

# Le congé individuel de formation (CIF-CDI)

07

Mise à jour Mars 2016

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...).

Le CIF-CDD fait l'objet d'une réglementation spécifique.

Le CIF peut s'articuler avec le Compte personnel de formation (CPF) (voir fiche 20 « Le Compte personnel de formation (CPF) »).

**Les règles relatives au CIF-CDI sont profondément modifiées par l'accord de Branche du 7 mai 2015 : l'attribution des demandes de CIF (hors VAE et bilan de compétences) ne s'effectuera plus par ordre d'arrivée des dossiers mais sur la base d'une « cotation » en fonction de critères de priorités. Les nouvelles règles seront applicables à tous les dossiers concernant une formation qui débute en 2017. Pour les formations débutant en 2016, des dispositions transitoires sont appliquées.**

## LE CIF-CDI EN BREF

- Le CIF-CDI nécessite une autorisation d'absence de l'employeur.
- Il permet au salarié de suivre sur son temps de travail une action de formation professionnelle continue de son choix, en rapport ou non avec son activité actuelle, et ce, indépendamment des formations mises en œuvre dans le cadre d'autres dispositifs (Plan de formation, Période de professionnalisation...).

## 1 Réaliser un projet personnel

Relevant de la seule initiative individuelle du salarié, 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 permet de s'ouvrir à la culture, à la vie sociale et à l'exercice de responsabilités associatives ou d'activités bénévoles.

## 2 Préparer son projet

Pour préparer son projet, le salarié peut recourir au Conseil en évolution professionnelle : consulter le site [mon-cep.unifaf.fr](http://mon-cep.unifaf.fr)

Le CIF peut aussi être précédé d'un bilan de compétences (voir fiche 8 « Le bilan de compétences ») qui permet de conforter et de valider son projet. Une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE) peut également permettre de réduire notablement la durée de la formation. Des demandes de CIF peuvent émerger lors de l'entretien professionnel réalisé tous les 2 ans dans l'établissement (voir fiche 14 « L'entretien professionnel »).

\* Le bilan de compétences et la validation des acquis de l'expérience peuvent être réalisés pendant le temps de travail ou en dehors de celui-ci. Le salarié peut effectuer un bilan ou entreprendre une démarche de VAE, à son initiative dans le cadre d'un congé. Il peut également les réaliser, en accord avec son employeur dans le cadre du plan de formation de l'établissement.

## 3 Mettre en œuvre

### Quelles conditions d'accès ?

- 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 du précédent 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.

## SOMMAIRE

- Réaliser un projet personnel
- Préparer son projet
- Mettre en œuvre
- Financer le congé individuel de formation
- Formalités à accomplir

## À NOTER

Pour les salariés en CDD, il existe des modalités particulières pour accéder au CIF. Ces modalités sont détaillées dans la fiche 16 « Le Congé Individuel de Formation des salariés en CDD (CIF-CDD) ».

**Quelle formation choisir ?**

Le salarié a le droit de suivre une formation de son choix. La formation 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, actions de lutte contre l'illettrisme... Elle doit se dérouler conformément à un programme pré-établi en fonction d'objectifs déterminés et être dispensée par un organisme de formation disposant d'un numéro de déclaration d'activité en cours de validité.

Les activités de loisirs, les formations de développement personnel sans lien avec une activité professionnelle ou de pratiques non conventionnelles à visée thérapeutique ne peuvent pas être prises en charge.

**Quelles démarches ?**

Une fois la formation choisie, le salarié en CDI doit déposer une demande écrite d'autorisation d'absence 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 ou s'effectue à temps partiel ou en discontinu.

La demande d'autorisation d'absence doit comporter des informations précises sur la formation, sa durée, son calendrier. Des exemples de lettre sont disponibles sur [www.unifaf.fr](http://www.unifaf.fr) (rubrique Télécharger / Modèles de lettres et d'attestations).

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 (soit 1 salarié déjà en CIF)

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

**À noter :** Il est également possible de faire une formation hors temps de travail sans avoir à demander une autorisation d'absence à son employeur (voir fiche 12 «La formation hors temps de travail»).

