition conventionnelle contraire à ce principe légal est nulle.

CA Nancy du 6 décembre 1989, Aefli Lorraine c/Ennejai

Le contrat de travail étant suspendu par le CIF, il appartient à l'employeur de procéder au reclassement du salarié à son retour dans l'entreprise, le salarié devant retrouver son emploi ou un emploi similaire avec une rémunération au moins équivalente. L'employeur ne saurait donc se retrancher derrière une suppression de poste pour être dispensé du reclassement de l'intéressé. La suppression de poste ne peut en effet fonder un licenciement économique que si l'employeur justifie ne pas pouvoir reclasser le salarié dont l'emploi est supprimé.

CA Douai, 16 avril 1993, SA Moulin de Westhove c/Jondreville

A l'issue du CIF, l'employeur n'a pas l'obligation de prendre en compte les résultats de la formation.

Ce principe doit cependant être atténué dans certains cas. En effet, la convention collective ou l'accord d'entreprise applicable peut contenir des règles relatives à la prise en compte des qualifications acquises par les salariés du fait d'actions de formation. Par conséquent, ces dispositions peuvent concerner les salariés ayant suivi un stage dans le cadre du CIF.

CA Paris, 18 juin 1992, Bulot c/Eram

Si le salarié rapporte la preuve de l'engagement unilatéral de son employeur de la réintégrer avec la qualification acquise pendant le CIF, cette qualification devra apparaître sur ses fiches de paie à compter de sa réintégration.

CA Montpellier, 19 janvier 1995, Perdieu c/Association Les Lapinous

CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION ET AUTRES FORMATIONS

Le CIF ne limite en rien le droit aux autres congés de formation pour un salarié. Celui-ci peut, par exemple, demander un congé examen, modalité particulière d'exercice du CIF. Le bénéficiaire d'un CIF peut aussi, au cours de la même année, prétendre à un congé de bilan de compétences (CBC), un congé de validation des acquis de l'expérience (CVAE), un congé de formation économique, sociale et syndicale sous ses différentes formes, congé cadres et animateurs pour la jeunesse, congé mutualiste de formation, congé enseignement ou de recherche, ainsi qu'à une autorisation d'absence pour siéger dans une commission, un conseil ou un comité administratif ou paritaire appelé à traiter des problèmes d'emploi et de formation, ou pour participer à un jury d'examen.

LE CIF-CDD

CONDITIONS D'ACCÈS

Les salariés en CDD bénéficient des mêmes droits que les titulaires de contrats à durée indéterminée, aussi, ils bénéficient de l'accès au CIF.

Article L. 1242-14 du Code du travail

De plus, le Code du travail dispose expressément que toute personne qui a été titulaire d'un CDD a droit à un CIF sous réserve de remplir certaines conditions d'activité salariée antérieure.

Article L. 6322-25 du Code du travail

Par conséquent, un salarié titulaire d'un CDD bénéficie de la possibilité d'effectuer une formation dans le cadre d'un CIF. Cependant, les partenaires sociaux et le législateur ont adapté ce droit pour tenir compte de la situation particulière dans laquelle se trouvent ces salariés.

Articles L. 6322-27 et suivants du Code du travail

Les personnes qui s'inscrivent comme demandeurs d'emploi à la suite d'une fin de contrat à durée déterminée doivent être informées par les agents de Pôle emploi des conditions d'accès au CIF réservé aux anciens titulaires de CDD.

Recueil de décisions du FUP de décembre 2007, chap. b, décision 5

Pour bénéficier d'un CIF, le salarié sous CDD doit avoir travaillé :

- vingt-quatre mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs, au cours des cinq dernières années ;
- dont quatre mois, consécutifs ou non, sous CDD, au cours des douze derniers mois.

