

**ASSEMBLÉE NATIONALE**

19 juillet 2018

AVENIR PROFESSIONNEL - (N° 1177)

Commission	
Gouvernement	

Rejeté

**AMENDEMENT**

N° 3

présenté par

M. Dharréville, Mme Bello, M. Brotherson, M. Bruneel, Mme Buffet, M. Chassaigne,  
M. Dufrègne, Mme Faucillon, M. Jumel, Mme Kéclard-Mondésir, M. Lecoq, M. Nilor, M. Peu,  
M. Fabien Roussel, M. Serville et M. Wulfranc

-----

**ARTICLE PREMIER**

Substituer aux alinéas 71 à 90 les seize alinéas suivants :

« 18° La sous-section 2 de la section 2 est complétée par des articles L. 6323-17-1 à L. 6323-17-5 ainsi rédigés :

« *Art. L. 6323-17-1.* – Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris, le cas échéant, dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité :

« Ces actions de formation doivent permettre au salarié :

« 1° D'accéder à un niveau supérieur de qualification ;

« 2° De changer d'activité ou de profession ;

« 3° De s'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale et à l'exercice des responsabilités associatives bénévoles.

« Les actions de formation du congé individuel de formation s'accomplissent en tout ou partie pendant le temps de travail.

« *Art. L. 6323-17-2.* – Pour bénéficier de ce congé, le salarié doit justifier d'une ancienneté minimale en qualité de salarié, déterminée par décret en Conseil d'État. »

« *Art. L. 6323-17-3.* – La durée du congé individuel de formation correspond à la durée du stage.

---

« Art. L. 6323-17-4. – La durée du congé individuel de formation ne peut être imputée sur la durée du congé payé annuel.

« Ce congé est assimilé à une période de travail :

« 1° Pour la détermination des droits des intéressés en matière de congé payé annuel ;

« 2° À l'égard des droits que le salarié tient de son ancienneté dans l'entreprise.

« Art. L. 6323-17-5. – Le salarié bénéficiaire du congé individuel de formation a droit à une rémunération minimum déterminée par décret, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

« La rémunération due au bénéficiaire du congé individuel de formation est versée par l'employeur, qui est remboursé par l'opérateur de compétences dont il relève.

« Un décret précise les modalités selon lesquelles cette rémunération est versée, notamment dans les entreprises de moins de cinquante salariés ». »

### EXPOSÉ SOMMAIRE

Le présent amendement vise à rétablir le congé individuel de formation (CIF), qui permet à tout salarié de suivre des formations longues visant le développement des qualifications ou une reconversion professionnelle. A titre d'exemple, le coût moyen d'un dossier CIF en Ile-de-France, est de 27 000 euros.

La transformation avec l'article 1<sup>er</sup> du CIF en CPF transition professionnelle porte un risque de réduction des droits à la formation des salariés. La mobilisation du CPF « transition professionnelle » resterait également complexe, le bénéficiaire devant s'adresser à deux acteurs différents : le prestataire du CEP, et la commission paritaire du CREFOP.

Le congé individuel de formation, hérité de la loi de 1971 et que de nombreux pays nous envient, participe de la sécurisation des parcours professionnels. Il est le seul outil de formation à la main du salarié bénéficiant d'un financement propre.

Nous devons le préserver.