**Quelle demande de prise en charge financière ?**

L'autorisation d'absence accordée par l'employeur n'implique pas le financement de la formation par Unifaf. Le salarié doit effectuer une demande de prise en charge auprès d'Unifaf. L'accord de Branche du 7 mai 2015 modifie en profondeur les règles de prise en charge des demandes de CIF-CDI par Unifaf :

**1/ Jusqu'alors, Unifaf examinait les demandes par ordre d'arrivée, vérifiait la recevabilité du dossier et accordait le financement selon les fonds disponibles et les priorités annuelles régionales.** Des demandes pouvaient être différées faute de crédits disponibles : elles étaient alors inscrites sur liste d'attente. Unifaf privilégiait dans le cadre de ses prises en charge les formations qualifiantes de la Branche.

**2/ Pour tous les dossiers concernant une formation débutant en 2017, les demandes de CIF seront instruites par les services d'Unifaf sur la base de critères cumulatifs de cotation, appréciés au moment de l'étude du dossier et de la lettre de motivation expliquant le projet professionnel du salarié et la place de la formation dans ce projet.**

**A noter :** les salariés ne pourront déposer qu'une demande de financement de CIF par année civile. Les dossiers non financés à l'issue d'une commission CIF seront réétudiés lors de la commission CIF suivante, au cours de la même année civile. Les dossiers non financés à l'issue de l'année civile de référence seront annulés.

Lorsque l'entrée en formation est conditionnée par la réussite aux épreuves de sélection, l'accord de prise en charge du CIF par Unifaf ne sera confirmée qu'en cas de réussite de ces épreuves dans les 10 mois suivant la notification de cet accord.

**Une première cotation du dossier sera réalisée sur la base des critères suivants** (l'ensemble des points se cumule et donne rang prioritaire du demandeur) :

Salarié n'ayant jamais bénéficié de CIF	10 points
Reconversion hors métier du secteur d'un salarié	15 points

**À SAVOIR**

Au moment de la demande d'autorisation d'absence, n'oubliez pas d'évoquer avec votre employeur votre situation pendant les périodes de fermeture du centre de formation (pose de congés payés, RTT...). Téléchargez sur le site [www.unifaf.fr](http://www.unifaf.fr) les modèles de lettres.

s'engageant ou s'étant engagé dans une reconversion	
Reconversion d'un salarié dans le secteur hors de sa filière métier initiale	7 points
Salarié de niveau infra V ou V visant une formation de niveau V ou IV	9 points
Salarié de niveau infra V ou V visant une formation de niveau IV, III ou II du secteur social, médico-social ou sanitaire	5 points
Salarié visant une formation de niveau I	5 points
Salarié reconnu porteur d'un handicap ou ayant un avis d'aptitude délivré par la médecine du travail comportant des réserves, n'ayant pas de possibilité d'accès à un financement de l'OETH ou de l'AGEFIPH	10 points
Salarié mobilisant l'intégralité de son CPF	7 points
Salarié ayant été accompagné dans une prestation CEP ou bilan de compétences	4 points
Salarié en risque de rupture professionnelle dont l'établissement est engagé dans un licenciement pour motif économique	15 points
Salarié antérieurement sur liste d'attente ayant attendu :- 4 ans et plus- entre 2 ans et moins de 4 ans- entre 1 an et moins de 2 ans- moins de 1 an	4 points 3 points 2 points 1 point

**Si plusieurs dossiers sont ex-aequo**, les dossiers sont présentés à la réunion la plus proche de la DRP (Délégation régionale paritaire). Le départage s'effectue alors sur la base des critères suivants et de la lettre de motivation :

Salarié dont le dossier bénéficie d'un cofinancement	5 points
Salarié ayant un niveau de formation baccalauréat	10 points
Salarié n'ayant jamais bénéficié d'un CIF	10 points
Salarié mobilisant l'intégralité de son CPF	10 points
Salarié dont la formation est égale ou inférieure à un an (s'il s'agit d'un stage continu à temps plein) ou à 1 200 heures (s'il s'agit d'un stage à temps partiel ou comportant des enseignements discontinus	5 points
Salarié reconnu porteur d'un handicap ou ayant un avis d'aptitude délivré par la médecine du travail comportant des réserves, n'ayant pas de possibilité d'accès à un financement de l'OETH ou	10 points

de l'AGEFIPH	
Salarié visant une certification enregistrée ou éligible de droit au RNCP	3 points
Salarié de plus de 45 ans	10 points
Salarié ayant plus de 4 ans d'ancienneté chez le même employeur	5 points
Prise en compte des années d'attente pour toute demande antérieure à janvier 2015. Salarié ayant attendu :- 7 ans ou plus- 6 ans- 5 ans	5 points
- 3 ans	4 points
- 2 ans	3 points
- 1 an	2 points
	1,5 point
	1 point
	0,5 point

