

LA PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION

La période de professionnalisation a pour objectif de favoriser le maintien dans l'emploi de certaines catégories de salariés en CDI. Les formations sont financées par l'OPCA par la contribution « professionnalisation et DIF » des entreprises. Les actions de formation permettent l'acquisition d'une certification reconnue ou des actions de professionnalisation définies au niveau de la branche. Les actions prises en charge peuvent se dérouler pendant ou en dehors du temps de travail à l'initiative de l'employeur (plan de formation) ou du salarié (DIF). Pendant le temps de travail, la rémunération du salarié est maintenue. En dehors du temps de travail, l'allocation de formation est versée.

SALARIES CONCERNÉS

La période de professionnalisation est réservée aux salariés en contrat à durée indéterminée en situation de fragilité à l'égard de l'emploi. Souvent, les accords conclus élargissent les catégories de salariés pouvant se trouver en difficulté professionnelle dans le contexte économique de la branche professionnelle.

Articles L. 6324-1 et L. 6324-2 du Code du travail

Depuis le 1^{er} janvier 2010, la période de professionnalisation est également réservée aux bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion en CDD ou en CDI.

Article L. 6324-1 du Code du travail

Les salariés en contrat à durée indéterminée concernés sont les suivants :

- salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, conformément aux priorités définies par accord de branche ou, à défaut, par accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un OPCA à compétence interprofessionnelle ;
- salariés qui répondent à des conditions minimales d'activité, d'âge et d'ancienneté ;
- salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou hommes et femmes après un congé parental ;
- bénéficiaires de l'obligation d'emploi : handicapés, invalides, etc ;
- bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion.

Article L. 6324-2 du Code du travail

L'instauration du FPSPP (Fond paritaire de sécurisation des parcours professionnels) permet, notamment, le financement d'actions de formation des salariés au vu de leur qualification ou de leur requalification. La période de professionnalisation apparaît alors comme un outil pour la qualification et la requalification des salariés les plus fragilisés.

Une convention-cadre entre l'État et le FPSPP détermine les publics bénéficiaires et des appels à projets sollicitent notamment les OPCA.

Article 18 de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009, JO du 25 novembre

Les accords professionnels ou interprofessionnels peuvent élargir l'accès à la période de professionnalisation à différents salariés regardés comme prioritaires dans le secteur d'activité.

FORMATIONS POSSIBLES

La période de professionnalisation vise l'obtention d'une qualification professionnelle. Celle-ci doit être choisie parmi les qualifications ci-dessous :

- enregistrée dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- reconnue dans la classification d'une convention collective de la branche ;
- ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- action de formation dont l'objectif est défini par la CPNE.

Une convention ou un accord collectif de branche ou, à défaut, un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel détermine la liste des qualifications accessibles.

Articles L. 6324-3 et L. 6324-4 du Code du travail

Le RNCP est une base de données permettant de consulter les fiches descriptives d'environ 5 000 certifications : diplômes, titres ou certificats de qualification professionnelle. Les recherches s'effectuent par mot-clef, par secteur d'activité ou avec l'intitulé du diplôme. Pour plus de renseignements, il suffit d'aller sur le site : <http://www.cncp.gouv.fr/>

Des accords de branche ou interprofessionnels définissent les actions prioritaires pouvant être réalisées dans le cadre de la période de professionnalisation. Ces actions prioritaires conditionnent la possibilité de prise en charge par les OPCA couverts par ces accords. Ces actions prioritaires peuvent être définies de manière plus ou moins limitative concernant les possibilités de prise en charge.

Les enseignements généraux, professionnels sont dispensés dans des organismes publics ou privés de formation. Ces enseignements peuvent également être dispensés au sein d'un service formation interne à l'entreprise. Dans ce cas, l'entreprise doit disposer d'une structure pérenne de formation, identifiée comme telle dans l'organisation de l'entreprise et donc des moyens nécessaires à une prestation de formation : locaux, supports pédagogiques, plannings de formation réservés aux actions de formation. Les formateurs doivent consacrer tout ou partie de leur temps à la délivrance d'actions de formation.

Article L. 6324-5 du Code du travail

Circulaire DGEFP n° 2006-35 du 14 novembre 2006

Aucune durée minimale de formation n'est fixée pour la plupart des bénéficiaires de la période de professionnalisation. En revanche, une durée minimale de formation pour les titulaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) est fixée à quatre-vingts heures.

