

Le congé individuel de financement est un congé qui permet à toute personne qui travaille de suivre, au cours de sa vie professionnelle, des actions de formation pour se qualifier, évoluer ou se reconverter. Le CIF est à l'initiative du salarié.

Pourquoi s'engager dans un CIF ?

- Pour accéder à un niveau supérieur de qualification via une formation longue.
- Pour se perfectionner et évoluer dans son métier.
- Pour changer de profession ou de secteur d'activité.

Qui est concerné ?

Les salariés du secteur privé en CDI justifiant d'une activité professionnelle de 2 ans (consécutifs ou non), dont une année dans l'entreprise actuelle.

NB : pour les entreprises artisanales de moins de 10 salariés, la période requise est de 36 mois.

Les titulaires ou anciens titulaires d'un CDD justifiant de 24 mois d'activité salariée au cours des 5 dernières années, dont 4 mois consécutifs ou non au cours des 12 derniers mois (ou de 6 mois d'activité salariée au cours des 22 mois précédant la fin du dernier contrat de travail).

Durée du CIF

La prise en charge du CIF est d'une année maximum pour les formations à temps complet ou de 1200 heures pour les formations à temps partiel.

La durée minimale d'un CIF est de 30 heures, néanmoins le CIF a pour vocation de permettre la mise en oeuvre de projets nécessitant une formation longue.

La formation peut se dérouler en plusieurs temps, sur une durée de 3 ans maximum.

Qui prend en charge le congé individuel de formation ?

Le financement du CIF est assuré par des organismes paritaires agréés par l'État :

- **le Fongecif**, présent dans chaque région, ou dans certains cas
- **l'Opacif** (organisme paritaire collecteur agréé pour le financement du CIF) auquel l'entreprise verse ses contributions obligatoires pour la formation professionnelle continue.

Le salarié bénéficie pendant son CIF de la prise en charge de sa rémunération (entre 80 et 100 %), d'une prise en charge partielle de ses frais de formation, et sous certaines conditions, de la prise en charge de ses frais de transport et d'hébergement.

Droits et obligations du salarié

Pendant le congé individuel de formation, le contrat de travail n'est pas rompu, mais suspendu.

Le salarié doit donc justifier de sa présence en formation.

À l'issue de la formation, il réintègre son poste de travail ou un poste équivalent.

Nouvelles règles de prise en charge

De nouvelles règles de prise en charge des CIF pour les salariés en CDI et en CDD vont être appliquées à compter du 1er janvier 2011.

Des règles nationales ont été fixées et le Fongecif Île-de-France met en oeuvre ces plafonds de prise en charge. Ainsi, tous les salariés, où qu'ils soient en France, souhaitant bénéficier d'un congé individuel de formation se verront appliquer les mêmes règles de prise en charge financière.

Concrètement, pour tout congé individuel de formation débutant après le 31 décembre 2010, le coût pédagogique sera financé selon les mêmes règles de prise en charge.

Le plafond du coût pédagogique sera de 18 000 € HT maximum ou de 27,45 € HT par heure.

CONVENTION DE RECLASSEMENT PERSONNALISÉ (CRP)

Quels sont les employeurs concernés ?

- les entreprises non soumises aux dispositions relatives au congé de reclassement, c'est-à-dire notamment celles de moins de 1000 salariés et celles en redressement ou en liquidation judiciaire (quelle que soit leur taille).
- les entreprises en redressement ou en liquidation judiciaire, quelle que soit leur taille.

Tout employeur entrant dans le champ du dispositif de la CRP et qui procède au licenciement pour motif économique d'un salarié sans lui proposer le bénéfice d'une telle convention, doit verser à Pôle emploi une contribution égale à deux mois de salaire brut moyen des 12 derniers mois.

Qui est concerné ?

Les salariés

- justifiant d'au moins 2 ans d'ancienneté
- justifiant des périodes d'affiliation requises pour avoir droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi
- physiquement aptes à l'emploi
- résidant sur le territoire relevant du champ d'application du régime d'assurance chômage (Territoire métropolitain - DOM - Collectivité territoriale de Saint-Pierre-et-Miquelon).

Les salariés ayant moins de 2 ans d'ancienneté ont également la faculté de bénéficier d'une **CRP**, s'ils remplissent les autres conditions prévues ci-dessus.

- le montant de l'allocation qui leur est versée pendant la CRP est égal au montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE);
- la durée de versement de cette allocation ne peut en aucun cas excéder celle à laquelle ils auraient pu prétendre au titre de l'ARE ;
- l'indemnité différentielle n'est pas due en cas de reprise d'un emploi salarié moins rémunéré que leur emploi précédent.

Quelle est la procédure ?

