

## Convention collective de branche des salariés en portage salarial du 22 mars 2017

Etendue par arrêté du 28 avril 2017 JORF 30 avril 2017

### IDCC

- > 3219

### SIGNATAIRES

- > Organisations d'employeurs :  
PEPS.
- > Organisations syndicales des salariés :  
CGT ; CFDT ; CFTC ; CFE-CGC ; FEC FO.
- > Adhésion :  
Fédération des Entreprises de Portage Salarial (FEPS), par lettre du 19 décembre 2017 (BO n°2018-11)

### CONDITION DE VIGUEUR

- > La convention est conclue pour une durée initiale de 5 ans. À l'issue de cette période, sauf opposition majoritaire dans l'un des collèges exprimée avec un délai de prévenance de 3 mois, elle devient à durée indéterminée.

### NUMÉRO DU BO

- > 2017-14

#### Article 29

En vigueur étendu

##### Objectifs et priorités

Eu regard à la situation particulière du salarié porté, les parties considèrent comme prioritaire la création et le développement de prestations de conseils et d'accompagnement au bénéfice des salariés portés afin que leurs compétences et qualifications soient en adéquation avec le besoin de ces salariés au regard du développement de leur activité auprès d'entreprises clientes.

Les parties signataires portent une attention particulière aux objectifs suivants :

- les formations d'adaptation au poste afin que le salarié évolue sereinement dans l'entreprise cliente ;
- les formations permettant au salarié porté de développer son activité de recherche de clients ;
- les formations permettant au salarié porté de maintenir ses compétences et ses qualifications mises à profit dans les sociétés clientes ;
- les formations permettant d'élever le niveau de qualification des salariés portés.

Les parties favorisent la formation pendant le temps de travail et mettent en œuvre les moyens de suivre les formations pendant ou en dehors d'une prestation chez une entreprise cliente.

#### Article 30

En vigueur étendu

##### Obligations de l'employeur

###### 30.1. Adaptation au poste et maintien dans l'emploi

Conformément à la loi, l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.



En outre, l'employeur s'assure, d'une part, que le salarié porté dispose des compétences nécessaires pour développer son activité et la recherche de clients.

L'employeur s'assure, d'autre part, que le salarié porté, par rapport aux compétences, qualifications et domaines d'expertise connues du salarié, dispose des connaissances et des compétences requises pour préserver son offre de services au regard de son obligation de former.

### 30.2. Développement des compétences et des qualifications

Conformément à la loi, l'employeur peut proposer des actions de formations qui participent au développement des compétences et des qualifications du salarié porté, y compris numériques.

Le salarié peut mobiliser, à cette fin, son compte personnel de formation.

## Article 31

En vigueur étendu

### Prestations de conseil et d'accompagnement

#### 31.1. Développement d'outils spécifiques à la branche

L'employeur met à disposition les moyens utiles et adaptés afin de suivre l'activité du salarié porté, de le conseiller sur son offre de prestations actuelle et future. Il lui propose, le cas échéant, des actions de formation.

Les parties signataires confient à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle le soin de développer et de proposer aux entreprises de la branche des outils de suivi adaptés au regard de l'objectif défini à l'alinéa précédent.

#### 31.2. Entretien professionnel

L'employeur met en œuvre l'entretien professionnel prévu à l'article L. 6315-1 du code du travail.

Les parties signataires confient à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle le soin de développer les outils et procédures adéquates.

## Article 32

En vigueur étendu

### Plan de formation de l'entreprise

Les entreprises mettent en œuvre la procédure de consultation prévue par les articles L. 2323-15 et suivants du code du travail dans des conditions permettant un dialogue social en entreprise constructif sur le champ de la formation professionnelle et la construction des parcours professionnels.

Lors de cette consultation, l'employeur précise dans un document d'information la nature des actions prévues ou réalisées en distinguant :

- les actions d'adaptation au poste et de maintien dans l'emploi ;
- les actions qui participent au développement des compétences et des qualifications des salariés.

L'employeur porte notamment à la connaissance des représentants du personnel de manière claire :

- le nombre de bilans de compétences prévus ou réalisés ;
- le nombre de VAE prévues ou réalisés ;
- le nombre de périodes de professionnalisation prévues ou réalisées ;
- le nombre de demandes de CPF et le nombre de CPF cofinancés par l'entreprise ;
- le nombre d'entretiens professionnels réalisés et les éventuels manquements à l'obligation d'entretien professionnel (réalisation des entretiens et objectifs des entretiens tous les 6 ans).