Articles L. 6322-27 et R. 6322-20 du Code du travail

Article 2-40 de l'ANI du 5 décembre 2003 - BOCC n° 2004-13 du 24 avril 2004

Certains contrats à durée déterminée ne sont pas pris en compte pour le calcul des quatre mois. Ces contrats ne permettent alors pas l'accès au CIF-CDD. Il s'agit :

- des contrats d'apprentissage ;
- des contrats de professionnalisation ;
- du contrat unique d'insertion ;
- des contrats conclus avec des jeunes au cours de leur cursus scolaire ou universitaire ;
- des contrats à durée déterminée qui se poursuivent par des contrats à durée indéterminée.

Articles L. 6322-27 et D. 6322-21 du Code du travail

Un salarié ayant deux activités professionnelles simultanées et à temps partiel, l'une sous CDD, l'autre sous CDI, peut bénéficier d'un CIF à l'expiration de son CDD. Il doit remplir les conditions d'activité salariée antérieure requises. Toutefois, le CIF ne peut se situer que sur la période où l'intéressé n'exerce pas son activité dans le cadre de son CDI. La rémunération qui lui sera versée pendant la formation sera calculée en fonction de ce qu'il percevait en tant que salarié sous CDD.

Réponse ministérielle n° 24185 - JOAN du 3 novembre 1995

Afin que les salariés en CDD soient informés de l'existence de leur droit éventuel au CIF, les entreprises doivent leur communiquer, une fois par an, les coordonnées de l'OPACIF dont elles relèvent. De plus, elles doivent leur remettre, en même temps que leur contrat de travail, un bordereau individuel d'accès à la formation (BIAF) destiné à les informer des conditions d'exercice de leur droit à CIF.

Le BIAF doit comporter les mentions suivantes :

- identification du salarié ;
- raison sociale de l'entreprise ;
- adresse de l'organisme paritaire collecteur dont relève l'entreprise ;
- rappel des conditions d'exercice par l'intéressé de son droit au CIF.

Ce bordereau permet la prise en compte par le FONGECIF des droits de l'intéressé au CIF. Faute de remise de ce document, le salarié ne peut bénéficier d'un CIF alors même qu'il remplit les conditions relatives à la durée du travail. Il est donc essentiel que l'employeur remette systématiquement ce bordereau à l'ensemble de ses salariés sous CDD.

Exemple de BIAF

Le modèle de bordereau individuel d'accès à la formation est disponible sur notre site à l'adresse suivante :

www.gereso.com/edition/docs-edition/pratique/absences/docs/biaf.pdf

L'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 sur la compétitivité des entreprises et la sécurisation de l'emploi propose de faciliter l'accès au CIF-CDD des salariés de moins de 30 ans. Les intéressés devraient simplement justifier d'une ancienneté de 4 mois de travail consécutifs ou non en CDD au cours des 28 derniers mois. Cette réforme suppose une révision du code du travail pour entrer en vigueur. Ce point a été repris par la loi sur la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013.

Article 6 de l'ANI du 11 janvier 2013 sur la compétitivité des entreprises

Loi n° 2013-205 pour la sécurisation des emplois

MISE EN ŒUVRE

En principe, le CIF se déroule en dehors de la période d'exécution du CDD. L'action de formation doit débuter au plus tard douze mois après le terme du contrat. Toutefois, à la demande du salarié, la formation peut être suivie, après accord de l'employeur, en tout ou partie avant le terme du CDD.

Article L. 6322-29 du Code du travail

Les dépenses liées à la réalisation du CIF sont prises en charge par un OPACIF. Cet organisme vérifie si les conditions d'ouverture de droit au CIF sont remplies par le demandeur. L'OPACIF compétent est celui dont relève l'entreprise dans laquelle a été exécuté le dernier CDD.

Article L. 6322-30 du Code du travail

Article 2-43 de l'ANI du 5 décembre 2003 (BOCC n° 2004-13 du 24 avril 2004)

La prise en charge financière est assurée conformément aux règles propres à chaque OPACIF, dans le respect des minima légaux ou conventionnels. L'OPACIF peut refuser la prise en charge uniquement dans deux cas :

- la demande n'est pas susceptible de se rattacher à une action de formation au sens de l'article L 6313-1 du Code du travail ;
- toutes les demandes de prise en charge ne peuvent être simultanément satisfaites.

