

Le contrat de professionnalisation dans le portage salarial

Portage salarial

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail en alternance entre un employeur du secteur privé et un-e salarié-e répondant à certains critères. Celui-ci a pour objectif de permettre à sa/son bénéficiaire d'acquérir une qualification et/ou des compétences favorisant son insertion ou réinsertion professionnelle.

Si tous les employeurs peuvent théoriquement signer des contrats de professionnalisation, le fait que les Entreprises de Portage Salarial (EPS) n'aient aucune obligation de fournir du travail aux salarié-e-s porté-e-s¹ rendait l'exercice assez compliqué.

En effet, le contrat de professionnalisation repose sur une formation théorique mise en pratique au sein de l'entreprise signataire du dit contrat. Dès lors que les EPS ne fournissent pas de travail, il leur est compliqué d'assurer la formation pratique.

C'est pour cela que le Gouvernement a accepté un amendement parlementaire²

modifiant les règles applicables en la matière afin de les adapter aux spécificités du portage salarial. Cet amendement a été intégré à l'article 16 de la loi n° 2020-1577 du 14 décembre 2020 relative au renforcement de l'inclusion dans l'emploi par l'activité économique et à l'expérimentation « territoire zéro chômeur de longue durée ».

L'objectif de l'adaptation de ce dispositif au portage salarial est de permettre, à des personnes âgé-e-s de plus de 25 ans, et plus précisément les seniors, de se reconverter professionnellement. Et d'ainsi lutter plus activement au chômage de longue durée qui touche particulièrement les personnes de plus de 50 ans.

C'est un objectif que nous ne pouvons que cautionner, quand de février à juin 2020 il a été enregistré 100.000 nouveaux chômeurs/euses de plus de 50 ans. Pour autant, ce dispositif doit se faire dans de conditions sécurisées à la

fois pour les salarié-e-s concerné-e-s et les entreprises de portage salarial (EPS). C'est l'objectif que nous nous sommes donnés dans la future négociation qui doit décliner, au sein la branche, la mise en œuvre de ce dispositif.



**Fédération CGT
des Sociétés d'Etudes**

263 rue de Paris
Case 421
93514 Montreuil cedex

Téléphone
01 55 82 89 41

Télécopie
01 55 82 89 42

Courriel
portage-salarial@fsstud-cgt.fr

¹ Art. L.1254-2 du Code du travail.

² Amendement n°396.

Les caractéristiques des contrats de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail de type particulier, qui a pour objectif de permettre à sa/son bénéficiaire d'acquérir une qualification professionnelle en alternance conciliant enseignements généraux, professionnels et technologiques et application en entreprise, et ainsi de favoriser son insertion ou réinsertion professionnelle.

S'il existe un dispositif de droit commun, le législateur a souhaité, par deux fois, l'adapter, à titre expérimental, dont l'une des expérimentations est dédiée, plus spécifiquement, aux salarié-e-s porté-e-s.

Nous allons aborder les caractéristiques de chacun de ces types de contrat de professionnalisation, en ayant un focus plus particulier sur celui concernant directement le portage salarial.

Le contrat de professionnalisation de droit commun

Celui-ci est défini par les articles L.6325-1 et suivants du Code du travail (*Chapitre V du Titre II du Livre III—Sixième partie*).

Son objectif est de permettre à des personnes en difficulté d'acquérir une qualification par le biais d'une formation alternant les cours théoriques et des périodes de mise en pratique au sein de l'entreprise, avec le soutien d'un-e tuteur/trice.

Il peut prendre la forme d'un CDD ou d'une période de professionnalisation au sein d'un CDI. Sa durée est comprise entre 6 et 24 mois, et doit comprendre au minimum entre 15 et 25% du temps en formation théorique, avec une durée minimale de 150 heures.

La formation suivie vise à l'obtention de titres ou diplômes correspondant à des qualifications :

- Enregistrées dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP)
- Ou reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale de branche
- Ou figurant sur la liste ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ou interbranche.