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle établit et propose un modèle de présentation du plan de formation, en tenant compte des contraintes légales et réglementaires, ainsi que des éléments ci-dessus.

## Article 33

En vigueur étendu

### Dispositifs de formation

Les entreprises et les salariés couverts par la présente convention accèdent aux dispositifs de formation prévus par le droit commun.

Les parties signataires accordent une importance particulière au bilan de compétences, qui permet au salarié d'élaborer un projet professionnel pouvant donner lieu à la réalisation d'actions de formation.

Elles accordent une importance particulière à la validation des acquis de l'expérience, qui permet au salarié porté de faire valider au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, ou d'un certificat de qualification professionnelle.

Les parties signataires considèrent la période de professionnalisation comme un dispositif majeur permettant de maintenir dans l'emploi les salariés portés ainsi que de développer leurs compétences et leur qualification. C'est pourquoi elles décident d'une contribution de professionnalisation supérieure à celle prévue par le droit commun. Elles s'engagent en outre à déterminer des prises en charge financières par l'OPCA favorables au développement de ce dispositif.



### 34.1. Dans le cadre d'une prestation

Le salarié porté est susceptible de suivre une action de développement des compétences, au titre du plan de formation de l'entreprise de portage salarial, pendant ou en dehors du temps de travail.

À l'occasion de cette action de développement des compétences est rédigé un document précisant :

- l'intitulé de l'action et sa durée ;
- les dates pendant lesquelles l'action a lieu ;
- le ou les lieux où elle se déroule ;
- le cas échéant, le nom du service interne de l'entreprise de portage salarial ou de l'organisme externe responsable de l'action ;
- le montant de l'allocation de formation ;
- l'engagement auquel l'entreprise de portage salarial souscrit dès lors que le salarié porté a suivi avec régularité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Ces éléments seront formalisés dans un document type élaboré par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Pendant la durée de la formation, le salarié porté bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles comme prévu à l'article L. 6321-11 du code du travail.

### 34.2. En dehors d'une prestation

L'action de formation peut s'insérer entre des prestations.

## Article 35

En vigueur étendu

### Désignation de l'OPCA de branche

Les parties désigneront l'OPCA de la branche du portage salarial dans le cadre des discussions programmées par l'accord de méthode.

Les parties signataires participeront à la section professionnelle paritaire de branche du portage salarial au sein de l'OPCA.

Le rôle de cette section paritaire est de mettre en application, en étroite interaction avec la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche, et sous l'autorité du conseil d'administration de l'OPCA, les stipulations de la présente convention et d'assurer les prérogatives qui lui sont reconnues par les textes législatifs et réglementaires ainsi que par les statuts de l'OPCA.

## Article 36

En vigueur étendu

### Stipulations financières

Les partenaires sociaux conviennent que la contribution conventionnelle à la formation professionnelle dans la branche est la suivante :

- 1,05 % de la masse salariale pour les entreprises de moins de 11 salariés ;
- 0,60 % de la masse salariale pour les entreprises à partir de 11 salariés.

Les entreprises verseront leurs contributions à l'OPCO de la branche au sein duquel est constituée une section paritaire professionnelle permettant aussi la constitution d'un fonds mutualisé.

Un des objectifs de la contribution supplémentaire conventionnelle est de favoriser la sécurisation des parcours professionnels en permettant aux salariés portés d'optimiser leur employabilité par l'acquisition de compétences via les différents dispositifs de formation. Les fonds conventionnels de la formation professionnelle sont mutualisés au niveau de la branche.

## Article 36

En vigueur non étendu

### Stipulations financières

Un des objectifs de la contribution supplémentaire conventionnelle est de favoriser la sécurisation des parcours professionnels en permettant aux salariés portés d'optimiser leur employabilité par l'acquisition de compétences via les différents dispositifs de formation. Les fonds conventionnels de la formation professionnelle sont mutualisés au niveau de la branche.

Jusqu'à épuisement des sommes versées par les entreprises jusqu'au 31 décembre 2024 au titre de la contribution conventionnelle formation, celle-ci est gérée, au sein de l'opérateur de branche, selon les modalités définies par le 2° de l'accord collectif professionnel du 22 novembre 2022.