

CIF CDI – Le Congé Individuel de Formation pour CDI

Description

Le Congé Individuel de Formation ([CIF](#)) donne l'occasion aux salariés de secteur privé de suivre une formation ou [professionnalisation](#) de leur choix et à leur initiative. Cette formation doit mener à un nouveau diplôme ou une certification professionnelle et correspondre à un projet établi par le salarié.

Pendant la durée de ce congé, comme tout type de [congé parental](#) (par exemple en cas de [congé paternité](#) ou [congé maternité](#)) le salarié s'absente de son poste. C'est pourquoi, si le salarié en [CDI](#) ou [CDI de projet](#) décide d'effectuer une formation pendant ses heures de travail, il sera dans l'obligation de respecter une procédure formelle auprès de son employeur et de l'organisme chargé de la formation. Il doit également remplir certains critères tels que l'ancienneté ou les délais de franchise.

[Modèle de CDI](#)

Quels sont les critères pour bénéficier d'un CIF en CDI ?

Le salarié ayant un projet professionnel prédéfini peut tout à fait choisir d'effectuer une formation pendant ses heures de travail. En effet, le temps que le salarié passe en formation est assimilé à des heures travaillées. Le salarié gardera donc ses congés payés, ses primes, ses avantages, ainsi que sa rémunération. Le salarié bénéficiera également de toutes les prestations de la Sécurité Sociale (maladie, accident du travail) ainsi que du calcul de l'ancienneté et des congés payés.

En outre, le salarié ayant fait le choix d'effectuer un stage de formation, n'est pas obligé de choisir une formation en rapport avec son activité.

Outre le choix du thème de la formation, le salarié peut décider de l'effectuer à temps plein ou à temps partiel, de manière continue ou discontinue.

Ainsi, le salarié en CDI, ayant choisi d'effectuer un CIF, doit simplement respecter les critères suivants :

- **Critère d'ancienneté** : le salarié en CDI doit justifier d'une activité salariée depuis au moins 2 ans consécutifs ou non, et d'une activité d'au moins 1 ans dans la même entreprise au moment de la demande.

Ce délai d'ancienneté est de 36 mois dans les entreprises artisanales de moins de 11 salariés.

Attention ! Ce critère d'ancienneté n'est pas exigé pour des salariés ayant intégré un nouvel emploi après avoir été licenciés pour motif économique, et n'ayant pas suivi de stage de formation après leur licenciement.

- **Avoir un projet professionnel** : le salarié doit avoir pour projet d'évoluer dans son métier, de se qualifier ou de se reconverter ;
- **Respecter le délai de franchise** : lorsque le salarié en CDI souhaite poursuivre plusieurs formations, il doit respecter un délai de franchise égal à la durée en heures du précédent CIF divisé par 12. Ce délai ne peut être inférieur à 6 mois et supérieur à 6 ans.
- **Trouver un organisme de formation et déposer son dossier.**

Quelles sont les démarches pour bénéficier d'un CIF en CDI ?

Dès lors que le salarié en CDI s'est bien assuré qu'il respecte tous les critères d'accès au CIF, il doit :

- déposer auprès de son employeur une demande écrite d'autorisation d'absence, en indiquant toutes les informations relatives à sa formation ;
- Le salarié doit également joindre un certificat d'inscription s'il est prévu qu'il bénéficie d'un congé pour passer un examen.
- Cette demande auprès de l'employeur doit être formulée dans un délai de temps imparti :

120 jours avant le début de la formation Pour une formation de 6 mois et plus et si elle s'effectue en une seule fois à temps plein

60 jours avant le début de la formation Pour une formation de moins de 6 mois et si elle s'effectue à temps partiel (ou sur plusieurs périodes)

Une fois ces démarches effectuées, l'employeur doit apporter une réponse dans les 30 jours.

L'employeur accordera une réponse positive si tous les critères sont remplis (ancienneté, franchise, projet professionnel). Si toutefois, le salarié estime remplir tous les critères pour bénéficier d'un CIF, mais que l'employeur refuse de lui accorder une autorisation d'absence, le salarié pourra s'adresser au délégué du personnel ou de l'inspection du travail. Dans tous les cas, en cas de désaccord, il est possible de saisir le Conseil des Prud'hommes.

Attention ! Si un employeur ne peut refuser le CIF au salarié en CDI en présence de tous les critères énumérés et remplis par le salarié, il peut néanmoins décaler le départ du salarié de 9 mois, pour des raisons de service ou de dépassement de pourcentage d'absences au sein de l'entreprise.

Le déroulement du CIF en CDI

Le paiement de la formation

Pour que ses frais de formation soient pris en charge, le salarié doit faire une demande de financement. Cette demande est adressée auprès de l'organisme paritaire agréé par l'Etat près duquel l'entreprise verse sa contribution. De cet organisme dépendent les règles de prise en charge et de financement du CIF.

L'organisme auprès duquel l'entreprise du salarié cotise pour le CIF, peut prendre en charge (hiérarchiquement):

- La rémunération du salarié ;
- Le coût de la formation du salarié ;
- Les frais de transport du salarié ;
- Les frais d'hébergement du salarié.

La durée de la formation

La durée de la formation peut être déterminée par accord de branche ou d'entreprise.

Toutefois, légalement, un congé individuel de formation ne peut être inférieur à 30 heures.

Sa durée maximale peut être d'un an pour une formation à temps plein et de 1 200 heures à temps partiel.

La rémunération du salarié en CDI pendant le CIF

Pendant le congé individuel de formation, le salarié peut être rémunéré par son employeur. A son tour, l'employeur est remboursé de ce salaire par l'organisme agréé prenant en charge la formation.

Attention ! L'autorisation d'absence donnée par l'employeur n'entraîne pas forcément la prise en charge et le financement de la formation. Pour ce faire, le salarié doit obtenir l'autorisation de l'organisme agréé.

La rémunération et [des indemnités](#) touchées par le salarié pendant la durée de la formation est comprise entre 90 et 100% du salaire qu'il touche habituellement.

Dans tous les cas, la rémunération ne peut être inférieure à 90% du salaire dans le cas où cette formation débouche sur un diplôme de l'enseignement technologique homologué / ou que la formation répond à un objectif de reconversion du salarié.

La fin du CIF pour le salarié en CDI

Pendant le CIF, le salarié a été considéré comme stagiaire de la formation professionnelle. Durant cette période, son contrat de travail est seulement suspendu. De fait, à son retour, l'employeur doit réintégrer le salarié dans l'entreprise, à moins que celui-ci ait interrompu son CIF de manière anticipée.

Le salarié doit pouvoir intégrer son poste de travail antérieur, ou un poste équivalent, sans que l'employeur soit dans l'obligation de lui accorder un poste en lien avec la nouvelle formation reçue.