

Un salarié de votre entreprise vient de vous solliciter pour obtenir une autorisation d'absence pour un Congé individuel de formation.

◆ UN DROIT SOUMIS A DES CONDITIONS

Sachez que c'est un droit pour le salarié (article L6322-1 à L6322-3 du Code du travail), mais qu'il doit remplir certaines conditions :

- Etre salarié depuis plus de 2 ans (*3 ans dans le secteur artisanal*) consécutifs ou non, dont 12 mois dans votre entreprise.
- Ne pas avoir bénéficié d'un Congé individuel de formation dans votre entreprise. Sinon un délai de franchise s'applique. Ce délai est compris entre 6 mois et 6 ans, il est calculé en fonction de la durée du précédent CIF.
Exemple : précédent congé = 338 h, délai de franchise = $338/12 = \underline{28 \text{ mois}}$

◆ L'AUTORISATION D'ABSENCE

Les délais de formulation de la demande

Votre salarié doit solliciter l'autorisation d'absence :

- 4 mois au plus tard avant le départ en formation si la formation dure plus de 6 mois à temps plein. Dans les autres cas, le délai est ramené à 2 mois.

La demande doit préciser : l'intitulé de la formation envisagée, la date de début et de fin de formation, le nom de l'organisme dispensateur, et sera complétée par le planning de formation détaillé.

La durée du congé

Elle ne peut excéder :

- un an à temps plein (de date à date) si la durée hebdomadaire de la formation est de 30 heures minimum et qu'elle est réalisée en continu (*sans réintégration dans l'entreprise pendant les périodes d'interruption*),
- ou 1200 h maximum dans les autres cas (discontinu ou à temps partiel) sans limitation de date

Votre réponse



Vous disposez d'un délai d'un mois maximum pour notifier au salarié votre réponse et l'absence de réponse vaut acceptation.

Vous ne pouvez pas refuser de délivrer l'autorisation d'absence si les conditions énumérées ci-dessus sont remplies, **vous pouvez toutefois différer le départ en formation :**

- si 2% au moins de l'effectif de l'établissement est déjà en CIF (*pourcentage apprécié en nombre de salariés dans les établissements comptant 200 salariés et plus, en nombre d'heures de travail effectuées dans les établissements comptant moins de 200 salariés*)
- si la demande de congé aboutit à une absence simultanée d'au moins deux salariés pour les entreprises de moins de 10 salariés.
- si vous estimez, après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, que cette absence est préjudiciable au bon fonctionnement de l'entreprise. (*Le report ne peut, dans ce cas, excéder 9 mois*).

Si vous acceptez le congé formation de votre salarié, vous devrez alors compléter le document « *Autorisation d'absence pour un congé individuel de formation* » afin que votre salarié puisse constituer sa demande de prise en charge et déposer son dossier au FONGECIF AUVERGNE au moins deux mois avant le départ en formation.

Les effets de l'autorisation d'absence

Pendant la durée du congé, le contrat de travail de votre salarié est suspendu. Il continue néanmoins à faire naître des droits au titre de l'ancienneté et des congés annuels, comme si le salarié avait continué à travailler au cours de la période.

Le salarié et vous-même êtes liés par les dates et la durée du congé portées sur l'autorisation d'absence. Ainsi, sauf accord contraire, l'un ou l'autre ne peut exiger un retour anticipé ou différé dans l'entreprise.

Au terme du congé, le salarié a droit à sa réintégration au même poste ou à un poste équivalent.

Dans l'hypothèse où le FONGECIF AUVERGNE a accepté la prise en charge, vous êtes tenu de maintenir la rémunération du salarié au taux décidé par le FONGECIF AUVERGNE, et pour la durée financée (*voir ci-après les éléments de rémunération pris en compte dans ce cadre*).

Dans l'hypothèse contraire, vous n'avez pas d'obligation de maintien du salaire.

Si la prise en charge est refusée, le salarié peut formuler un recours contre cette décision auprès de la Commission de Recours gracieux du FONGECIF AUVERGNE, dans les deux mois suivant la date d'envoi de la notification du rejet.

◆ LES ELEMENTS DE REMUNERATION PRIS EN COMPTE

Pendant la durée du congé, l'employeur est tenu de maintenir la rémunération, dite de référence, sous forme d'une avance, dans les limites fixées par la décision du FONGECIF AUVERGNE.

