Convention collective des salariés en portage salarial (IDCC 3219)
Avenant n°11 relatif à la mise en œuvre du contrat de professionnalisation

Entre

Le PEPS représenté par

D'une part

Et

La F3C CFDT représentée par
La CFE-CGC représentée par
La CFTC représentée par
La FO représentée par

D'autre part

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément 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 l'expérimentation territoires zéro chômeur de longue durée, les organisations signataires du présent accord décident de préciser les modalités de mise en œuvre du contrat de professionnalisation conclu par les entreprises de portage salarial. Ces modalités prennent en compte les particularités des activités exercées par le salarié en portage salarial pour lui permettre de suivre dans les meilleures conditions son parcours de formation. Ce projet confirme la haute importance que les partenaires sociaux de la branche accordent à la formation professionnelle et à l'accompagnement des salariés portés, ce qui est un marqueur présent depuis la création de la branche.

Article 1er– Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises relevant de la convention collective nationale des salariés en portage salarial, exerçant leurs activités en France, y compris dans les DOM.
Aucune disposition particulière n'est prévue pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2– Objet du contrat de professionnalisation.

Le contrat de professionnalisation a pour objet d'acquérir une qualification :

- Soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
- Soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche (ou interbranches).

Le contrat de professionnalisation associe des actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des enseignements généraux, professionnels et technologiques visant à l'acquisition de compétences transverses.
Ces actions de formation sont constitutives d'un parcours de formation ou action de professionnalisation.
Ces actions sont dispensées par des organismes de formation ou par l'entreprise elle-même lorsque celle-ci dispose d'un service de formation.

Un document précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation et d'évaluation de la formation est annexé au contrat de professionnalisation.

Les partenaires sociaux ont entamé des démarches pour mettre en place une certification dans la branche qui pourra être utilisée dans le cadre du contrat de professionnalisation aussitôt qu'elle sera disponible. Les partenaires sociaux s'engagent à tout mettre en œuvre pour voir aboutir ce projet le plus tôt possible.

Article 3 – Durée du contrat de professionnalisation.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée. Il est établi par écrit via un contrat de travail à durée déterminée en contrat de professionnalisation ou un avenant au contrat de travail pour les salariés portés en CDI.

Article 4 – Durée et modalités de mise en œuvre de l'action de professionnalisation.

L'action de professionnalisation est d'une durée minimale comprise entre 15%, sans être inférieure à 60 heures, et 25% de la durée du contrat.

L'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat à durée déterminée est réalisée pendant une durée minimale de 6 à 24 mois.

L'ensemble des heures de formation théorique du contrat ouvrent droit à une rémunération correspondant à 80% du salaire minimum conventionnel niveau junior.

Les heures de formation pratique peuvent le cas échéant, d'un commun accord entre le salarié porté et l'entreprise de portage salarial, ouvrir droit à une rémunération correspondant à 80% du salaire minimum conventionnel niveau junior.

Article 5 – Tutorat.

Tout salarié recruté dans le cadre d'un contrat de professionnalisation est suivi par un tuteur chargé de l'accompagner.

Le tuteur est choisi conjointement par l'employeur et le salarié qui conclut le contrat de professionnalisation.
Il doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Il ne peut exercer ses fonctions à l'égard de plus de cinq salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage.

Le tuteur doit disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions.
Les missions du tuteur sont :

- Accueillir, aider, informer et guider le bénéficiaire du contrat ;
- Organiser avec les salariés intéressés l'activité du bénéficiaire dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition de savoir-faire professionnels.
- Assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé de réaliser l'action de professionnalisation.
- Participer à l'évaluation du suivi de l'action de professionnalisation.

Article 6 – Modalités de financement.

L'opérateur de compétences (AKTO), prendnotamment en charge les dépenses exposées pour la réalisation de l'action de professionnalisation selon un « forfait parcours » déterminé en accord avec la branche.

En complément des dépenses pédagogiques, l'opérateur de compétences prend en charge les dépenses exposées par les entreprises :

- Liées à une action de formation suivie en qualité de tuteur, dans la limite du plafond horaire et à une durée minimale fixée par décret.
- Liées à l'exercice des fonctions de tuteurs, dans la limite de plafonds mensuels et de durées minimales fixés par décret.
- Dont une part du coût du salaire du salarié porté pour prendre en compte le risque pris par l'entreprise de portage salarial sachant que la spécificité principale en portage salarial est l'impossibilité pour l'entreprisede s'engager à verser le salaire de l'alternant sur les périodes non prestées.

Article 7 – Suivi et évaluation.

Le suivi de l'expérimentation est assuré par la CPNE de la branche. Cette CPNE peut déterminer les modalités d'évaluation de la mise en œuvre des présentes modalités. Elle détermine les parcours et actions de formation mobilisables dans le cadre du contrat de professionnalisation.
Elle peut associer, autant que de besoin, des représentants de l'Etat ou tout acteur concourant à sa mise en œuvre.

Article 8 – Durée -Révision - Dénonciation

Le présent avenant entre en application à la signature du présent accord.
Le Secrétariat de la Commission Permanente Paritaire de Négociation et d'Interprétation est mandaté pour demander l'extension du présent avenant au Ministère en charge du travail.
Le présent avenant est déposé au Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris en même temps qu'il est déposé au Ministère pour demander son extension.
Le présent accord ou avenant peut être révisé dans les conditions définies par la convention collective.
Le présent avenant est conclu pour une durée de 3 ans.

Fait à Paris - Le 18 février 2021

Le PEPS

La CFTC

La F3C CFDT

La CFE-CGC

La FO