

Le congé individuel de formation (CIF)

A7

Mise à jour **Octobre 2009**

Le CIF est un dispositif de formation mobilisable à l'initiative du salarié en CDI ou en CDD qui remplit certaines conditions (ancienneté, délai entre deux CIF, procédure de demande à l'employeur...). Il nécessite une autorisation d'absence de l'employeur. Le CIF permet au salarié de suivre sur son temps de travail une formation imputable de son choix, en rapport ou non avec son activité professionnelle; et ce, indépendamment des formations mises en œuvre dans le cadre d'autres dispositifs (Plan de formation, DIF, période de professionnalisation).

SOMMAIRE

- 1 Réaliser un projet personnel à caractère professionnel ou non
- 2 Préparer son projet
- 3 Mettre en œuvre
- 4 Financer le congé individuel de formation
- 5 Accomplir les formalités

1 Réaliser un projet personnel à caractère professionnel ou non

Relevant de la seule initiative individuelle du salarié, contrairement au Plan de formation (initiative de l'employeur) ou au DIF (initiative salarié avec accord de l'employeur), le CIF permet de réaliser, pendant le temps de travail, un projet personnel de formation à caractère professionnel (changer d'activité, acquérir de nouvelles compétences, obtenir un diplôme...), ou qui permet de s'ouvrir à la culture, à la vie sociale et à l'exercice de responsabilités associatives bénévoles.

2 Préparer son projet

Le CIF peut être précédé d'un bilan de compétences et/ou d'une validation des acquis de l'expérience (VAE*). Des demandes de CIF peuvent émerger notamment lors des entretiens professionnels de formation conduits dans l'établissement (*voir fiche B3 « L'entretien professionnel de formation »*).

* Le bilan de compétences et la validation des acquis de l'expérience peuvent être éventuellement préparés en Hors Temps de Travail.

3 Mettre en œuvre

Quelles conditions d'accès ?

Pour pouvoir déposer une demande de CIF, le salarié en CDI doit répondre à deux conditions :

- justifier d'une ancienneté de 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont 12 mois dans l'entreprise ;
- respecter un délai de franchise depuis la dernière formation suivie au titre du CIF variant de 6 mois à 3 ans selon la durée des CIF. Aucun délai n'est cependant exigé entre un CIF et un congé de bilan de compétences, un congé pour VAE ou une action suivie par le salarié dans le cadre du Plan de formation.

Quelle formation choisir ?

Le salarié a le droit de suivre une action de formation de son choix qu'elle ait un caractère professionnel ou non. La formation choisie par le salarié doit néanmoins répondre aux mêmes exigences législatives et réglementaires que toute action de formation (article L. 6313-1 du Code du Travail) et entrer dans l'une des catégories définies par la loi : actions d'acquisition, d'entretien et de perfectionnement des connaissances, actions de promotion, actions d'adaptation et de développement des compétences, actions de prévention et actions de lutte contre l'illettrisme.

Elle doit se dérouler conformément à un programme pré-établi en fonction d'objectifs déterminés.

Quelles démarches ?

Une fois le choix de l'action de formation arrêté, le salarié en CDI doit déposer une demande écrite et comportant des mentions précises auprès de son employeur au plus tard :

- **120 jours** avant le début de la formation si elle dure 6 mois ou plus et s'effectue à temps plein ;
 - **60 jours** avant le début de la formation si elle dure moins de 6 mois et s'effectue à temps partiel ou en discontinu.
- L'employeur doit donner sa réponse écrite au salarié dans les 30 jours suivant la réception de la demande d'autorisation d'absence.

Il ne peut refuser la demande de CIF du salarié si les conditions d'accès sont remplies et si le salarié a présenté sa demande dans les délais fixés par la loi. Il peut cependant reporter la demande d'autorisation d'absence au titre du CIF pour deux raisons :

- les raisons de service : dans ce cas, la durée du report est au maximum de 9 mois ;
- les effectifs simultanément absents au titre du CIF appréciés différemment selon la taille de l'établissement.

ZOOM

Le CIF des salariés en CDD

Les salariés en CDD peuvent également bénéficier du CIF s'ils ont travaillé 24 mois consécutifs ou non en qualité de salarié quelle qu'ait été la nature des contrats successifs au cours des 5 dernières années dont 4 mois, consécutifs ou non, en CDD au cours des 12 derniers mois. L'employeur doit remettre au salarié concerné, un bordereau individuel d'accès à la formation (BIAF) qui lui permet de faire valoir ses droits à la formation, en dehors de la période d'exécution du CDD. L'action de formation doit débiter au plus tard 12 mois après le terme du contrat. Le bénéficiaire du CIF aura alors le statut de stagiaire de la formation professionnelle et peut être rémunéré par Unifaf sur la base du salaire moyen perçu au cours des 4 derniers mois en CDD, si sa demande de financement est acceptée.