Le contrat de professionnalisation ouvre droit au versement d'un salaire minimum pendant sa durée. Il est fixé en fonction de son niveau de formation et/ou de son âge :

- **16-25 ans** : la rémunération dépend de l'âge et du niveau de qualification initiale. Entre 16 et 20 ans, elle est comprise entre 55 et 65 % du Smic. Entre 21 et 25 ans, elle est comprise entre 70 et 80 % du Smic. Les accords de branche peuvent prévoir des rémunérations supérieures.
- **26 ans et plus** : 85 % du minimum conventionnel sans pouvoir être inférieur au Smic. Les accords de branche peuvent prévoir une rémunération supérieure

Le contrat de professionnalisation expérimental d'acquisition de compétences

La loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, et notamment le décret n°2018-1263 du 26 décembre 2018 relatif à l'expérimentation étendant le contrat de professionnalisation à l'acquisition de compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences institue un nouveau type de contrat de professionnalisation à titre expérimental pour une durée de 3 ans.

Ce nouveau type de contrat de professionnalisation reprend les caractéristiques de celui de droit commun à l'exception de l'objectif à atteindre. En effet, il n'a plus pour objet l'acquisition d'une qualification reconnue mais d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences, en accord avec le/la salarié-e, notamment d'un ou des blocs de compétences nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles. Elles sont définies notamment par un référentiel d'activités qui décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés, un référentiel de compétences qui identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui en découlent et un référentiel d'évaluation qui définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis³.

³ Art. L.6113-1 du Code du travail.

Le contrat de professionnalisation expérimental pour le portage salarial

Mais ces deux types de contrats de professionnalisation sont peu applicables dans le secteur du portage salarial, notamment en raison de l'absence d'obligation de fournir du travail aux salarié-e-s porté-e-s, et de rémunérer l'intégralité de la période de formation (*pratique et théorique*).

C'est dans ce contexte que le législateur a souhaité, avec la loi n°2020-1577 du 14 décembre 2020 relative au renforcement de l'inclusion dans l'emploi par l'activité économique et à l'expérimentation « *territoire zéro chômeur de longue durée* », tester, pour une durée de 3 ans, un nouveau type de contrat de professionnalisation spécifiquement réservé aux salarié-e-s porté-e-s.

Mais qu'est-ce qui différencie ce contrat de professionnalisation des deux précédents ?

1. La formation suivie vise à l'obtention de titres ou diplômes correspondant à des qualifications **enregistrées dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP)** ou **figurant sur la liste ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP)** de branche ou interbranche. Exit donc les qualifications reconnues dans les classifications de la convention collective, qui sont inexistantes dans celle du portage salarial. Du fait de la référence expresse à la modification de l'article L.6314-1 du Code du travail, il ne peut être appliqué les dispositions du décret du 26 décembre 2018 sur l'acquisition de compétences qui lui-même excluait l'application de cet article.
2. Ce nouveau type de contrat s'adresse prioritairement aux demandeurs/dresses d'emploi âgé-e-s de 26 ans ou plus, et plus précisément **aux salarié-e-s seniors**, et ce même si cela n'est pas explicitement inscrit dans la loi. En effet, les motivations accompagnant l'amendement proposé par les parlementaires mettaient en avant que « *le portage salarial est un instrument contribuant à l'insertion dans l'emploi des seniors* »⁴.
3. La durée minimale de formation théorique est réduite de 150 à **60 heures**. Et la formation peut être dispensée par un service de formation interne à l'EPS.
4. Le **choix du/de la tuteur/trice** n'est plus à seule main de l'entreprise. Il doit se faire **conjointement** entre le/la salarié-e porté-e et l'EPS, sur proposition de cette dernière.
5. **La formation n'est plus rémunérée.**

Outre cela, les articles L.6325-3 (*obligation d'offrir un emploi en relation avec la formation suivie*), L.6325-3-1 (*fourniture d'un-e tuteur/trice par l'entreprise*), L.6325-4-1 (*possibilité de signer un contrat de professionnalisation avec deux employeurs*), L.6325-6-1 (*travail des mineurs*), L.6325-8 (*rémunération minimale pour les moins de 26 ans*), L.6325-9 (*rémunération minimale pour les 26 ans et plus*), L.6325-11 (*possibilité d'augmenter la période de professionnalisation à 36 mois*), L.6325-12 (*allongement de période de professionnalisation*), L.6325-13 (*durée minimale de la formation théorique*), L.6325-14 (*possibilité par accord de branche d'augmenter le temps de formation théorique*) et L.6325-14-1 (*possibilité par accord de branche de définir le financement de la continuation de la formation en cas de rupture du contrat*) du Code du travail ne s'appliquent pas.

