



# LE CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION (C.I.F.)

Articles L. 6322-1 à 6322-41-1 du Code du travail.

## Objet du Congé Individuel de Formation

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation ayant l'un des objectifs suivants :

- 1° Accéder à un niveau supérieur de qualification ;
- 2° Changer d'activité ou de profession ;
- 3° S'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale et à l'exercice des responsabilités associatives bénévoles.

Le congé individuel de formation peut également être accordé à un salarié pour préparer et pour passer un examen pour l'obtention d'un titre ou diplôme enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles, dans les conditions prévues au II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

## Durée du Congé Individuel de Formation

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

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

- 1° Un an lorsqu'il s'agit d'un stage continu à temps plein ;
- 2° 1200 heures lorsqu'il s'agit de stages constituant un cycle pédagogique comportant des enseignements discontinus ou à temps partiel.

Ces dispositions ne font pas obstacle à la conclusion d'accords stipulant des durées plus longues pour les congés.

La durée du congé individuel de formation ne peut être imputée sur la durée du congé payé annuel.

Ce congé est assimilé à une période de travail :

- 1° Pour la détermination des droits des intéressés en matière de congé payé annuel ;
- 2° A l'égard des droits que le salarié tient de son ancienneté dans l'entreprise.

## Les formations concernées

Le salarié a droit, sur demande adressée à son employeur, à un congé individuel de formation pour suivre des actions de formation du type de celles mentionnées ci-après :

- 1° Les actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle ;
- 2° Les actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés ;
- 3° Les actions de promotion professionnelle ;
- 4° Les actions de prévention ;
- 5° Les actions de conversion ;
- 6° Les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- 7° Les actions de formation continue relative à la radioprotection des personnes (code de la santé publique) ;
- 8° Les actions de formation relatives à l'économie et à la gestion de l'entreprise ;
- 9° Les actions de formation relatives à l'intéressement, à la participation et aux dispositifs d'épargne salariale et d'actionnariat salarié ;
- 10° Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences ;
- 11° Les actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience ;
- 12° Les actions d'accompagnement, d'information et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises agricoles, artisanales, commerciales ou libérales, exerçant ou non une activité ;
- 13° Les actions de lutte contre l'illettrisme et l'apprentissage de la langue française.

Entre également dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue la participation à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience mentionné à l'article L. 3142-3-1 lorsque ce jury intervient pour délivrer des certifications professionnelles inscrites au répertoire national des certifications professionnelles dans les conditions prévues à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

## Condition d'ancienneté

Pour bénéficier du congé individuel de formation, le salarié justifie d'une ancienneté 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.

Pour bénéficier du congé individuel de formation, le salarié d'une entreprise artisanale de moins de dix salariés justifie d'une ancienneté d'au moins trente-six mois consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont douze mois dans l'entreprise.

## Demande du congé et délais

La demande de congé individuel de formation est adressée par écrit à l'employeur, au plus tard cent vingt jours à l'avance lorsqu'elle comporte une interruption continue de travail d'au moins six mois.

Elle est formulée au plus tard soixante jours à l'avance lorsqu'elle concerne :

- 1° La participation à un stage, une activité d'enseignement ou une activité de recherche et d'innovation d'une durée inférieure à six mois ;
- 2° La participation à un stage, une activité d'enseignement ou une activité de recherche et d'innovation à temps partiel ;
- 3° Le passage ou la préparation d'un examen.

La demande de congé individuel de formation indique :

- 1° 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 ;
- 2° Soit l'intitulé et la date de l'examen concerné. Dans ce cas, un certificat d'inscription est joint à la demande.

Dans les trente jours suivant la réception de la demande de congé individuel de formation, l'employeur informe l'intéressé de sa réponse. Il indique les raisons motivant le rejet ou le report de la demande.

Le bénéfice du congé individuel de formation demandé 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 peut être saisi par l'une des parties et peut être pris pour arbitre.

## Report de l'autorisation accordée

**Établissements de 200 salariés et + :** 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.

**Établissements de moins de 200 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.

**Entreprises de moins de 10 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.

Les demandes de congé individuel de formation qui ne peuvent être satisfaites intégralement du fait des dispositions ci-dessus sont retenues suivant l'ordre de priorité suivant :

- 1° Demandes présentées pour passer un examen ;
- 2° Demandes déjà présentées et qui ont été différées ;
- 3° Demandes formulées par les salariés dont le stage, l'activité d'enseignement ou l'activité de recherche et d'innovation a dû être interrompu pour des motifs reconnus valables, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ;
- 4° Demandes formulées par les salariés ayant le plus d'ancienneté dans l'entreprise.

La durée pendant laquelle le congé individuel de formation peut être différé, en raison de conséquences préjudiciables au travail et à la marche de l'entreprise, ne peut excéder neuf mois.

## Obligations du bénéficiaire

Le bénéficiaire du congé individuel de formation remet à l'employeur une attestation de présence effective du stage à la fin de chaque mois et au moment de la reprise du travail.

Le salarié qui, sans motif légitime, cesse de fréquenter le stage, perd le bénéfice du congé.

Lorsque le congé individuel de formation est accordé en vue de passer un examen, le bénéficiaire fournit à l'entreprise une attestation de présence aux examens.