Ces limites peuvent être de deux ordres :

- une limitation de la durée de la prise en charge : dans ce cas, la prise en charge du FONGECIF AUVERGNE ne couvre pas toute la durée de la formation (*ex. : périodes de stage en entreprise non financées ou financées partiellement*)

- une limitation du montant de la rémunération prise en charge, par l'application d'un taux réduit (*ex. : rémunération prise en charge au taux de 80 %*).

Si le salarié bénéficie d'une prise en charge, ces conditions sont notifiées à l'entreprise dans les 10 jours suivant la décision de la Commission.

La rémunération de référence

La rémunération de référence à maintenir est arrêtée par le FONGECIF sur la base :

- du taux horaire de base ressortant du bulletin de salaire le plus récent au moment du passage en Commission,
- majoré d'une part fixe correspondant à la moyenne de tous les autres éléments de rémunération effectivement perçus et soumis à cotisations sur les 12 derniers mois (*primes, heures supplémentaires, avantages en nature, ...*)

L'horaire de référence

L'horaire de référence retenu pour la détermination de la durée de prise en charge est l'horaire de base ressortant du contrat de travail.

La rémunération et l'horaire de référence sont arrêtés au moment de la décision de Commission et ne sont pas modifiables ultérieurement sauf :

- augmentation du SMIC (*si le taux horaire de référence est égal au SMIC*)
- augmentation collective affectant le taux horaire de base.

Les charges sociales

Les charges sociales légales et conventionnelles assises sur la rémunération de référence sont intégralement prises en charge.



Pendant la durée du CIF, le taux accident du travail est celui applicable aux stagiaires de la FPC (**3.70 %** au 01/01/2012 – code risque 85.3HA)
De même, la totalité des congés payés acquis au cours du CIF sont pris en charge.

◆ LES INTERRUPTIONS DE LA FORMATION

Interruptions décidées par l'organisme de formation

Le salarié cesse d'être pris en charge par le FONGECIF AUVERGNE pendant les périodes d'interruption décidées par l'organisme de formation.

Pendant ces périodes d'interruption, qui doivent avoir été déterminées par l'organisme de formation avant le départ en stage, le salarié peut :

- soit réintégrer l'entreprise (*si cette dernière est d'accord*),
- soit utiliser ses droits à congé payés,
- soit se trouver en situation de congé sans solde (*si ses droits à congés payés sont épuisés*).

Le FONGECIF AUVERGNE prend en charge les jours fériés ainsi que les jours de « pont » décidés par les organismes de formation, sous réserve qu'ils ne soient pas rattachés à une période de congé annuel. (*ils doivent être immédiatement précédés ou suivis d'un jour de formation pris en charge*).

Interruption pour raison de santé

Le congé maladie interrompt le congé individuel de formation, le salarié n'est donc plus pris en charge par le FONGECIF pendant l'arrêt maladie.

◆ MODALITES DE REMBOURSEMENT

Les sommes maintenues par l'employeur en application de la décision de prise en charge sont remboursées dans un délai maximum d'un mois à compter de la réception :

- du ou des bulletins de paie de la période concernée
- de l'attestation de présence au stage
- de la demande de remboursement dûment complétée, mentionnant notamment les charges sociales ne figurant pas sur le bulletin de salaire.

Ces remboursements interviennent selon la périodicité qui convient à l'entreprise. (*mensuellement, trimestriellement, à l'issue de la formation ou du bilan, ...*) et incluent :

- le taux horaire de référence x nombre d'heures prises en charge sur la période correspondante, au regard de la présence effective du stagiaire,
- les indemnités de congés payés,
- les charges sociales.

Remboursement de la prime de précarité

L'article L 6331-11 du Code du travail prévoit le remboursement de la prime de précarité versée au salarié embauché sous C.D.D. pour pourvoir au remplacement du salarié en C.I.F. pour les entreprises occupant moins de 50 salariés.

Il appartient à l'entreprise de solliciter le remboursement de cette somme dans les 2 mois qui suivent son versement en produisant la copie du C.D.D. et du bulletin de salaire sur lequel est portée la prime de précarité.