



LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES SALARIES.

Projet de transition professionnelle

Le projet de transition professionnelle permet aux salariés souhaitant changer de métier ou de profession de financer des formations certifiantes en lien avec leur projet.

Qu'est-ce que le projet de transition professionnelle ?

Le projet de transition professionnelle se substitue à l'ancien dispositif du congé individuel de formation (CIF), supprimé depuis le 1^{er} janvier 2019 : il permet, en effet, une continuité de financement des formations de reconversion avec congé associé. Toutefois, ses contours et modalités d'accès ont évolué.

Le projet de transition professionnelle est une modalité particulière de mobilisation du [compte personnel de formation](#), permettant aux salariés souhaitant changer de métier ou de profession de financer des formations certifiantes en lien avec leur projet. Dans ce cadre, le salarié peut bénéficier d'un droit à congé et d'un maintien de sa rémunération pendant la durée de l'action de formation.

Quelles sont les formations financées par le projet de transition professionnelle ?

Le projet de transition professionnelle peut être utilisé pour financer des formations certifiantes, éligibles au [compte personnel de formation](#), destinées à permettre au salarié de changer de métier ou de profession.

Quelles conditions dois-je remplir pour pouvoir utiliser mon projet de transition professionnelle ?

Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, le salarié doit justifier d'une ancienneté d'au moins vingt-quatre mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, dont douze mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs. L'ancienneté s'apprécie à la date de départ en formation du salarié.

Par dérogation, des modalités particulières d'ancienneté sont prévues pour les salariés souhaitant réaliser leur projet de transition à l'issue de leur CDD (conditions similaires à l'ancien congé individuel de formation), et pour les salariés intérimaires ou intermittents du spectacle.

La condition d'ancienneté n'est pas exigée pour :

- Les personnes bénéficiaires de l'[obligation d'emploi des travailleurs handicapés \(OETH\)](#) ;
- Les salariés licenciés pour motif économique ou pour inaptitude, n'ayant pas suivi de formation entre leur licenciement et leur nouvel emploi.

Quelles sont les démarches à accomplir auprès de l'employeur ?

WWW.ORFEOSFORMATION.COM



LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES SALARIES.

- Lorsque la formation souhaitée comporte une interruption continue de travail de **plus de 6 mois** : le salarié doit adresser une demande écrite à l'employeur au plus tard 120 jours avant le début de l'action de formation.
- Lorsque la formation souhaitée comporte une interruption continue de travail de **moins de 6 mois, ou que celle-ci se déroule à temps partiel**, le salarié doit adresser une demande écrite à l'employeur au plus tard 60 jours avant le début de l'action de formation.

L'employeur doit répondre au salarié dans les 30 jours suivant la réception de la demande de congé. En l'absence de réponse de l'employeur dans le délais imparti, l'autorisation de congé est acquise de plein droit.

L'employeur peut-il refuser une demande de congé pour projet de transition professionnelle ?

L'employeur peut refuser une demande de congé dans le cadre d'un projet de transition professionnelle si le salarié ne respecte pas les conditions d'ancienneté ou de demande d'absence.

L'employeur peut proposer un report du congé, dans la limite de 9 mois, dans les cas suivants :

- S'il estime que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise (avec consultation Comité social et économique),
- Pour effectifs simultanément absents.

La rémunération pendant le congé de transition professionnelle

Depuis le 1^{er} janvier 2020, les [commissions paritaires interprofessionnelles régionales \(CPIR\) – appelées associations Transitions Pro \(ATpro\)](#) – sont chargées de prendre en charge financièrement les projets de transition professionnelle des salariés.

Lorsque la formation est réalisée sur le temps de travail, le bénéficiaire d'un congé de transition professionnelle peut bénéficier d'une rémunération, dès lors qu'il a obtenu l'accord de la [commission paritaire interprofessionnelle régionale \(CPIR\)](#). Cette rémunération est conditionnée à l'assiduité du salarié à la formation ou au stage demandés pour obtenir la certification visée.

Salaire de référence (SR)	Durée de la formation	
	≤ à un an ou ≤ à 1200 h	> à un an ou > 1 200 h
< 2 X SMIC	100% du SR	100% du SR au-delà d'un an
≥ 2 X SMIC	90% du SR Plancher : 2 x le SMIC	60% du SR au-delà d'un an Plancher : 2 x le SMIC

WWW.ORFEOSFORMATION.COM

Organisme régional de formation, de l'enseignement et de l'organisation des savoirs.
SAS ORFEOS au capital de 400.00€ | 465 Allée du clos Démont ; 76520 La Neuville Chant d'Oisel |
Numéro SIRET : R.C.S ROUEN 920 687 852 00011 /



LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES SALARIES.

