

ASSEMBLÉE NATIONALE

24 mai 2018

AVENIR PROFESSIONNEL - (N° 904)

Rejeté

AMENDEMENT

N° AS217

présenté par

M. Viry, M. Cherpion, M. Bazin, Mme Beauvais, M. Boucard, M. Brun, M. Cattin, M. Cordier, M. Dassault, M. de la Verpillière, M. Rémi Delatte, M. Descoeur, M. Door, M. Gaultier, M. Gosselin, M. Hetzel, M. Le Fur, Mme Levy, Mme Louwagie, M. Menuel, M. Perrut, Mme Poletti, M. Ramadier, M. Reiss et M. Straumann

ARTICLE 13

Après l'alinéa 1, insérer les quatre alinéas suivants :

« 1° A (*nouveau*) L'article L. 6325-1 est complété par un 5° ainsi rédigé :

« 5° Aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ayant une ancienneté de moins de sept ans dans l'entreprise à la date de début du contrat de professionnalisation sous réserve d'un accord entre le salarié et l'employeur pour conclure entre eux ledit contrat.

« Le contrat de travail est alors suspendu durant une durée égale à la durée de l'action de professionnalisation. Cette suspension est sans effet à l'égard des droits que le salarié tient de son ancienneté dans l'entreprise. Un accord collectif de branche ou d'entreprise peut prévoir que le contrat de travail est maintenu.

« Par dérogation aux articles L. 6325-8 et L. 6325-9, le salarié bénéficiaire du contrat de professionnalisation a droit à une rémunération au moins égale à celle qu'il aurait perçue s'il était resté en contrat de travail à durée indéterminée. » »

EXPOSÉ SOMMAIRE

Dans de nombreux secteurs, notamment ceux de l'accueil et l'encadrement de jeunes publics ou l'accompagnement social, les professions sont réglementées. Leur exercice est conditionné par l'obtention d'une certification accessible uniquement en emploi (pas d'offre de formation initiale) et en alternance. La professionnalisation des salariés dans l'emploi correspond aussi aux pratiques de ces structures qui peinent à recruter les personnes qualifiées nécessaires à leur activité. D'autres secteurs ont structuré leur politique de qualification des salariés autour de certifications spécifiques, faute de diplômes/titres adaptés dans l'offre de formation initiale.

Là encore l'acquisition de ces certifications, parfois longues, ne peut se faire que dans l'emploi, selon des modalités d'alternance.

Dans les deux cas, les secteurs concernés recrutent en contrat à durée indéterminée ; ce afin de fidéliser les salariés dans le secteur et de stabiliser l'emploi. Les entreprises de ces secteurs sont volontaristes car l'accompagnement des salariés dans l'obtention de certifications correspond à des réels besoins de compétences n'existant pas sur le marché de l'emploi et ne pouvant s'acquérir par la formation initiale.

En application de la Loi, aucun des dispositifs de formation ne permettra de prendre en charge ce besoin de développement des compétences dans l'emploi.

Il est donc proposé, à l'instar de la disposition équivalente existant sur le contrat d'apprentissage, d'ouvrir la possibilité pour un employeur et un salarié consentants, d'accéder au contrat de professionnalisation dans le cadre d'une suspension d'un contrat à durée indéterminée.

Les modalités d'encadrement et de mise en œuvre seraient les suivantes : - Suspension du contrat par accord entre les parties, un accord de branche ou d'entreprise pouvant en disposer autrement ;

- Durée de suspension du contrat égale à la durée de formation nécessaire à l'obtention de la qualification professionnelle recherchée ;

- Rémunération : le salarié conserve la rémunération qu'il recevait avant de conclure le contrat de professionnalisation ;

- Public éligible : tout salarié ayant une ancienneté de moins de sept ans ayant besoin d'une certification pour sécuriser son emploi et/ou renforcer son employabilité ;

- Formation éligible : toute formation éligible au contrat de professionnalisation de droit commun.