TAILLE DE L'ÉTABLISSEMENT	TAUX D'ABSENCES SIMULTANÉES JUSTIFIANT LE REPORT
200 salariés et +	2 % du nombre total de salariés
< 200 salariés	2 % du nombre total d'heures travaillées dans l'année par l'ensemble du personnel
< 10 salariés	2 salariés

Le refus (demande présentée hors délai ou conditions d'accès au dispositif non remplies) ou le report de la demande doit être motivé.

Quelle demande de prise en charge financière ?

L'autorisation d'absence accordée par l'employeur n'implique pas obligatoirement la prise en charge financière par Unifaf. Le salarié doit effectuer une demande de prise en charge auprès d'Unifaf qui examine par ordre d'arrivée les demandes et accorde le financement selon les fonds disponibles et la conformité de ces demandes aux priorités régionales annuelles. Des demandes peuvent être différées faute de crédits disponibles : elles sont alors inscrites sur liste d'attente. Unifaf privilégie dans le cadre de ses prises en charge les formations qualifiantes de la Branche.

Quelles modalités de déroulement ?

La formation a lieu sur le temps de travail du salarié en CDI qui a obtenu une autorisation d'absence de la part de son employeur, pour suivre une formation en continu ou en discontinu, à temps plein ou à temps partiel. La durée du CIF est identique à celle de la formation.

Pendant la durée du CIF, le contrat de travail est suspendu. Il continue cependant à produire certains effets (droit aux congés payés, ancienneté, droit au DIF...) auprès du salarié qui fait toujours partie des effectifs de l'entreprise. Le salarié en CIF ne jouit en revanche d'aucune garantie particulière d'emploi pendant son absence : il peut faire l'objet d'un licenciement pour motif économique ou personnel mais en aucun cas pour un motif en rapport avec son départ en formation sauf s'il ne fréquente pas le stage avec assiduité sans motif valable.

À l'issue du CIF, le salarié retrouve dans l'établissement un poste correspondant à la qualification et à la rémunération fixées dans son contrat de travail. L'employeur n'a pas d'obligation de prendre en compte la qualification éventuellement acquise en formation.

4 Financer le congé individuel de formation

Unifaf peut prendre en charge la rémunération du salarié (incluant les charges sociales) et les coûts de formation, dans le cadre des priorités définies par ses instances paritaires, et selon les fonds disponibles.

Pour les salariés en CDI : sont remboursés à l'employeur sur présentation des pièces attestant de la réalisation de la formation et de l'assiduité du salarié :

➤ la rémunération du salarié (incluant les charges salariales et patronales)

L'employeur continue de payer directement le salarié sur une durée équivalente à la prise en charge décidée par Unifaf.

Le salarié perçoit ainsi pendant la durée de son CIF entre 80 % (pour les rémunérations supérieures à deux fois le SMIC horaire, sans que la prise en charge puisse être inférieure à deux fois le SMIC horaire) et 100 % du salaire qu'il aurait perçu s'il était resté à son poste de travail (pour les rémunérations inférieures ou égales à deux fois le SMIC horaire).

➤ le coût de la formation (frais d'inscription et frais pédagogiques)

N.B. : L'établissement peut, s'il le souhaite, prendre à sa charge sur son budget « Plan de formation » le reliquat non pris en charge par Unifaf (montant des salaires et charges et éventuellement les frais de transport et d'hébergement qui ne sont pas pris en charge sur les fonds du CIF).

Pour les salariés en CDD : le financement est identique. Néanmoins, les frais pédagogiques sont directement payés par Unifaf à l'Organisme de Formation et la rémunération est versée au salarié par Unifaf. Ces remboursements s'effectuent sur présentation des pièces attestant de la réalisation de la formation et de l'assiduité du salarié.

5 Formalités à accomplir

Le salarié doit envoyer l'imprimé « Demande de prise en charge CIF CDI », (accompagné des justificatifs) au Service régional d'Unifaf 2 mois avant le début des actions. Cas particulier pour les salariés en CDD : envoi de l'imprimé au siège d'Unifaf, 31 rue Anatole France, 92309 Levallois-Perret Cedex

À noter : il est préférable d'obtenir l'accord de prise en charge d'Unifaf avant le départ en formation du salarié.



+ D'INFOS

➤ Voir notre plaquette CIF / CBC / CVAE (congé individuel de formation / congé de bilan de compétences / congé de validation des acquis de l'expérience) à demander au Service régional d'Unifaf.



DPC CIF CDI



DPC CIF CDD

Imprimés à demander à votre Service régional

SOURCES

Code du Travail

Articles L.6313-1 et suivants; L.6332-1 et suivants; R.6322-1 et suivants.

Accord de Branche 2005/06 du 22 avril 2005 relatif au CIF, au CBC et au CVAE et son avenant n°1 signé le 18/12/06