

LA PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION

L'ESSENTIEL :

Bénéficiaires : Les salariés présents dans l'entreprise et titulaires d'un CDI et dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;

- Salariés avec 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans et ayant au minimum un an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie ;
- Salariés envisageant la création ou la reprise d'une entreprise ;
- Femmes au retour d'un congé de maternité ou hommes et femmes après un congé parental ;
- Bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévue à l'article L. 323-3 du code du travail, notamment les travailleurs handicapés.

Objet : création par la loi du 4 mai 2004 « relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social ».

Favoriser, par des actions de formation alternant enseignements théoriques et pratiques, le **maintien dans l'emploi des salariés en CDI.**

☞ **acquérir** un titre, diplôme, certification ou qualification transversale à plusieurs métiers,

☞ **répondre** à des besoins spécifiques définis par **basin d'emploi,**

☞ **appuyer** un projet de **création** ou de **reprise d'entreprise.**

Entreprise concernée :

Toute entreprise ayant versé son obligation à un OPCA

Objet :

permettre à son bénéficiaire :

- **d'acquérir l'une des qualifications prévues à l'article L. 900-3 du code du travail.**

Elle doit correspondre aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme et doit également :

- * être **enregistrée dans le RNCP** (répertoire national des certifications professionnelles),
- * **Ou, être reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;**
- * **Ou figurer sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle ;**
- **de participer** à une action de formation (objectif est défini par la commission paritaire nationale de la branche professionnelle dont relève l'entreprise).

La liste des qualifications accessibles au titre des périodes de professionnalisation sera fixée par les partenaires sociaux par convention ou accord collectif de branche, ou, à défaut, par accord collectif entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés.

Mise en œuvre :

Elle peut être mise en œuvre :

- à l'**initiative** du **salarié,**

- **ou** à celle de l'**employeur.**

Attention :

Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de ces périodes de professionnalisation ne peut, sauf accord du chef d'entreprise, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise et pour les entreprises de moins de 50 salariés, la période de professionnalisation peut être différée lorsque au moins 2 salariés sont absents en même temps.

Situation du salarié :

Les actions de formation se déroulent en principe **pendant le temps de travail mais peuvent** se dérouler, pour tout ou partie, **en dehors** du temps de travail, à l'**initiative** :

- du **salarié** dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF),
- de l'**employeur**, avec l'**accord écrit du salarié**, dans le cadre du **plan de formation.**

Pour les actions de formation en dehors du temps de travail, l'employeur et salarié définissent avant le départ en formation, la nature des engagements pris par l'entreprise si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

La **période de professionnalisation alterne enseignements généraux, professionnels ou technologiques** et périodes de **travail en entreprise**, durant lesquelles le salarié peut être encadré par un tuteur.

La période de professionnalisation se déroule **pendant le temps de travail mais aussi au-delà, dans la limite de 80 heures** auxquelles peuvent s'**ajouter les heures acquises** au titre du **DIF**, avec **versement** d'une **allocation** égale à **50% de la rémunération nette**, **exonérée des charges patronales et salariales.**

Rémunération du salarié :

Les **actions de formation pendant le temps de travail** donnent lieu au **maintien** par l'employeur de la **rémunération** du salarié.

En dehors du temps de travail, l'employeur doit verser au salarié une **allocation de formation** dont le montant est égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné.

Dans le **cas général**, le salaire horaire de référence pris en compte pour le calcul est déterminé par le rapport entre le total des rémunérations nettes versées au salarié par son entreprise au cours des 12 derniers mois précédant le début de la formation et le nombre total d'heures rémunérées au cours de ces mêmes 12 derniers mois.

Des **règles particulières** sont fixées lorsque le salarié n'a pas de l'ancienneté suffisante dans l'entreprise pour ce calcul, pour les intérimaires, et pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours.

Pendant la durée des actions de formation, le salarié bénéficie toujours de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Cette fiche est un document de synthèse simplifié. Elle ne peut pas se substituer à une référence aux textes législatifs et réglementaires, ainsi qu'aux instructions applicables en la matière.