- Dans les entreprises de 50 salariés ou plus, la rémunération et les cotisations sociales légales et conventionnelles sont versées directement au salarié par l'employeur, qui sera ensuite remboursé par la CPIR.
- Dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'employeur continue également à verser directement la rémunération et les cotisations sociales légales et conventionnelles à son salarié parti en formation. Il pourra toutefois, à compter du 1^{er} mars 2020, demander à la CPIR le versement d'avances sur le remboursement de la rémunération.
- Pour les salariés des particuliers employeurs, la rémunération est versée directement par la CPIR .

La CPIR peut également prendre en charge les frais de transport, de restauration et d'hébergement occasionnés par la formation suivie par le salarié qui exécute un projet de transition professionnelle.

Cas particulier du salarié en CDD

Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée, qui bénéficie d'un projet de transition professionnelle, peut bénéficier du maintien de sa rémunération. Celle-ci est versée par la CPIR lorsque l'action de formation est réalisée après le terme du contrat de travail à durée déterminée.

Dans ce cas, le salarié doit effectuer une demande de prise en charge de son projet de transition professionnelle à la commission paritaire interprofessionnelle régionale agréée sur son lieu de résidence principale ou de son lieu de travail pendant l'exécution de son contrat de travail.

L'action de formation devra débuter au plus tard 6 mois après le terme du CDD du demandeur. Dans ce cas de figure, la rémunération lui est versée directement par la CPIR.

Cas particuliers des salariés intérimaires et intermittents du spectacle

Les salariés intérimaires et intermittents du spectacle en projet de transition professionnelle bénéficient de conditions spécifiques d'ouverture du dispositif. Pour ces publics, la demande de prise en charge d'un projet de transition professionnelle pourra être adressée à la CPIR dans les 4 mois après la fin du dernier contrat de travail. L'action de formation devra toutefois débuter dans les 6 mois après le terme du dernier contrat de travail, dans les mêmes conditions que pour les dispositions prévues pour les salariés en CDD.

La rémunération du salarié intermittent du spectacle en projet de transition professionnelle est versée directement par la CPIR.

Quelles sont les incidences du projet de transition professionnelle sur le contrat de travail ? Pendant le projet de transition professionnelle, le salarié est considéré comme stagiaire de la formation professionnelle : il bénéficie du maintien de sa protection sociale et est couvert contre le risque d'accident du travail.

Durant cette période, le contrat de travail est suspendu mais non rompu. Le salarié doit donc justifier de sa présence en formation. À l'issue de la formation, il réintègre son poste de

WWW.ORFEOSFORMATION.COM

Organisme régional de formation, de l'enseignement et de l'organisation des savoirs.
SAS ORFEOS au capital de 400.00€ | 465 Allée du clos Démont ; 76520 La Neuville Chant d'Oisel |
Numéro SIRET : R.C.S ROUEN 920 687 852 00011 /



LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES SALARIES.

travail ou un poste équivalent. L'employeur n'est pas tenu de proposer un autre emploi prenant en compte la qualification acquise pendant la formation.

Le temps passé en formation est assimilé à du temps de travail effectif pour le calcul des congés payés, de l'ancienneté.

Il en va de même à l'égard des droits auxquels le salarié peut prétendre du fait de son ancienneté dans l'entreprise : par exemple les primes (13^e mois, vacances, bilan ou gratifications) liées à l'ancienneté dans l'emploi.

Le salarié en congé de formation conserve le droit d'exercer des mandats de représentant du personnel ou de délégué syndical. Il reste également électeur et éligible aux élections professionnelles.

Les actions de formation du projet de transition professionnelle s'accomplissent en tout ou partie pendant le temps de travail, sauf cas particulier.

Comment est financé le projet de transition professionnelle ?

Depuis le 1^{er} janvier 2020, les [CPIR – appelées associations Transitions Pro \(ATpro\)](#) – se sont substituées aux Fongecif.

Une CPIR est agréée dans chaque région et gérée par une association paritaire, administrée par un conseil d'administration composé de représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Depuis le 6 février 2020, l'agrément des commissions est accordé par arrêté du préfet de région.

Reconversion ou promotion par alternance, Pro-A

La loi du 5 septembre du 2018 crée un nouveau dispositif afin de redynamiser les modalités de formations ouvertes aux salariés : la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A). Dans un contexte de fortes mutations du marché du travail, le dispositif Pro-A permet aux salariés, notamment ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail, de favoriser leur évolution ou promotion professionnelle.

