

Social

Emploi, chômage, formation 04 février 2016

Le salarié en contrat de professionnalisation peut désormais travailler au sein de plusieurs entreprises

La loi Rebsamen a prévu la possibilité pour le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation d'acquérir son savoir-faire dans plusieurs entreprises, après conclusion d'une convention spéciale.

La loi sur le dialogue social du 17 août 2015, dite loi Rebsamen, a prévu que le contrat de professionnalisation peut "comporter des périodes d'acquisition d'un savoir-faire dans plusieurs entreprises", à condition qu'une convention soit conclue entre l'employeur, les entreprises d'accueil et le salarié (C. trav., art. L. 6325-2).

L'entrée en vigueur de cette mesure était néanmoins subordonnée à la publication d'un décret, qui devait préciser les modalités d'accueil du salarié dans les "autres" entreprises et le contenu de la convention tripartite. C'est désormais chose faite. Le décret n° 2016-95 du 1er février 2016, codifié aux articles D. 6325-30 à D. 6325-32 du code du travail, est paru au *Journal officiel* du 3 février. Ce nouveau dispositif entre ainsi en vigueur dès le 4 février 2016.

Le salarié peut consacrer 50% de son temps de formation pratique ailleurs que chez son employeur

Selon le décret, l'accueil du salarié dans d'autres entreprises que celle qui l'emploie ne peut excéder la moitié du temps de formation en entreprise prévu par le contrat de professionnalisation. Cet accueil doit permettre au salarié de compléter sa formation en recourant, notamment, à des équipements ou des techniques qui ne sont pas utilisés par l'employeur.

Chaque entreprise d'accueil doit désigner un tuteur et est responsable du respect des dispositions relatives à la durée du travail, à la santé et à la sécurité au travail. Lorsque l'activité exercée par le salarié en entreprise d'accueil nécessite une surveillance médicale renforcée, les obligations correspondantes sont à la charge de cette entreprise.

Le salarié doit quant à lui se conformer au règlement intérieur de chaque entreprise d'accueil.

La convention tripartite doit préciser les obligations respectives de l'employeur et des entreprises d'accueil

L'accueil du salarié dans d'autres entreprises que celle qui l'emploie doit par ailleurs faire l'objet d'une convention conclue entre l'employeur, les entreprises d'accueil et le salarié, convention qui précise notamment :

- le titre, le diplôme ou le certificat de qualification professionnel préparé, la durée de la période d'accueil et la nature des tâches confiées au salarié ;
- les horaires et les lieux de travail ;
- les modalités de partage, entre l'employeur et chaque entreprise d'accueil, des charges, rémunérations et avantages liés à l'emploi du salarié ;
- les modalités de partage, entre l'employeur et chaque entreprise d'accueil, des frais de transport et d'hébergement ;
- et l'obligation pour chaque entreprise d'accueil de se garantir en matière de responsabilité civile.

Enfin, dès sa conclusion, la convention doit être adressée par l'employeur à l'établissement de formation dans lequel est inscrit le salarié, ainsi qu'à l'organisme paritaire collecteur agréé chargé de financer la formation de ce contrat.

Delphine de Saint Remy
Dictionnaire permanent Social

► [D. n° 2016-95, 1er févr. 2016: JO, 3 févr.](#)

Études concernées

► Contrat de professionnalisation

© Editions Législatives 2016 - Tout droit de reproduction réservé