

CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION

OBJET DU CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout travailleur, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative, et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité.

Ces actions de formation doivent permettre aux travailleurs :

- d'accéder à un niveau supérieur de qualification ;
- de changer d'activité ou de profession ;
- et de s'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale et à l'exercice des responsabilités associatives bénévoles.

Le congé peut également être accordé à un salarié pour préparer et pour passer un examen pour l'obtention d'un titre ou diplôme au sens de l'article 8 de la loi n° 71-577 du 16 juillet 1971 d'orientation sur l'enseignement technologique.

Article L. 6322-3 du Code du travail

CONDITIONS

Pour bénéficier de ce congé, les salariés doivent justifier d'une ancienneté en qualité de salarié, d'au moins vingt-quatre mois consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont douze mois dans l'entreprise.

Article L. 6322-4 du Code du travail

Toutefois, les travailleurs d'entreprises artisanales de moins de dix salariés doivent justifier d'une ancienneté en qualité de salarié, d'au moins trente-six mois consécutifs ou non, dont douze mois dans l'entreprise.

La condition d'ancienneté n'est pas exigée des salariés qui ont changé d'emploi à la suite d'un licenciement pour motif économique et qui n'ont pas suivi un stage de formation entre le moment de leur licenciement et celui de leur réemploi.

Délai de franchise

Un salarié ayant déjà bénéficié d'un congé individuel de formation ne peut prétendre dans la même société à un nouveau congé individuel de formation avant un certain délai. Ce délai de franchise exprimé en mois est égal au douzième de la durée du congé précédemment suivi.

Exemple

12 mois pour un congé de 120 heures.

Ce délai ne peut être inférieur à 6 mois et supérieur à 6 ans.

Demande de congé

La demande de congé doit être formulée au plus tard :

- cent vingt jours à l'avance lorsqu'elle comporte une interruption continue de travail d'au moins six mois ;
- et soixante jours à l'avance lorsqu'elle concerne :
 - la participation à un stage, une activité d'enseignement ou une activité de recherche et d'innovation d'une durée inférieure à six mois,
 - la participation à un stage, une activité d'enseignement ou une activité de recherche et d'innovation à temps partiel,
 - le passage ou la préparation d'un examen.

Elle doit indiquer avec précision selon le cas soit la date du début du stage, de l'activité d'enseignement ou de l'activité de recherche et d'innovation, la désignation et la durée de celui-ci ainsi que le nom de l'organisme qui en est responsable, soit l'intitulé et la date de l'examen concerné. Dans ce dernier cas, un certificat d'inscription doit être joint à la demande.

Dans les trente jours suivant la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître à l'intéressé sa réponse en indiquant, le cas échéant, les raisons qui motivent le rejet ou le report de la demande.

Report lié à la marche de l'entreprise

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

En cas de différend, l'inspecteur du travail contrôlant l'entreprise peut être saisi par l'une des parties et peut être pris pour arbitre.

Article L. 6322-6 du Code du travail

Report pour absences simultanées

Dans les établissements de deux cents salariés et plus, lorsque plusieurs travailleurs demandent un congé de formation, la satisfaction accordée à certaines demandes peut être différée, afin que le pourcentage de travailleurs simultanément absents au titre de ce congé ne dépasse pas **2 %** du nombre total des travailleurs de cet établissement.

Article L. 6322-7 du Code du travail

Dans les établissements de moins de **200** salariés, cette satisfaction peut être différée si le nombre d'heures de congé demandées dépasse **2 %** du nombre total des heures effectuées dans l'année.

Toutefois, le nombre d'heures de congé auxquelles les salariés de ces établissements ont droit peut être reporté sur demande, d'une année sur l'autre, sans que ce cumul puisse dépasser quatre ans.

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

Article L. 6322-7 du Code du travail

DURÉE DU CONGÉ

Le congé individuel de formation correspond à la durée du stage, sans pouvoir excéder :

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

Les dispositions de l'alinéa précédent ne font pas obstacle à la conclusion d'accords stipulant des durées plus longues pour les congés.

Article L. 6322-12 du Code du travail

STATUT DU SALARIÉ

Le congé formation entraîne la suspension du contrat de travail du salarié.

Les actions de formation s'accomplissent en tout ou partie pendant le temps de travail.

La durée du congé ne peut être imputée sur la durée du congé payé annuel. Ce congé est assimilé à une période de travail pour la détermination des droits des intéressés en matière de congé payé annuel.

Article L. 6322-13 du Code du travail

La même assimilation s'applique à l'égard des droits que le salarié tient de son ancienneté dans l'entreprise.

Financement et prise en charge

Demande de prise en charge

Le salarié bénéficiaire du congé individuel de formation peut demander sa prise en charge par un organisme professionnel.