La proposition de l'employeur :

Chacun des salariés concernés doit être informé individuellement et par écrit du contenu de la convention de reclassement personnalisé et de la possibilité qu'il a d'en bénéficier.

Convention de reclassement

Le document remis par l'employeur au salarié doit ainsi mentionner :

- la date de remise du document faisant courir le délai de réflexion ;
- le délai imparti au salarié pour donner sa réponse ;
- la date à partir de laquelle, en cas d'acceptation de la convention de reclassement personnalisé, son contrat de travail est rompu.

Il doit être remis au salarié, contre récépissé :

- lorsque le licenciement pour motif économique doit être précédé d'un entretien préalable au licenciement, au cours de cet entretien préalable ;
- lorsque le licenciement pour motif économique doit être soumis à la procédure d'information et de consultation des représentants élus du personnel.

Ce document comporte également un volet "*bulletin d'acceptation*" détachable, à compléter par le salarié s'il demande à bénéficier de la **CRP** et à remettre à son employeur.

Les documents nécessaires à la mise en oeuvre de la **CRP** sont remis, par Pôle emploi, à l'employeur à sa demande. Dans les entreprises en redressement ou liquidation judiciaire, l'information des salariés est assurée par le mandataire judiciaire.

Lorsque, à la date prévue par le Code du travail pour l'envoi de la lettre de licenciement, le délai de 14 jours dont dispose le salarié pour faire connaître sa réponse n'est pas expiré, l'employeur doit lui adresser une lettre recommandée avec demande d'avis de réception :

- lui rappelant la date d'expiration du délai de réflexion ;
- et lui précisant qu'en cas de refus de la convention de reclassement personnalisé, cette lettre recommandée constituera la notification de son licenciement.

La réponse du salarié

Le salarié dispose d'un délai de 14 jours pour accepter ou refuser la **CRP**, à partir de la date de la remise du document lui proposant cette convention.

- S'il décide d'accepter la **CRP**, il doit, le faire savoir à son employeur en lui remettant le «*bulletin d'acceptation*» dûment complété et signé et accompagné des pièces justificatives indiquées.

Le contrat de travail du salarié est alors rompu par commun accord des parties, à la date d'expiration du délai de réflexion de 14 jours. Le préavis n'est pas effectué et la convention prend effet dès le lendemain de la fin du contrat de travail.

Le salarié qui accepte la **CRP** perçoit son indemnité de licenciement ; s'agissant de l'indemnité de préavis, la règle est la suivante :

- le salarié qui justifie de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, renonce à son indemnité de préavis dans la limite de 2 mois. Dans le cas où l'indemnité de préavis qu'aurait perçu le salarié s'il n'avait pas bénéficié d'une convention de reclassement personnalisé est supérieure à 2 mois de salaire, la fraction excédant ce montant lui est versée par l'employeur (ou par l'AGS si l'entreprise est en redressement ou en liquidation judiciaire) dès la rupture de son contrat de travail ;
- le salarié qui n'a pas deux ans d'ancienneté dans l'entreprise et qui aurait bénéficié d'une indemnité de préavis s'il n'avait pas accepté la convention de reclassement personnalisé, en perçoit le montant dès la rupture de son contrat de travail.

Le bénéficiaire de la **CRP** a le statut de stagiaire de la formation professionnelle. Il perçoit, pendant la durée de cette convention (8 mois maximum), une allocation spécifique de reclassement.

En acceptant la **CRP**, le bénéficiaire s'engage à :

- réaliser les actions définies avec son correspondant unique et figurant dans le plan d'action de reclassement personnalisé,
- être à plein temps actif dans la recherche d'emploi ;
- répondre aux sollicitations de Pôle emploi (convocation, proposition d'emploi).

En cas de refus express ou en l'absence de réponse au terme du délai de 14 jours, ce silence valant refus, la procédure de licenciement suit son cours normal ; le salarié ne pourra donc ni bénéficier des actions destinées à favoriser son reclassement, ni prétendre à l'allocation spécifique de reclassement, ni à l'indemnité différentielle de reclassement : il aura droit à l'indemnisation par l'assurance chômage, dans les conditions prévues par la réglementation.

Afin de l'éclairer dans son choix, le salarié bénéficie, au cours du délai de réflexion de 14 jours, d'un entretien d'information réalisé par Pôle Emploi.

En quoi consiste l'allocation spécifique de reclassement ?

Pendant la durée de la **CRP**, c'est-à-dire pendant 8 mois maximum, le bénéficiaire perçoit une allocation spécifique de reclassement dont le montant, calculé sur la base du salaire brut moyen des 12 derniers mois, est égal, sous réserve d'avoir au moins 2 ans d'ancienneté, à 80 % les trois premiers mois (soit 91 jours) et à 70 % les cinq mois suivants.