Quelles sont les conditions pratiques pour y prétendre ?

Au vu des caractéristiques énoncées ci-dessus, pour prétendre à ce type contrat de professionnalisation, il faut :

1. Être demandeur/deuse d'emploi de 26 ans ou plus, en raison principalement des motivations de la mise en place de ce dispositif mais aussi en raison des conditions d'accessibilité au portage salarial ;
2. Avoir trouvé une mission en portage salarial d'une durée minimale de 6 mois, et ce afin de couvrir financièrement le temps de formation.
3. Avoir une mission à temps partiel permettant de dégager les 240 à 400 heures nécessaires au suivi de cette formation.

Ce qui risque de limiter grandement le nombre de contrats de professionnalisation dans la branche, et ce alors même que l'organisation patronale PEPS prévoit, dans un courrier envoyé à l'Opérateur de Compétences AKTO, **300 contrats** de professionnalisation de signer pour l'année 2021. En sachant que pour l'heure, la branche ne possède aucun CQP de branche et qu'il va falloir piocher dans ceux d'autres branches comme celles des Bureaux d'études techniques ou de la Formation professionnelle par exemple.

⁴ Amendement n°396 du projet de loi n°476

Tableau récapitulatif des caractéristiques des différents contrats de professionnalisation

	Contrat de droit commun
<p>Publics bénéficiaires</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les jeunes de 16 à 25 ans, afin de compléter leur formation initiale ; • Les demandeurs/euses d'emploi de 26 ans et plus ; • Les bénéficiaires du RSA, de l'AAH, de l'ASS ou d'un contrat unique d'insertion. <p><i>Le public « Nouvelle chance » : les jeunes qui n'ont pas validé un semestre de formation ou un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, les demandeurs d'emploi.</i></p>
<p>Le contrat de professionnalisation</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Une durée déterminée (CDD) comprise entre 6 mois et 24 mois ; • Une durée indéterminée (CDI) avec une action de professionnalisation. <p>Le bénéficiaire a le statut de salarié et à ce titre, toutes les dispositions de droit commun s'appliquent.</p> <p><i>Aussi bien en CDI qu'en CDD, l'action de professionnalisation peut être financée par le public « Nouvelle chance ».</i></p>
<p>Formation</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Un tuteur est obligatoirement désigné. • Les actions de formation se déroulant sur le temps de travail. <p>La durée de la formation représente 15 à 25 % de la durée du contrat.</p> <p><i>La formation peut s'effectuer au-delà de 25 % de la durée du contrat pour le public « Nouvelle chance ».</i></p> <p>Elle vise à l'obtention de titres ou diplômes correspondant à des qualifications :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Soit enregistrées dans le Répertoire National des Certifications professionnelles mentionné à l'article L.6113-1 ; • Soit reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ; • Soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ou interbranche.
<p>Rémunération</p>	<p>Le salaire minimum qui doit être versé au bénéficiaire pendant la durée de la formation et/ou de son âge :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 16-25 ans : la rémunération dépend de l'âge et du niveau de qualification et est comprise entre 40 % et 65 % du Smic. Entre 21 et 25 ans, elle est comprise entre des rémunérations supérieures. • 26 ans et plus : 85 % du minimum conventionnel sans pouvoir bénéficier d'une rémunération supérieure.
<p>Financement</p>	<p>Par les opérateurs de compétences, sur la base d'un forfait fixé par le décret n° 2013-1234 du 11 septembre 2013. Le financement de la fonction tutorale est également financé.</p> <p>Par l'État :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aide pour l'accompagnement personnalisé vers l'emploi pour les jeunes de 16 à 25 ans ; • Aide à l'embauche d'un demandeur d'emploi de 45 ans et plus. <p>Par Pôle emploi : prise en charge des dépenses afférentes aux contrats de professionnalisation jusqu'à 1000 euros.</p>
<p>Procédure</p>	<p>Dans les 5 jours de la conclusion du contrat, envoi du contrat Cerfa n° 10060*03 à l'opérateur de compétences.</p> <p>Dans les 20 jours de la réception du contrat par l'opérateur de compétences, envoi du contrat Cerfa n° 10060*03 à l'opérateur de compétences.</p>