Pour l'employeur, Pro-A répond à deux besoins :

- Prévenir les conséquences dues aux mutations technologiques et économiques ;
- Permettre l'accès à la qualification quand l'activité est conditionnée par l'obtention d'une certification accessible uniquement en emploi, via la formation continue.

La reconversion ou la promotion par alternance s'inscrit en complément du plan de développement des compétences de l'entreprise et du compte personnel de formation (CPF). Mis en œuvre à l'initiative du salarié ou de l'entreprise, le dispositif Pro-A peut être mobilisé dans une optique d'évolution, de promotion professionnelle ou de reconversion.

WWW.ORFEOSFORMATION.COM

Organisme régional de formation, de l'enseignement et de l'organisation des savoirs.
SAS ORFEOS au capital de 400.00€ | 465 Allée du clos Démont ; 76520 La Neuville Chant d'Oisel |
Numéro SIRET : R.C.S ROUEN 920 687 852 00011 /



LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES SALARIES.

À qui s'adresse la reconversion ou la promotion par alternance ?

Le dispositif Pro-A est destiné :

- Aux salariés en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ;
- Aux salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée ;
- Aux salariés, sportifs ou entraîneurs professionnels, en contrat de travail à durée déterminée (CDD).
- Aux salariés placés en activité partielle.

Pour pouvoir accéder à ce dispositif, ces salariés ne doivent pas avoir atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et correspondant au grade de la licence.

Quels sont les objectifs de la reconversion ou la promotion par alternance ?

La reconversion ou la promotion par alternance vise à faciliter un changement de métier ou de profession, ou une promotion sociale ou professionnelle, via l'obtention d'une certification professionnelle acquise après une formation en alternance. La liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A est définie au sein d'un accord collectif de branche étendu. L'extension des accords, obligatoire pour la mise en œuvre de la Pro-A, est subordonnée au respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

Comment se déroule un parcours de formation en reconversion ou promotion par alternance ?

La formation organisée au titre de Pro-A repose sur l'alternance

- ▶ entre des actions de formation ou des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience délivrés par l'organisme de formation (formation « théorique ») et
- ▶ Des activités professionnelles en entreprise, en lien avec la formation suivie. (formation « pratique »).
- ▶ Le dispositif Pro-A s'étend sur une durée comprise entre six et douze mois.

Pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus, qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, elle peut être allongée à trente-six mois.

Elle peut également être allongée jusqu'à vingt-quatre mois pour d'autres types de publics, ou lorsque la nature des qualifications prévues l'exige. Ces bénéficiaires et la nature de ces qualifications sont définis par votre branche professionnelle.

Les actions de formation ou les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience doivent être mis en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise, si elle dispose d'un service de formation.

WWW.ORFEOSFORMATION.COM

Organisme régional de formation, de l'enseignement et de l'organisation des savoirs.
SAS ORFEOS au capital de 400.00€ | 465 Allée du clos Démont ; 76520 La Neuville Chant d'Oisel |
Numéro SIRET : R.C.S ROUEN 920 687 852 00011 /



LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES SALARIES.

Les actions de formation :

- Sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale de la Pro-A,
- Ne doivent pas être inférieures à 150 heures,
- Peuvent être portées au-delà de 25 % pour certaines catégories de bénéficiaires. Ces catégories sont définies par votre branche professionnelle.

L'employeur désigne, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la reconversion ou la promotion par alternance.

Il est à noter qu'il existe une exception aux durées de formation habituellement applicables dans le cadre de la Pro-A lorsque celle-ci vise l'acquisition de CléA ou lorsqu'elle concerne des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Quel impact sur le contrat de travail du salarié ?

La conclusion d'un avenant au contrat de travail, précisant la durée et l'objet de l'action de formation envisagée est obligatoire. Cet avenant doit être déposé auprès de l'opérateur de compétences.

Pendant sa formation, le salarié bénéficie de la protection sociale en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Lorsque la formation se déroule pendant le temps de travail, le maintien de la rémunération du salarié est assuré.

Quelle est la prise en charge de la reconversion ou la promotion par alternance ?

L'opérateur de compétences dont dépend votre entreprise prend en charge tout ou partie des frais pédagogiques ainsi que les frais de transport et d'hébergement que vous avez exposés au titre de la Pro-A de vos salariés.

Cette prise en charge correspond à un montant forfaitaire et s'effectue au niveau fixé par votre branche professionnelle.

Le montant de prise en charge par l'opérateur de compétences peut intégrer, si l'accord de branche étendu le prévoit, la rémunération et les charges sociales légales et conventionnelles des salariés, dans la limite du SMIC horaire.