Article L. 6322-31 du Code du travail

Lorsque les demandes de prise en charge du CIF pour les salariés en CDD ne peuvent être simultanément satisfaites et en l'absence d'un accord national interprofessionnel (ou, le cas échéant, d'une convention de branche ou d'un accord professionnel lorsque la profession n'entre pas dans le champ d'un accord interprofessionnel étendu), les OPACIF définissent chaque année des priorités en tenant compte :

- des catégories d'actions de formation ou de publics établies par les commissions paritaires professionnelles ou interprofessionnelles de l'emploi compétentes ;
- de la qualification professionnelle des demandeurs, compte tenu de l'évolution de leur emploi et des besoins exprimés par les entreprises ;
- de la nature des actions de formation, en privilégiant l'objectif de l'insertion dans un emploi durable, notamment par l'acquisition d'un niveau supérieur de qualification ou l'obtention d'une qualification différente, en vue d'un changement d'activité ou de profession.

Article R. 6322-22 du Code du travail

Lorsque les priorités ont été définies conformément aux dispositions de l'article R. 6322-22 du Code du travail, les demandes qui s'y rattachent sont satisfaites dans l'ordre de leur réception, dans la limite des crédits qui leur sont affectés. De la même façon, lorsqu'elles ne se rattachent pas à ces priorités ou en l'absence de définition de priorités, les demandes sont satisfaites dans l'ordre de leur réception dans la limite des crédits qui leur sont affectés.

Article R. 6322-24 du Code du travail

SITUATION DU BÉNÉFICIAIRE

Droit du travail

Pendant la durée de son CIF, l'intéressé est considéré comme stagiaire de la formation professionnelle. La période de CIF-CDD hors contrat de travail est assimilée à une période d'affiliation à l'assurance chômage.

Article L. 6322-36 du Code du travail

Article 2-46 de l'ANI du 5 décembre 2003 (BOCC n° 2004-13 du 24 avril 2004)

Paie

Les règles relatives à la rémunération de la personne en CIF-CDD diffèrent sur un point par rapport à celles du salarié en CIF-CDI : son montant est égal à un pourcentage du salaire moyen perçu au cours des quatre derniers mois sous CDD. Par exception, la rémunération de stage des salariés d'entreprises artisanales de moins de 10 salariés est calculée sur la base des rémunérations perçues au cours des huit derniers mois sous CDD.

Article L. 6322-34 du Code du travail

Article 2-46 de l'ANI du 5 décembre 2003 (BOCC n° 2004-13 du 24 avril 2004)

La rémunération versée au bénéficiaire du CIF-CDD est déterminée selon la durée de la formation suivie.

Décret n° 92-959 du 3 septembre 1992, JO du 9 septembre

Si la durée du congé individuel de formation n'excède pas un an ou 1 200 heures à temps partiel, la rémunération est égale à 80 % du salaire de référence.

Si la durée du CIF est supérieure à un an ou à 1 200 heures à temps partiel, la rémunération est égale à 80 % du salaire de référence pendant la première année ou les 1 200 premières heures, et à 60 % au-delà.

Quelle que soit la durée du congé individuel de formation, la rémunération versée ne peut être inférieure :

- à son salaire antérieur lorsque celui-ci n'atteint pas deux fois le SMIC ;
- à deux fois le SMIC lorsque le salaire antérieur est égal ou supérieur à deux fois le SMIC.

Décret n° 92-959 du 3 septembre 1992, JO du 9 septembre

Le salarié a droit à une rémunération égale à 90 % du salaire de référence lorsque sa formation correspond à l'une des actions prioritaires définies chaque année par l'OPACIF.

Article R. 6322-22 du Code du travail

Protection sociale

Pendant la durée de son CIF, l'intéressé est considéré comme stagiaire de la formation professionnelle. Il bénéficie du maintien de la protection sociale qui lui était assurée lorsqu'il était salarié sous CDD en matière de Sécurité sociale, d'assurance chômage et de retraite complémentaire. L'OPACIF verse aux régimes concernés les cotisations sociales relatives à ces garanties.