Les demandes de prise en charge des salariés bénéficiaires d'un congé sont adressées à l'organisme paritaire auquel l'employeur verse la contribution destinée au financement des congés individuels de formation (OPACIF).

Pour les salariés des entreprises de moins de **10** salariés, l'organisme compétent est celui de la branche professionnelle ou du secteur d'activité dont relève l'entreprise ou, s'il n'existe pas, l'organisme interprofessionnel régional.

Un accord national interprofessionnel ou, le cas échéant, une convention de branche, ou un accord professionnel étendu, détermine :

- les règles de prise en charge, par les organismes paritaires mentionnés à l'article L. 6331-30, des dépenses afférentes au congé de formation ;
- le montant de la rémunération due aux salariés pendant la durée du congé de formation ainsi que les modalités de versement de cette rémunération ;
- la composition et la compétence de l'instance nationale paritaire chargée d'appliquer l'accord ou la convention, et notamment de définir les catégories d'actions ou de publics considérés comme prioritaires et les critères relatifs à l'ordre de satisfaction des demandes.

En l'absence de l'accord ou de la convention prévus au présent article, les dispositions des articles L. 6322-17 et L. 6322-30 du Code du travail sont applicables.

Rémunération

Les salariés bénéficiaires d'un congé de formation ont droit, dès lors qu'ils ont obtenu l'accord de l'un des organismes pour la prise en charge de leur formation, à une rémunération déterminée dans les conditions fixées par le présent article.

Article L. 6322-17 du Code du travail

Les organismes paritaires mentionnés à l'article L. 6331-30 peuvent refuser de prendre en charge le bénéficiaire du congé uniquement lorsque sa 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 ou lorsque les demandes de prise en charge présentées à un organisme paritaire ne peuvent être toutes simultanément satisfaites.

Les salariés bénéficiaires d'un congé de formation ont droit, dès lors qu'ils ont obtenu l'accord de l'un des organismes mentionnés à l'article L. 6331-30 pour la prise en charge de leur formation, à une rémunération égale à :

- **90 %** (actions prioritaires) ou à défaut **80 %** du salaire qu'ils auraient reçu s'ils avaient continué à travailler dans la limite d'un an ou de **1 200** heures de stages ;
- **60 %** au delà d'un an ou de **1 200** heures de stages sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

Toutefois, l'application de ce pourcentage ne doit pas conduire à l'attribution d'une rémunération inférieure à **2** fois le SMIC, ou au salaire antérieur lorsqu'il est lui-même inférieur à ce montant.

La rémunération est calculée sur le salaire (salaire de base et primes) qu'aurait perçu le salarié s'il avait continué à travailler ainsi que sur les charges sociales correspondantes.

Pendant la durée du congé pour examen, accordé au titre du troisième alinéa de l'article L. 6322-1, la rémunération antérieure est intégralement maintenue, quel que soit son montant.

Païement de la rémunération

La rémunération est versée par l'employeur. Celui-ci est remboursé par l'organisme paritaire.

L'organisme supporte, en outre, tout ou partie des charges correspondant au stage suivi par le bénéficiaire du congé, conformément aux règles qui régissent les conditions de son intervention (frais de déplacement, frais de formation, frais d'hébergement).

CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE

Tout salarié qui, au cours de sa vie professionnelle, a été titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée peut bénéficier d'un congé de formation dans les conditions et selon les modalités définies à la présente section.

Le congé de formation, qui correspond à la durée de l'action de formation, se déroule en dehors de la période d'exécution du contrat de travail à durée déterminée. L'action de formation doit débiter 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 contrat de travail.

Conditions

L'ouverture du droit au congé de formation est subordonnée pour les intéressés aux conditions d'ancienneté suivantes :

- 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 contrat de travail à durée déterminée, au cours des douze derniers mois.

L'ancienneté acquise au titre des contrats d'insertion en alternance, des contrats d'apprentissage, des contrats d'accompagnement dans l'emploi, des contrats d'avenir et des contrats locaux d'orientation ne peut être prise en compte pour le calcul des quatre mois mentionnés. Il en est de même des contrats conclus avec des jeunes au cours de leur cursus scolaire ou universitaire.

Ces dispositions s'appliquent également à l'ancienneté acquise au titre des contrats de travail à durée déterminée qui se poursuivent par des contrats à durée indéterminée.

Rémunération

Le bénéficiaire du congé a droit à une rémunération versée par l'organisme paritaire dont le montant est égal à un pourcentage du salaire moyen perçu au cours des quatre derniers mois sous contrats de travail à durée déterminée.

L'organisme paritaire assure la prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes au congé de formation conformément aux règles qui régissent les conditions de son intervention.