Pour connaître les niveaux de prise en charge, vous pouvez vous rendre sur le site internet de votre opérateur de compétences.

Comment faire la demande de reconversion ou promotion par alternance ?

La pro-A est une co-construction entre l'entreprise et le salarié. Lorsque la demande de reconversion ou promotion par alternance est à l'initiative du salarié, le salarié doit se rapprocher de son employeur afin de discuter de la possibilité d'engager une telle démarche. L'employeur peut, si besoin, se rapprocher de son opérateur de compétences afin de connaître les modalités de financement du dispositif, et la liste des certifications éligibles au sein de son secteur d'activité. Une fois les modalités fixées entre l'employeur et son salarié,

WWW.ORFEOSFORMATION.COM

Organisme régional de formation, de l'enseignement et de l'organisation des savoirs.
SAS ORFEOS au capital de 400.00€ | 465 Allée du clos Démont ; 76520 La Neuville Chant d'Oisel |
Numéro SIRET : R.C.S ROUEN 920 687 852 00011 /



LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES SALARIES.

l'avenant au contrat de travail du salarié doit être signé par l'employeur et le salarié, puis envoyé à l'opérateur de compétences pour demander une prise en charge.

Périodes de mise en situation en milieu professionnel - PMSMP

Le bénéfice des périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) est ouvert à toute personne faisant l'objet d'un accompagnement social et/ou professionnel personnalisé, quels que soient son statut, son âge ou le cadre de l'accompagnement.

Qui peut bénéficier d'une PMSMP ?

S'inscrivant dans une **démarche préventive** (bénéficiaire salarié en recherche d'emploi ou de réorientation professionnelle) et **proactive** (bénéficiaire privé d'emploi, inscrit ou non auprès de Pôle emploi), les périodes de mise en situation en milieu professionnel s'adressent à **toute personne faisant l'objet d'un accompagnement social ou professionnel personnalisé.**

Des personnes sans activité en parcours d'insertion, par exemple :

- Demandeurs d'emploi, inscrits ou non auprès de Pôle emploi ;
- Jeunes en demande d'insertion suivis par les missions locales ;
- Demandeurs d'emploi reconnus travailleurs handicapés, accompagnés par Pôle emploi ou des Cap emploi ;
- Bénéficiaires du RSA, au titre des actions mises en œuvre dans le cadre de leur contrat d'engagements.

Des personnes en activité engagées dans une démarche d'insertion ou de réorientation professionnelle, par exemple :

- Salariés accompagnés par les structures de l'IAE (Insertion par l'Activité Economique), directement prescriptrices ;
- Travailleurs handicapés accueillis en ESAT (Etablissement et service d'aide par le travail) ou salariés d'entreprises adaptées ;
- Salariés en parcours emploi compétences, prescrit dans le cadre du contrat unique d'insertion (CUI) ;
- Salariés menacés d'inaptitude dans le cadre d'une démarche de maintien dans l'emploi ou de reconversion ;
- Salariés engagés dans une démarche active de recherche d'emploi, inscrits à ce titre à Pôle emploi, notamment dans le cadre d'anticipation de difficultés économiques.
-

Qui peut prescrire une PMSMP ?

Des prescripteurs de plein droit, expressément désignés par la loi :

- Pôle emploi ;
- Les missions locales ;
- Les Cap emploi ;

WWW.ORFEOSFORMATION.COM

Organisme régional de formation, de l'enseignement et de l'organisation des savoirs.
SAS ORFEOS au capital de 400.00€ | 465 Allée du clos Démont ; 76520 La Neuville Chant d'Oisel |
Numéro SIRET : R.C.S ROUEN 920 687 852 00011 /



LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES SALARIES.

- Les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE), à l'exception des [ETTI](#) : entreprises d'insertion (EI), associations intermédiaires (AI), ateliers chantiers d'insertion (ACI).
- Les conseils départementaux, par l'intermédiaire de leurs présidents ;
- Les organismes proposant des actions de préparation à l'apprentissage.

Des prescripteurs « mandatés » à cet effet par un prescripteur de plein droit : organismes employant ou accompagnant des personnes éligibles aux PMSMP, et liés soit à Pôle emploi, soit à une mission locale, soit à un Cap emploi, soit à un conseil départemental, par une convention les autorisant à prescrire des PMSMP sur un périmètre donné.

Quels sont l'objet et les modalités d'une PMSMP ?

Toute PMSMP a un objet et un seul, obligatoirement l'un des trois fixés par la loi :

- Soit découvrir un métier ou un secteur d'activité ;
- Soit confirmer un projet professionnel ;
- Soit initier une démarche de recrutement.