Lorsque, sans motif valable, le salarié ne peut produire cette attestation, il perd le bénéfice du maintien de la rémunération prévue.

## Nouvelles demandes de congés

Le salarié ayant bénéficié d'un congé individuel de formation pris en charge par un organisme collecteur paritaire agréé, ne peut prétendre, dans la même entreprise, au bénéfice d'un nouveau congé individuel de formation avant un délai dont la durée, exprimée en mois, est égale au douzième de la durée, exprimée en heures, du congé individuel de formation précédemment suivi.

Ce délai ne peut être inférieur à six mois ni supérieur à six ans.

Au cours d'une même année civile, les salariés peuvent prétendre au bénéfice de plusieurs congés individuels de formation pour passer un examen en vue de l'obtention d'un diplôme.

La durée de ces congés ne peut dépasser par année vingt-quatre heures de temps de travail.

## Conditions de prise en charge

### a) Accord national interprofessionnel ou une convention de branche :

Un accord national interprofessionnel ou une convention de branche ou un accord professionnel lorsque la profession n'entre pas dans le champ d'application d'un accord interprofessionnel étendu, détermine :

- 1° Les règles de prise en charge des dépenses afférentes au congé individuel de formation par les organismes collecteurs paritaires agréés à ce titre ;
- 2° Le montant de la rémunération due aux salariés pendant la durée du congé individuel de formation ainsi que les modalités de versement de cette rémunération ;
- 3° La composition et la compétence de l'instance nationale paritaire chargée d'appliquer l'accord ou la convention, notamment de définir les catégories d'actions ou de publics considérés comme prioritaires et les critères relatifs à l'ordre de satisfaction des demandes.

### b) Absence de l'accord ou de la convention :

En l'absence d'accord ou de convention ci-dessus, les dispositions suivantes sont applicables :

Le salarié bénéficiaire d'un congé individuel de formation a droit, dès lors qu'il a obtenu l'accord de l'organisme collecteur paritaire agréé pour la prise en charge de sa formation, à une rémunération.

Celle-ci est égale à un pourcentage, déterminé par décret, du salaire qu'il aurait perçu s'il était resté à son poste de travail, sauf dispositions conventionnelles plus favorables concernant les salariés à temps partiel et prévues dans le cadre d'un accord national interprofessionnel étendu ou d'une convention ou d'un accord collectif de branche étendu.

Toutefois, l'application de ce pourcentage ne doit pas conduire à l'attribution d'une rémunération inférieure à un montant déterminé par décret ou au salaire antérieur lorsqu'il est lui-même inférieur à ce montant. Ce décret peut déterminer les cas et les conditions dans lesquels la rémunération versée à un salarié en congé individuel de formation est ou non plafonnée.

L'organisme collecteur paritaire agréé ne peut refuser de prendre en charge le bénéficiaire du congé individuel de formation que lorsque sa demande n'est pas susceptible de se rattacher à une action de formation au sens de l'article L. 6313-1 ou lorsque les demandes de prise en charge présentées à l'organisme paritaire ne peuvent être toutes simultanément satisfaites.

La rémunération due au bénéficiaire d'un congé individuel de formation est versée par l'employeur. Celui-ci est remboursé par l'organisme paritaire agréé. Cet 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.

Ces dispositions sont applicables sans qu'il y ait à distinguer selon que l'employeur est ou non soumis à l'obligation de participation au financement des actions de formation professionnelle.

La demande de prise en charge du salarié bénéficiaire d'un congé individuel de formation est adressée à l'organisme paritaire agréé auquel l'employeur verse la contribution destinée au financement de ce congé.

Pour les salariés des entreprises non assujetties à l'obligation de financement des actions de formation, 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.

### Contrat à durée déterminée (CDD)

Sans préjudice des dispositions de la présente section, toute personne qui, au cours de sa vie professionnelle, a été titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée a droit à un congé individuel de formation.

Pour bénéficier du congé individuel de formation, le salarié doit justifier des conditions d'ancienneté suivantes :

- 1° 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 ;
- 2° Dont quatre mois, consécutifs ou non, sous contrat de travail à durée déterminée, au cours des douze derniers mois.

Ne peut être prise en compte pour le calcul des quatre mois, l'ancienneté acquise au titre :

- 1° Des contrats d'accompagnement dans l'emploi ;
- 2° Des contrats d'avenir ;
- 3° Des contrats d'apprentissage ;
- 4° Des contrats de professionnalisation ;
- 5° Des contrats conclus avec des jeunes au cours de leur cursus scolaire ou universitaire ;
- 6° Des contrats de travail à durée déterminée qui se poursuivent par des contrats à durée indéterminée.

### Demander d'emploi après un CDD

Vous avez travaillé 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié au cours des 5 dernières années, dont 4 mois consécutifs ou non, sous contrat à durée déterminée, au cours des 12 derniers mois. **L'action de formation que vous souhaitez suivre doit débiter dans les 12 mois après la fin de votre contrat à durée déterminée.**

### Vous êtes handicapé(e)

L'AGEFIPH (Association pour la Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Handicapés) est susceptible de prendre en charge les coûts pédagogiques de votre formation.