Article L. 6322-36 du Code du travail

Article 2-46 de l'ANI du 5 décembre 2003 (BOCC n° 2004-13 du 24 avril 2004)

La période de CIF-CDD, effectuée en dehors du contrat de travail, est considérée comme une période d'affiliation à l'assurance chômage et permet donc l'acquisition de nouveaux droits à l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE). Pour l'ouverture des droits à cette allocation, le dernier jour de formation est assimilé à une fin de contrat de travail. Les allocations de chômage sont calculées selon les règles habituelles, à partir des rémunérations versées par l'OPACIF pendant le CIF.

L'OPACIF est tenu de verser au régime d'assurance chômage les contributions correspondant à la protection du risque « chômage ». En outre, il incombe à ce dernier de remettre à l'intéressé une attestation d'employeur au terme de son CIF.

Annexe XI du règlement général annexé à la convention du 19 février 2009 relative à l'indemnisation chômage

LE CIF-CTT

CONDITIONS D'ACCÈS

Les conditions relatives à l'ancienneté sont assouplies par rapport au droit commun. L'ancienneté requise pour bénéficier d'un CIF est fixée à mille six cents heures travaillées dans la profession, dont six cents heures dans l'ETT où s'effectue la demande d'autorisation d'absence. Ces heures s'apprécient toutes missions confondues, sur une période de référence de dix-huit mois précédant la date de dépôt de cette demande.

Article 32-1 de l'accord national du 8 juillet 2004 relatif à la formation dans le travail temporaire (BOCC n° 04-36 du 2 octobre 2004)

Les heures à prendre en compte pour le calcul de l'ancienneté sont les heures de travail effectif au cours de la période de référence auxquelles sont assimilées limitativement et dans le cadre des missions effectuées :

- les heures chômées payées à l'occasion des jours fériés, congés pour événements familiaux, congés de maternité et d'adoption, d'intempéries et de chômage partiel ;
- les heures chômées du fait de maladie ou d'accident, indemnisées ou non au titre du régime de prévoyance des intérimaires ;
- les heures restant à courir jusqu'au terme initialement prévu, en cas d'interruption de mission avant l'échéance du contrat du fait de l'entreprise utilisatrice, lorsque l'ETT n'est pas en mesure de proposer une nouvelle mission ;
- les heures correspondant à des contrats de mission-formation ;
- les heures correspondant à des congés de formation syndicale, économique et sociale, de formation prud'homale, de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse ;
- les heures d'absence au travail pour l'exercice de mandat de délégué syndical, délégué du personnel, représentant syndical et représentant du personnel au comité d'entreprise, membre du CHSCT, ainsi que pour les commissions paritaires et les commissions mixtes de la profession.

Pour permettre aux salariés intérimaires titulaires d'un mandat de maintenir leur employabilité, les heures de délégation prises en dehors de toute mission sont retenues lorsque leur prise en compte permet d'atteindre, en le complétant, le nombre d'heures requis pour bénéficier d'un CIF.

Article 32-1 de l'accord national du 8 juillet 2004 relatif à la formation dans le travail temporaire (BOCC n° 04-36 du 2 octobre 2004)

MISE EN ŒUVRE

Un salarié intérimaire ayant bénéficié d'un CIF ne peut pas prétendre à un autre CIF avant que ne se soit écoulé un délai de franchise. Ce délai est au minimum de six mois et au maximum de quatre ans. Concernant les règles de calcul, le délai de franchise se calcule comme le droit commun. Lorsque l'action de formation pour laquelle une autorisation d'absence au titre du CIF a été obtenue est constituée de plusieurs sessions, séquences ou modules, ou d'une formation préparatoire à la formation professionnelle proprement dite, le délai de franchise ne s'applique qu'une seule fois, à partir du dernier jour de la dernière session, séquence ou module, ou du dernier jour de l'action de formation professionnelle.

