



CIF, congé de bilan de compétences et congé pour VAE

En bref

Points clés

- Objectif du congé
- Salariés concernés
- Délai de franchise à respecter
- Durée du congé
- Demande du salarié, réponse de l'employeur
- Pendant le congé...

Objectif du congé

CIF	Congé de bilan de compétences	Congé pour VAE
Suivre une formation visant : <ul style="list-style-type: none"> • l'accès à un niveau supérieur de qualification ; • le changement d'activité ou de profession ; • l'ouverture à la culture et à la vie sociale. 	Réaliser un bilan de compétences pour faire le point sur son évolution professionnelle.	Réaliser une VAE (préparation et/ou passage devant le jury) en vue d'obtenir une certification professionnelle (diplôme, titre ou certificat de qualification professionnelle).

Salariés concernés

CIF	Congé de bilan de compétences	Congé pour VAE
Tout salarié ayant une ancienneté en tant que salarié, de 24 mois consécutifs ou non, dont 12 mois dans l'entreprise.	Tout salarié ayant une ancienneté en tant que salarié d'au moins 5 ans consécutifs ou non, dont 12 mois dans l'entreprise.	Tout salarié, quelle que soit son ancienneté, possédant une expérience de 3 ans minimum en rapport avec la certification visée.

Délai de franchise à respecter

CIF	Congé de bilan de compétences	Congé pour VAE
De 6 mois à 6 ans (en fonction de la durée du précédent CIF) depuis le dernier jour du précédent CIF.	5 ans entre deux congés de bilan de compétences.	Un an entre deux congés pour VAE.

Relevant de la seule initiative du salarié, contrairement au plan de formation (initiative de l'employeur) ou du DIF (co-décision), le Congé Individuel de Formation (CIF) permet au salarié de s'absenter pour réaliser un projet personnel de formation.

Sur cette même logique, il peut bénéficier d'un congé de bilan de compétences ou pour Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

Points communs entre ces congés :

- pour y prétendre, le salarié doit remplir certaines conditions (ancienneté...),
- demande du salarié et réponse de l'employeur doivent être présentées dans des délais déterminés,
- l'autorisation d'absence accordée par l'employeur n'implique pas le financement du congé (salaire et frais de formation) : le salarié doit faire une demande de prise en charge auprès de l'OPACIF*.

Bon à savoir

Dans le cadre de l'utilisation du DIF et si le salarié n'est pas éligible au congé de bilan de compétences, le FAFIEC peut financer le bilan de compétences (voir les Critères de prise en charge).

*Organisme Paritaire Agréé au titre du CIF



Utiliser les dispositifs de formation de la Branche

18a CIF, congé de bilan de compétences et congé pour VAE

En bref

Durée du congé

CIF	Congé de bilan de compétences	Congé pour VAE
Jusqu'à un an ou 1200 heures en discontinu ou à temps partiel.	24 heures de temps de travail (consécutives ou non).	

Demande du salarié, réponse de l'employeur

CIF	Congé de bilan de compétences	Congé pour VAE
Demande à présenter par le salarié		
Demande-d'autorisation d'absence à l'employeur au moins 120 jours avant le début de la formation si celle-ci dure 6 mois ou plus en continu (60 jours en cas de formation de moins de 6 mois, formation à temps partiel ou par périodes).	Demande d'autorisation d'absence à l'employeur au moins 60 jours avant le début de la prestation.	
Demande de prise en charge à l'OPACIF*		
Réponse de l'employeur dans les 30 jours qui suivent la demande		
Autorisation d'absence accordée. Autorisation d'absence refusée si le salarié ne remplit pas les conditions requises ou ne respecte pas le délai de présentation de la demande. Départ du salarié différé :		
<ul style="list-style-type: none"> parce qu'un certain nombre de salariés bénéficient déjà d'un CIF**, pour raisons de service (report dans la limite de 9 mois). 	<ul style="list-style-type: none"> pour raisons de service, dans la limite de 6 mois. 	

Pendant le congé

CIF	Congé de bilan de compétences	Congé pour VAE
<ul style="list-style-type: none"> Le contrat de travail est suspendu (le bénéficiaire reste salarié de l'entreprise). Les droits liés aux congés payés et à l'ancienneté (DIF...) sont maintenus. Si l'OPACIF* a accepté la prise en charge de la rémunération, l'employeur en fait l'avance et se fait rembourser par l'OPACIF*. 		

* Organisme Paritaire Agréé au titre du CIF

** Le départ en formation peut être différé par l'employeur :

- s'il aboutit à l'absence simultanée de 2 salariés ou plus (entreprise de moins de 10 salariés),
- lorsque le nombre total d'heures demandées au titre du congé dépasse 2% du nombre total d'heures travaillées dans l'année (entreprise de moins de 200 salariés),
- afin d'éviter que plus de 2% du nombre total de salariés de l'entreprise ne soient simultanément absents au titre du CIF (entreprise de 200 salariés et plus).

Bon à savoir

Le CIF est réalisé sur le temps de travail du salarié. Toutefois, le salarié justifiant d'un an d'ancienneté dans l'entreprise peut également bénéficier d'un CIF hors temps de travail (sans avoir à formuler de demande d'autorisation d'absence à son employeur) financé par l'OPACIF tout en conservant sa protection sociale.

La formation doit cependant avoir une durée minimale de 120 heures.

Ce qu'il faut retenir

Sous certaines conditions (ancienneté, délai de demande...), un salarié peut bénéficier d'un congé pour :

- suivre une formation (Congé Individuel de Formation - CIF) ;
- faire valider ses acquis (congé pour VAE) ;
- réaliser un bilan de compétences (congé de bilan de compétences).

Pour en savoir plus

- Site Internet www.fup.fr rubrique Site public CIF