Contrat expérimental acquisition de compétences	Contrat expérimental pour le portage salarial
<p>ale ;</p> <p>que d'insertion.</p> <p>ond cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires</p> <p>s demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un an sur la liste des</p>	<p>Du fait des motivations de l'amendement, les bénéficiaires de ce type de contrat d'alternance sont les demandeurs/euses d'emploi de 26 ans et plus. Et plus particulièrement les seniors.</p>
<p>isation, se déroulant en début de contrat, d'une durée comprise entre 6 et 24 mois.</p> <p>ns législatives règlementaires et conventionnelles de l'entreprise lui sont appliquées.</p>	
<p>être portée à 36 mois par dispositions conventionnelles ou pour le</p>	<p>-*- Non applicable -*-</p>
<p>at de professionnalisation, sans être inférieure à 150 heures.</p> <p>at notamment pour ceux qui visent des formations diplômantes et</p>	<p>La/le tuteur/trice est choisi-e conjointement entre la/le salarié-e porté-e et l'entreprise de portage salarial, sur proposition de cette dernière.</p> <p>Le temps de formation théorique est d'une durée comprise entre 15%, sans être inférieure à 60 heures, et 25% de la durée totale du contrat. Celui-ci peut être réalisé en interne, si l'EPS dispose d'un service de formation, ou en externe.</p>
<p>Elle vise à l'acquisition de compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences (OPCO), en accord avec la/le salarié-e, notamment d'un ou des blocs de compétences mentionnés à l'article L.6113-1 du Code du travail : « <i>ensembles homogènes et cohérents de compétences contribuant à l'exercice autonome d'une activité professionnelle et pouvant être évaluées et validées</i> ».</p>	<p>L'entreprise de portage salarial a l'obligation d'assurer la formation (théorique et pratique) à la/au salarié-e porté-e afin de qu'elle/il acquiert la qualification professionnelle reconnue :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Soit par le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ; • Soit par un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) de branche ou interbranche.
<p>durée de la professionnalisation est fixé en fonction de son niveau de</p> <p>qualification initiale. Entre 16 et 20 ans, elle est comprise entre 55</p> <p>et 70 et 80 % du Smic. Les accords de branche peuvent prévoir des</p> <p>pour être inférieur au Smic. Les accords de branche peuvent prévoir</p>	<p>Aucune rémunération minimale obligatoire.</p>
<p>par la branche professionnelle ou par décret. Pour la formation du tuteur, un forfait horaire est fixé dans la limite de 40 heures. L'exercice</p> <p>par les groupements d'employeurs : 814 euros par accompagnement ;</p> <p>us (2 000 euros).</p> <p>contrats de professionnalisation des demandeurs d'emploi de 26 ans et plus. Aide forfaitaire dans la limite d'un montant global de 2 000</p>	
<p>à l'opérateur de compétences par l'employeur.</p> <p>étences, ce dernier se prononce sur la conformité et la prise en charge et dépose le contrat auprès de la Direccte.</p>	

Quelle est la position du PEPS ?

Pour l'organisation patronale, elle cible, via le contrat de professionnalisation expérimental, à intégrer dans le portage salarial « des experts en transition professionnelle souhaitant devenir indépendants », tout en rappelant que « la spécificité principale en portage salarial est l'impossibilité pour l'EPS, par nature, de s'engager à verser le salaire de l'alternant sur les périodes non prestées ».

Le PEPS souhaite la signature rapide d'un accord de branche permettant d'« aboutir à un système suffisamment simple pour pouvoir être mis en œuvre par les entreprises de toutes tailles ».