Articles L. 6324-5 et D. 6324-1-1 du Code du travail

La désignation d'un tuteur n'est pas obligatoire pour accompagner les salariés bénéficiaires d'une période de professionnalisation. Elle est parfois utile et nécessaire. Des aides financières des OPCA sont prévues pour les entreprises. Le tuteur a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le bénéficiaire de la période de professionnalisation pendant la durée de cette période et de veiller au respect de son emploi du temps. Il assure la liaison avec l'organisme ou le service de formation chargé de mettre en œuvre les actions de professionnalisation et participe à l'évaluation du suivi de la formation. L'employeur lui permet de disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.

Article D. 6324-3 du Code du travail

L'employeur peut choisir, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, un tuteur pour suivre le salarié en période de professionnalisation. La personne choisie doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle de deux ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. L'employeur peut lui-même être tuteur, s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Article D. 6324-2 du Code du travail

Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation. Si l'employeur est tuteur, il ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de deux salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation.

Article D. 6324-5 du Code du travail

FINANCEMENT

Le financement de la période de professionnalisation est assuré par l'OPCA auquel l'entreprise a versé ses contributions à la formation professionnelle continue. De plus, dans les entreprises de 10 salariés et plus, les frais excédant les forfaits de prise en charge, ainsi que les rémunérations et allocations de formation versées au salarié peuvent s'imputer sur la participation à la formation professionnelle (0,9 %).

Les OPCA agréés au titre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation prennent en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation. Cette prise en charge se fait sur la base de forfaits horaires fixés par convention ou accord collectif de branche ou interprofessionnel. Ces forfaits peuvent faire l'objet d'une modulation en fonction de la nature et du coût de la prestation. En l'absence de forfaits fixés par accord, la prise en charge par les organismes collecteurs se fait sur la base de **9,15 €** par heure.

Articles L. 6332-14 et D. 6332-87 du Code du travail

Le financement des dépenses liées à l'exercice du tutorat se fait dans la limite d'un plafond de **230 €** par mois et par bénéficiaire, pour une durée maximale de six mois, soit au total **1 380 €** maximum. L'entreprise peut pour un même tuteur percevoir ce financement lorsque le tuteur accompagne simultanément plusieurs salariés (trois au maximum). Les dépenses prises en charge comprennent les rémunérations, cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles et les frais de transport. Ce forfait est porté à 345 € lorsque le tuteur est âgé de 45 ans ou plus ou lorsque le salarié tuteur est en contrat unique d'insertion.

Articles L. 6332-15 et D. 6332-91 du Code du travail

Les dépenses liées à la formation des tuteurs concernent les salariés qui veulent s'investir dans cette mission ou les employeurs de moins de 10 salariés. La prise en charge est limitée à un plafond de **15 €** par heure de formation dans la limite de quarante heures. Les dépenses prises en charge comprennent les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations sociales légales et conventionnelles et les frais de transport et d'hébergement.

Articles L. 6332-15 et D. 6332-90 du Code du travail

Les dépenses de formation exposées dans le cadre de la période de professionnalisation peuvent excéder le montant des forfaits de prise en charge des OPCA. Dans ce cas, l'employeur peut, dans les entreprises de 10 salariés et plus, imputer les dépenses excédentaires des forfaits sur sa participation à la formation professionnelle continue.

Article D. 6332-89 du Code du travail

Par ailleurs, l'employeur d'une entreprise d'au minimum 10 salariés, peut imputer sur le budget de formation :

- les rémunérations versées aux salariés en formation dans le cadre de la période de professionnalisation ;
- l'allocation de formation versée au salarié en période de professionnalisation en dehors de son temps de travail.

Article L. 6331-21 du Code du travail

MISE EN ŒUVRE

La période de professionnalisation doit nécessairement s'inscrire dans le cadre du plan de formation ou du DIF.

Dans le cadre du plan de formation, l'employeur propose la période de formation selon deux modalités de mise en place :

- pendant le temps de travail du salarié, cette proposition ne nécessite pas l'accord du salarié ;
- en tout ou en partie en dehors du temps de travail, la proposition de la période de professionnalisation par l'employeur nécessite alors l'accord écrit du salarié.