Cette allocation est payée mensuellement à terme échu, pour tous les jours ouvrables ou non ; elle ne peut être inférieure au montant de l'allocation de chômage à laquelle l'intéressé aurait pu prétendre, au titre de l'emploi perdu, s'il n'avait pas accepté la **CRP**.

Pendant les 3 premiers mois, elle ne peut être inférieure à 80% du montant journalier brut de l'indemnité de préavis que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas accepté la **CRP**. Elle est cessible et saisissable dans les mêmes conditions que les salaires.

L'employeur contribue au financement de l'allocation par un versement à l'Assedic équivalent à deux mois de salaire de l'intéressé, sous réserve que la durée légale du préavis soit au moins égale à deux mois.

Pour les bénéficiaires de la **CRP** n'ayant pas deux ans d'ancienneté, l'allocation est du même montant que l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

Sur le montant brut de l'allocation est prélevée une participation de 3% destinée au financement des retraites complémentaires.

L'ASR n'est assujettie à aucune cotisation sociale. Ainsi, le montant net de l'allocation versée est égal à son montant brut après retenue, le cas échéant, de la participation retraite complémentaire.

Le prélèvement de cette participation au titre des retraites complémentaires ne peut toutefois avoir pour effet de réduire le montant des allocations en deçà du montant minimal prévu par le règlement de l'assurance chômage, soit 27,25€ depuis le 1er juillet 2010.

Convention de reclassement

Le versement de cette allocation spécifique est suspendu lorsque le bénéficiaire :

- est malade et perçoit (ou pourrait percevoir) des prestations en espèces de la sécurité sociale au titre de l'assurance maladie;
- est en congé de maternité ou d'adoption;
- est admis à bénéficier du complément de libre choix d'activité attribuée dans la cadre de la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE);
- est admis au bénéfice de l'allocation de présence parentale;
- cesse de résider sur le territoire relevant du champ d'application de l'assurance chômage (territoire métropolitain, départements d'outre-mer, collectivité territoriale de Saint-Pierre-et-Miquelon);
- a omis de déclarer sa situation mensuelle;
- a retrouvé une activité professionnelle, salariée ou non, exercée en France ou à l'étranger;
- bénéficie de l'aide à la création ou à la reprise d'entreprise attribuée par le Pôle emploi au titre de l'article 48 du règlement général annexé à la convention du 18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage.

La CRP peut prendre fin lorsque son bénéficiaire :

- refuse une action de reclassement, ou ne s'y présente pas, ou refuse une offre d'emploi considérée comme valable au sens des dispositions réglementaires du code du travail
- ou a fait des déclarations inexactes ou présenté des attestations mensongères en vue de bénéficier indûment de la convention de reclassement personnalisé.

Lorsque l'intéressé cesse de bénéficier de la **CRP** dans le cadre des dispositions visées ci-dessus, il doit s'inscrire comme demandeur d'emploi et son dossier est transmis, par Pôle Emploi au directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

En quoi consiste l'indemnité différentielle de reclassement ?

En cas de reprise d'un emploi salarié avant la fin de la **CRP**, les bénéficiaires qui ont deux ans d'ancienneté peuvent prétendre à une indemnité différentielle de reclassement, à condition que la rémunération du nouvel emploi soit, pour un nombre identique d'heures hebdomadaire de travail, inférieure d'au moins 15% à la rémunération de l'emploi précédent.

Le montant mensuel de cette indemnité est égal à la différence entre 30 fois le salaire journalier de référence servant au calcul de l'allocation spécifique de reclassement et le salaire brut mensuel de base de l'emploi repris.

L'indemnité différentielle est versée mensuellement, à terme échu, pour une durée qui ne peut excéder 8 mois et dans la limite d'un montant total plafonné à 50 % des droits à l'allocation spécifique de reclassement qu'il restait à l'intéressé lors de sa reprise d'emploi.

Pour bénéficier de l'indemnité différentielle de reclassement, l'intéressé doit justifier, auprès de Pôle Emploi, de l'exécution de son contrat de travail.

Que se passe-t-il à l'issue de la CRP ?

Le bénéficiaire de la CRP qui, à l'issue de cette dernière, est toujours à la recherche d'un emploi, bénéficie, dans la limite de ses droits, de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (**ARE**), dès son inscription comme demandeur d'emploi, sans délai d'attente ni différé d'indemnisation.

La durée d'indemnisation au titre de l'ARE est alors réduite du nombre de jours indemnités au titre de l'allocation spécifique de reclassement.

Un accompagnement personnalisé fait alors suite à la convention de reclassement personnalisé et un projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) se substitue au plan d'action de reclassement personnalisé.