Même si la loi ne l'y oblige pas, il propose la création d'un fonds mutualisé pouvant permettre la rémunération de 30% du temps de formation dès lors que le/la salarié-e-s porté-e-s n'a pas suffisamment de réserve pour le couvrir.

En contrepartie, il espère pouvoir mettre en place des contrats de professionnalisation en portage salarial dont l'objectif ne serait plus l'obtention d'une qualification mais l'acquisition de blocs de compétences. Faisant ainsi un mixte des deux dispositifs expérimentaux. C'est d'ailleurs explicitement écrit dans le projet d'accord qu'il propose :

« En attendant la validation d'un CQP de branche, dans une période de transition entre janvier 2021 et le dépôt du CQP de branche et pour une période ne pouvant excéder 18 mois, conformément à l'article 28 de la loi N°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, le contrat de professionnalisation peut être conclu sans que la formation ne soit certifiante. Dans ce cas, le contrat a pour objectif l'acquisition de compétences transverses définies par l'employeur et l'opérateur de compétences (AKTO) avec l'accord du salarié. »

Or comme nous vous l'avons expliqué, ces deux dispositifs sont totalement différents et n'offrent pas les mêmes obligations tant aux salarié-e-s qu'aux entreprises. Pour notre organisation, cette fusion des deux dispositifs n'est pas possible.

Si les demandeurs/euses d'emploi, avec un certain potentiel, peuvent avoir un intérêt certain pour compléter leur formation dans le cadre du portage salarial, les EPS, et surtout les plus grosses, ont tout intérêt à faire promouvoir ce dispositif :

1. Récupérer la participation au titre de l'alternance de la branche, à hauteur de 2 millions d'euros par an, au cours des 3 années précédentes ;
2. Le/la demandeur/euse d'emploi étant obligé-e d'avoir une mission pour pouvoir prétendre au contrat de professionnalisation, cela apporte un chiffre d'affaires supplémentaire à l'EPS ;
3. Si l'EPS, et c'est le cas pour les gros groupes du secteur, a un service de formation en interne, elle assumera la formation du/de la salarié-e en contrat de professionnalisation. Un coût pédagogique est pris intégralement en charge par l'Opérateur de Compétences AKTO. Là encore, cela générera un chiffre d'affaires supplémentaire ;
4. Le choix du/de la tuteur/trice étant réalisé sur proposition de l'EPS, elle pourra aisément proposer les services d'un-e autre salarié-e porté-e générant pour celui-ci un chiffre d'affaire et donc aussi pour l'EPS. En effet, l'Opérateur de Compétences finance le coût du tutorat à hauteur de 230 €/contrat de professionnalisation, ou 345 € si le/la tutrice/teur est âgé-e d'au moins 45 ans (*ce qui n'est pas rare dans le portage salarial*). Et comme il/elle peut en cumuler jusqu'à 5 simultanément, le montant facturé par l'EPS peut devenir intéressant.

En résumé, le PEPS souhaite installer, pour une durée maximale de 18 mois⁵, un contrat de professionnalisation non qualifiant à bas coût, dont l'avantage pour les salarié-e-s concerné-e-s s'avère peu probant par rapport à celui retiré par les EPS, et notamment les plus importantes du marché.

⁵ Note à destination du conseil d'administration d'Akto relative aux formations éligibles au contrat de professionnalisation expérimental en portage salarial, envoyée par le PEPS.

NOS PROPOSITIONS

Elle matière de formation en alternance, dont le contrat de professionnalisation est l'une des formes, la CGT revendique :

- L'application stricto-sensu de la loi du 14 décembre 2020, ou si les EPS souhaitent appliquer la loi du 5 septembre 2018 que cela se fasse dans le respect des règles applicables en la matière en terme de maintien de rémunération et de temps de formation.
- L'obtention, en fin de contrat, d'une qualification reconnue par le marché.
- Un tutorat de qualité.

Une qualification reconnue par le marché

Les qualifications sont l'ensemble des outils qui font sens et permettent aux salarié-e-s de se reconnaître et de se défendre collectivement au sein d'un champ professionnel et d'un métier qui disparaissent. Il est donc important que les contrats de professionnalisation ouvrent droit à l'obtention de diplômes à caractère national.