Article 32-3 de l'accord national du 8 juillet 2004 relatif à la formation dans le travail temporaire (BOCC n° 04-36 du 2 octobre 2004)

Le salarié intérimaire en cours de mission doit déposer une demande écrite d'autorisation d'absence auprès de l'ETT qui l'emploie en respectant les délais légaux. Lorsque le salarié intérimaire n'est plus en mission, il dispose d'un délai maximum de trois mois après son dernier jour de mission pour déposer sa demande d'autorisation d'absence dans l'entreprise dans laquelle il justifie de l'ancienneté requise. L'autorisation d'absence est caduque si, au moment du début de l'action de formation, le bénéficiaire est salarié d'une entreprise extérieure à la profession.

Article 32-2 de l'accord national du 8 juillet 2004 relatif à la formation dans le travail temporaire (BOCC n° 04-36 du 2 octobre 2004)

L'ETT peut refuser l'autorisation d'absence si les conditions d'accès au CIF ne sont pas remplies. Contrairement aux dispositions de droit commun relatives aux possibilités de report d'autorisation d'absence, l'ETT ne peut différer la date de départ en CIF que si la demande et la date prévue de début de stage interviennent au cours d'une même mission. Il existe donc un seul cas possible de report : si le salarié est en mission au moment de la demande et que cette mission se poursuit au-delà de la date d'entrée prévue en formation. Cependant, ce report est exclu s'il s'agit :

- d'un CIF sanctionné par un diplôme professionnel ou un titre inscrit au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), ayant pour but de permettre au salarié d'accéder à un niveau supérieur de qualification ou d'acquérir une qualification dans un secteur d'activité différent ;
- d'un CIF d'une durée supérieure à mille deux cents heures.

Article 32-2 de l'accord national du 8 juillet 2004 relatif à la formation dans le travail temporaire (BOCC n° 04-36 du 2 octobre 2004)

Le début du CIF doit intervenir dans les douze mois suivant la date de la demande d'autorisation d'absence.

Article 32-2 de l'accord national du 8 juillet 2004 relatif à la formation dans le travail temporaire (BOCC n° 04-36 du 2 octobre 2004)

Le travailleur temporaire s'adresse à l'organisme paritaire agréé pour obtenir la prise en charge totale ou partielle des frais occasionnés par le CIF. L'organisme paritaire compétent pour recevoir les demandes de prise en charge financière des travailleurs temporaires est le Fonds d'assurance formation du travail temporaire (FAF-TT). En cas de prise en charge, le FAF-TT finance la rémunération du salarié en CIF, ainsi que tout ou partie des frais annexes (formation, transport, hébergement...). En ce qui concerne la durée du financement, les règles du droit commun s'appliquent. Par contre, le FAF-TT ne finance pas :

- les formations qui se déroulent hors Union européenne s'il existe des formations équivalentes en France ;
- les frais de transport, de restauration et d'hébergement d'un stage qui se déroule à l'étranger ;
- les formations à distance ;
- les formations en cours du soir ou le week-end ;
- les formations d'une durée inférieure à soixante-dix heures ;
- les formations en alternance.

Les conditions de prise en charge de tout ou partie des frais annexes (formation, transport, hébergement, etc.) sont déterminées par le FAF-TT.

Article 32-4 de l'accord national du 8 juillet 2004 relatif à la formation dans le travail temporaire (BOCC n° 04-36 du 2 octobre 2004)

Au cours d'un CIF, la période éventuellement prévue pour effectuer un stage pratique en entreprise ne peut excéder 30 % de la durée de la formation en centre.

SITUATION DU BÉNÉFICIAIRE

Droit du travail

Les périodes passées par les salariés temporaires des ETT en formation dans le cadre d'un CIF sont assimilées à des missions.

Article L. 1251-57 du Code du travail

Pendant la durée du CIF, le travailleur temporaire est salarié de l'ETT qui lui a délivré l'autorisation d'absence. Celle-ci lui délivre un contrat de mission-formation.

Article 32-2 de l'accord national du 8 juillet 2004 relatif à la formation dans le travail temporaire (BOCC n° 04-36 du 2 octobre 2004)

Ce contrat permet au salarié intérimaire d'être rémunéré et de voir sa protection sociale maintenue pendant le CIF.