Par ailleurs, le salarié peut demander à son employeur à bénéficier d'une période de professionnalisation dans le cadre du plan de formation. L'employeur peut satisfaire cette demande lorsque le projet de formation s'inscrit dans le projet de l'entreprise.

Article L. 6324-7 du Code du travail

Le salarié peut prendre l'initiative de demander une période de professionnalisation dans le cadre de son DIF.

Article L. 6324-7 du Code du travail

Lorsque la période de professionnalisation résulte de la demande du salarié, l'employeur peut la refuser ou la différer en fonction du nombre trop élevé d'absences simultanées du fait de périodes de professionnalisation.

La période de professionnalisation peut être refusée lorsque le pourcentage de salariés simultanément absents du fait de la période de professionnalisation dépasse 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement. Le chef d'entreprise ou d'établissement peut néanmoins accorder le dépassement et accéder à la demande de période de professionnalisation du salarié.

Article L. 6324-6 du Code du travail

Dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d'au moins deux salariés. Le Code du travail ne précise pas les délais dans lesquels l'employeur diffère la demande.

Article L. 6324-6 du Code du travail

Bien que le principe énoncé par l'ANI ne soit pas repris par le Code du travail, « quelle que soit la décision de l'employeur (acceptation ou report), la période de professionnalisation reste subordonnée à la décision positive de prise en charge totale ou partielle par l'OPCA ». En effet, l'intérêt de la période de professionnalisation pour l'entreprise étant la possibilité d'obtenir sa prise en charge en tout ou partie par l'OPCA qui a reçu son 0,50 %. L'acceptation de l'employeur reste suspendue à celle de l'OPCA. Pour les entreprises qui relèvent d'un OPCA hors champ de l'ANI, elles ont intérêt à préciser que leur accord est réservé à la décision positive de prise en charge de l'OPCA.

Article 3-2 d l'ANI du 5 décembre 2003 (BOCC n° 2004-13 du 24 avril 2004)

STATUT DU SALARIÉ

PAIE

Les actions de formation dans le cadre de la période de professionnalisation peuvent se réaliser en tout ou partie pendant le temps de travail. Les actions de formation en période de professionnalisation, réalisées pendant le temps de travail, donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié par l'employeur.

Article L. 6324-8 du Code du travail

Lorsque les actions de professionnalisation ont lieu en dehors du temps de travail, le salarié bénéficie d'une allocation de formation qui est versée par l'employeur. Le montant de cette allocation est égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié. Le salaire horaire net de référence de l'allocation de formation est égal à la rémunération nette perçue par le salarié au cours des douze derniers mois précédant le versement de l'allocation, divisé par le total des heures rémunérées.

Articles L. 6323-13, D. 6321-5, D. 6321-6 et D. 6321-7 du Code du travail

La durée maximale de formation réalisée en dehors du temps de travail dans le cadre du DIF est égale au nombre d'heures de DIF acquis auquel se rajoutent 80 heures.

Article L. 6324-9 du Code du travail

PROTECTION SOCIALE

Pendant la formation, sur le temps de travail ou hors temps de travail, le salarié bénéficie de la protection relative aux accidents du travail et maladies professionnelles.

Article L. 6324-10 du Code du travail

DROIT DU TRAVAIL

Dans le cas où la formation se déroule partiellement ou totalement en dehors du temps de travail, l'employeur définit avec le salarié avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements doivent être pris que la période soit demandée à l'initiative du salarié ou de l'employeur. Les engagements sont librement pris par l'employeur. Il peut s'agir d'une promotion, d'une augmentation de salaire...

Article L. 6324-7 du Code du travail

Par ailleurs, s'agissant de périodes de professionnalisation correspondant à des actions de développement des compétences se déroulant en dehors du temps de travail et mises en œuvre dans le plan de formation de l'entreprise, les engagements de l'entreprise portent sur :

- les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai d'un an à l'issue de sa formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé ;
- les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Article L. 6321-8 du Code du travail

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail dans le cadre du DIF peuvent excéder le montant des droits ouverts au titre du DIF dans la limite de quatre-vingts heures par année civile. Ainsi, le nombre d'heures de formation en dehors du temps de travail est limité au nombre d'heures de DIF auquel se rajoutent quatre-vingts heures.

Article L. 6324-9 du Code du travail