Le/la salarié-e porté-e en contrat de professionnalisation doit être exonéré-e du versement des frais de gestion à l'EPS, sur les sommes perçues au titre du fond mutualisé afin de garantir la rémunération d'un maximum du 30% du temps de formation.

Un tutorat de qualité

Une bonne relation tuteur/trice et alternant-e, est indispensable à la formation. Dans ce cadre l'EPS devra proposer, au moins 3 tuteurs/trices potentiel-le-s et permettre une rencontre entre ceux/celles-ci et le/la futur-e salarié-e en contrat de professionnalisation.

Les salarié-e-s souhaitant assurer une fonction de tutorat devra suivre une formation transverse et spécifique à cette fonction. Celle-ci étant pris dans le cadre du plan de formation de l'EPS.

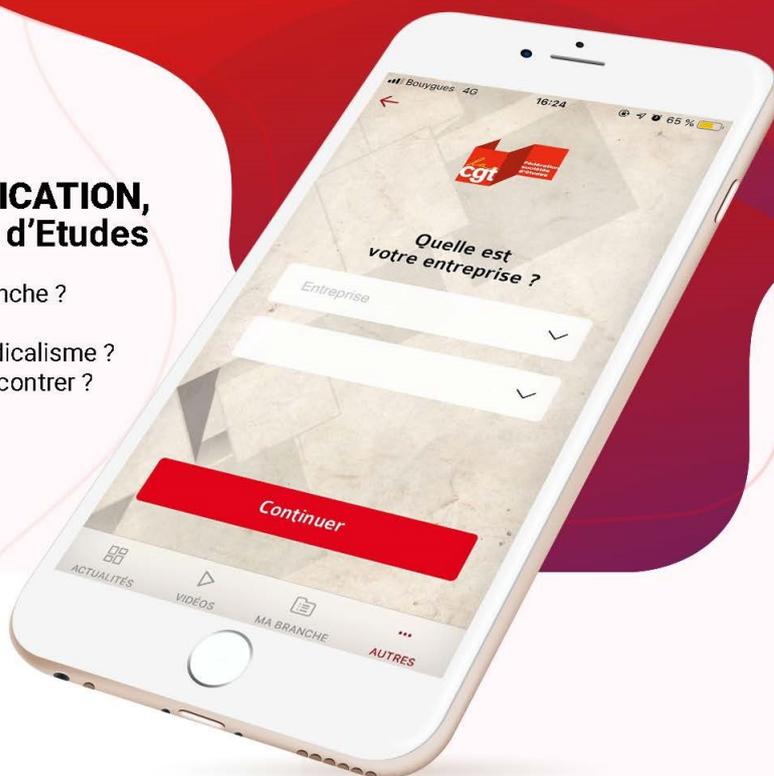
Le personne assurant le tutorat est exonérée du versement des frais de gestion à l'EPS pour les sommes perçues au titre de sa fonction de tuteur/trice.



TÉLÉCHARGER NOTRE APPLICATION, Fédération CGT des Sociétés d'Études

- Connaissez-vous l'actualité de votre branche ?
- Êtes-vous informés sur vos droits ?
- Savez-vous comment fonctionne le syndicalisme ?
- Comment nous contacter ? Où nous rencontrer ?

**S'informer pour comprendre,
comprendre pour transformer !**



DISPONIBLE SUR :



Bulletin d'adhésion

Nom et prénom : _____

Adresse personnelle : _____

Code postal : _____ Ville : _____

Tél. : _____

Courriel : _____

Nom entreprise : _____

Adresse : _____

Code postal : _____ Ville : _____

Secteur d'activité : PORTAGE SALARIAL _____

Catégorie professionnelle (cocher la case correspondante) :

Non-Cadres Cadre

A retourner par courrier à l'adresse située à gauche.

Fédération CGT des Sociétés d'Études

Case 421 – 263, rue de Paris – 93514 MONTREUIL Cedex - Tél : 01 55 82 89 41 – Fax : 01 55 82 89 42

E-Mail : fsetud@cgt.fr – Site Internet : www.soc-etudes.cgt.fr



facebook.com/fsetud



twitter.com/fsetud



youtube.com/fsetud