Les salariés intérimaires justifiant de l'ancienneté requise et de quatre mille cinq cents heures travaillées, continues ou non, au cours des trente-six derniers mois dans la branche du travail temporaire, bénéficient d'une priorité dans l'attribution des CIF si la formation choisie permet à l'intérimaire d'acquérir une qualification supérieure à celle qu'il possède déjà, lui assurant une promotion professionnelle ou une reconversion. Le FAF-TT peut prévoir d'affecter à cet usage jusqu'à 40 % des fonds collectés au titre du CIF auprès des ETT.

Article 33 de l'accord national du 8 juillet 2004 relatif à la formation dans le travail temporaire (BOCC n° 04-36 du 2 octobre 2004)

Paie

Lorsque le CIF est financé par le FAF-TT, le salarié intérimaire bénéficie de la prise en charge de sa rémunération selon les règles de droit commun. La rémunération en CIF est calculée sur la base d'un salaire de référence. Le salaire de référence correspond au salaire brut moyen perçu au cours des six cents dernières heures de mission effectuées pour l'ETT concernée précédant le dépôt de la demande d'autorisation d'absence. Il comprend :

- le salaire de base ;
- les heures supplémentaires et complémentaires ;
- les primes soumises à cotisation sociale, quelle qu'en soit la nature, versées au cours de la période de référence (éventuellement proratisées).

Il ne comprend pas :

- l'indemnité compensatrice de congés payés ;
- l'indemnité de fin de mission ;
- les remboursements de frais professionnels.

Avenant n° 5 du 27 août 2010 à l'accord professionnel du 8 juillet 2004 relatif à la formation professionnelle dans le travail temporaire

Lorsque le CIF comporte des séquences discontinues ou à temps partiel, seules les périodes de formation ouvrent droit à rémunération.

Articles 17-3 et 32-4 de l'accord national du 8 juillet 2004 relatif à la formation dans le travail temporaire (BOCC n° 04-36 du 2 octobre 2004)

Protection sociale

Pendant la durée de son CIF, l'intéressé est considéré comme stagiaire de la formation professionnelle. Il bénéficie du maintien de la protection sociale qui lui était assurée lorsqu'il était intérimaire en matière de Sécurité sociale. Le FAF-TT verse aux régimes concernés les cotisations sociales relatives à ces garanties.

Article 32-2 de l'accord national du 8 juillet 2004 relatif à la formation dans le travail temporaire (BOCC n° 04-36 du 2 octobre 2004)

CIF-TT PARTICULIER

CIF-TT reconversion

Les salariés intérimaires qui, à la suite d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle ou d'un accident de trajet survenus au cours d'une mission, sont reconnus définitivement inaptes à occuper un emploi correspondant à leur qualification antérieure ont droit, sans condition d'ancienneté, à un CIF « reconversion » en vue d'acquérir une nouvelle qualification compatible avec leur aptitude. La demande doit être effectuée, au plus tard, dans les six mois suivant la visite de reprise auprès de la médecine du travail. Cette durée ne pourra excéder neuf mois après la fin de l'arrêt de travail ou de la reconnaissance de la maladie professionnelle. La demande est examinée par le FAF-TT, après avis du médecin du travail de l'ETT avec lequel le salarié était sous contrat de mission lorsque l'accident est survenu. Si nécessaire, ce congé est assorti d'un bilan destiné à permettre au salarié de s'assurer de la pertinence des objectifs de formation poursuivis. Le coût du CIF et du bilan est imputé en priorité sur la quote-part des fonds consacrés au financement des CIF. D'autres organismes peuvent également apporter leur participation financière.

Article 34 de l'accord national du 8 juillet 2004 relatif à la formation dans le travail temporaire - BOCC n° 04-36 du 2 octobre 2004

Article 16 de l'avenant du 28 février 2006 à l'accord national du 8 juillet 2004 relatif à la formation dans le travail temporaire