**A noter :** 70 % des financements CIF-CDI seront affectés à des formations qualifiantes (diplôme ou titre enregistré au RNCP, certificat de qualification professionnelle – CQP, qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale), 20 % seront réservés aux congés de bilan de compétences et congés pour validation des acquis de l'expérience (VAE) et 10% aux formations non qualifiantes.

**3/ Pour les formations débutant en 2016, des dispositions transitoires sont prévues.** La prise en charge des CIF-CDI s'effectue, dans la limite des crédits disponibles, dans les conditions suivantes :

- 44% des crédits sont affectés aux diplômes qualifiants du secteur sanitaire, social et médico-social figurant dans les conventions collectives de la branche,
- 30% des financements sont affectés aux autres diplômes qualifiants,
- 4% sont réservés aux congés bilan de compétences et 4% aux congés VAE,
- 10% sont réservés au financement des formations post-jury VAE,
- le reste (8%) aux autres formations.

#### 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 CPF...) 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. Le fait de ne pas suivre régulièrement la formation sans raison valable peut être un motif de licenciement.

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 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 dans la limite des fonds disponibles.

### Pour les salariés en CDI :

➔ **Unifaf rembourse à l'employeur la rémunération du salarié** (incluant les charges salariales et patronales) sur présentation des justificatifs de la réalisation de la formation et de l'assiduité du salarié. L'employeur continue de payer directement le salarié sur la base de la prise en charge décidée par Unifaf et pour les heures de formation réalisées et attestées. Le salarié perçoit entre 80 % (pour les rémunérations horaires supérieures à 2 fois le SMIC horaire, sans que la prise en charge puisse être inférieure à 2 fois le SMIC) et 100 % du salaire qu'il aurait perçu s'il était resté à son poste de travail (pour les rémunérations inférieures ou égales à 2 fois le SMIC).

➔ **Unifaf règle directement le coût de la formation à l'organisme de formation** (frais d'inscription et frais pédagogiques). Pour ce faire, Unifaf signe avant le début de la formation un contrat de prestation de service avec l'organisme de formation et le salarié. A défaut de signature de ce contrat avant le début de la formation, aucune prise en charge ne sera accordée.

*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 annexes qui ne sont pas pris en charge sur les fonds du CIF).*

**A noter :** lorsque la formation débouche sur une certification inscrite au RNCP ou un CQP dont le référentiel de certification prévoit la réalisation d'un stage pratique obligatoire, celui-ci est pris en charge dans les mêmes conditions que pour la partie réalisée en organisme de formation sous réserve que ce stage :

- ne corresponde pas aux fonctions occupées par le salarié,
- se déroule chez un autre employeur,
- n'excède pas la durée maximale prévue par le référentiel de certification.

**Pour les salariés en CDD :** les modalités d'accès au CIF-CDD ainsi que les conditions de prise en charge sont précisées dans la fiche 16.

## 5 Formalités à accomplir

Le salarié doit envoyer au Service régional d'Unifaf l'imprimé « Demande de prise en charge CIF-CDI », (disponible auprès du Service régional), accompagné des justificatifs demandés 2 mois avant le début de la formation.

Un accord écrit de prise en charge d'Unifaf garantit le financement de la formation. Unifaf ne finance aucune formation ayant débuté avant l'accord de prise en charge.

**A noter :** un accord écrit de prise en charge d'Unifaf garantit le financement de la formation. Unifaf ne finance aucune formation ayant débuté avant l'accord de prise en charge.

## SOURCES

### Code du Travail

Articles L.6313-1 et suivants, L.6314-1, L.6322-1 et suivants, L.6323-20, R.6322-1 et suivants, R.6322-10.

**Accord de Branche du 7 mai 2015** sur la formation professionnelle dans la Branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif

**Avenant n°1 du 16 octobre 2015** à l'accord du 7 mai 2015