Les objectifs opérationnels de la période sont définis par la convention de mise en situation.

Quel contenu d'une PMSMP ?

Les PMSMP permettent de **se confronter à des situations réelles pour découvrir un métier ou un secteur d'activité, confirmer un projet professionnel ou initier une démarche de recrutement.**

Elle ne peut en aucun cas être mise en œuvre pour exécuter une tâche régulière correspondant à un poste permanent, ni pour faire face à un accroissement temporaire de l'activité, ni pour occuper un emploi saisonnier, ni pour remplacer un salarié absent.

Quelle durée ?

Conclue pour une durée maximale d'un mois (de date à date), une PMSMP peut être effectuée de manière continue ou discontinue. Elle peut être exceptionnellement renouvelée en cas de non atteinte du ou des objectifs définis, également pour une durée maximale d'un mois (de date à date).

La durée maximale de toutes les périodes cumulées, pour un même bénéficiaire et dans une même structure d'accueil, ne peut pas dépasser deux mois sur une période de 12 mois ; en outre, si les bénéficiaires sont des salariés (en contrat aidé ou en SIAE), elle ne peut représenter plus de 25% de la durée totale du contrat de travail en cours.

La durée doit être cohérente avec les objectifs opérationnels de la période et permettre la mise en œuvre d'un accompagnement personnalisé.

Quel statut pour le bénéficiaire d'une PMSMP ??

Pendant la PMSMP, le bénéficiaire n'est pas l'employé de la structure d'accueil et il n'est pas rémunéré par elle. Il conserve le statut, le régime d'indemnisation ou la rémunération dont il bénéficiait antérieurement. **S'il est salarié, il retrouve son poste de travail à l'issue de la période.**

WWW.ORFEOSFORMATION.COM

Organisme régional de formation, de l'enseignement et de l'organisation des savoirs.
SAS ORFEOS au capital de 400.00€ | 465 Allée du clos Démont ; 76520 La Neuville Chant d'Oisel |
Numéro SIRET : R.C.S ROUEN 920 687 852 00011 /



LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES SALARIES.

Un bénéficiaire salarié en insertion des SIAE (Structures d'Insertion par l'Activité Economique) **ou en contrat aidé** peut effectuer une PMSMP soit en maintenant son contrat de travail soit, pour répondre à des cas particuliers, en le suspendant. Dans les deux cas, le bénéficiaire réintégrera son poste de travail ou un poste équivalent au terme de la période. Quelles suites après une PMSMP ?

Les PMSMP doivent servir utilement les parcours d'accès à l'emploi et de sécurisation professionnelle des bénéficiaires, en leur permettant :

- **Soit un accès direct à l'emploi**, par la transformation de ces périodes en opportunité de travail et d'offre d'emploi ;
- **Soit la mise en œuvre d'actions concourant progressivement à l'accès à l'emploi** : levée des freins périphériques identifiés lors de ces périodes, accès à une formation, à d'autres expériences professionnelles, etc...
-

Comment faire la demande d'une PMSMP ?

Quels préalables ?

Le bénéficiaire d'un accompagnement social ou professionnel personnalisé, qui a trouvé une structure pour l'accueillir, doit se faire prescrire une PMSMP par l'organisme chargé de son accompagnement.

Les conditions de mise en œuvre des PMSMP sont adaptables en fonction de chaque bénéficiaire, le prescripteur en appréciant l'opportunité et en définissant les objectifs en adéquation avec les besoins, possibilités et capacités tant du bénéficiaire que de la structure d'accueil.

Quels documents ?

Les PMSMP n'étant pas des périodes de travail, elles ne peuvent donner lieu à un prêt de main d'œuvre ou à une convention de mise à disposition. Elles font l'objet d'une convention normalisée conclue entre le bénéficiaire, la structure d'accueil, le prescripteur, la structure d'accompagnement (si différente du prescripteur) et l'employeur (si le bénéficiaire est salarié).

La convention de mise en situation en milieu professionnel est matérialisée par un [formulaire Cerfa](#).

Quelles signatures sur la convention de mise en situation en milieu professionnel ?

- Le bénéficiaire de la PMSMP ;
- Si celui-ci a le statut de salarié, son employeur ;
- La structure d'accueil, qui doit *obligatoirement posséder un n° SIRET* ;
- L'organisme prescripteur de la PMSMP ;
- La structure d'accompagnement du bénéficiaire, si distincte de l'organisme prescripteur.

WWW.ORFEOSFORMATION.COM

Organisme régional de formation, de l'enseignement et de l'organisation des savoirs.
SAS ORFEOS au capital de 400.00€ | 465 Allée du clos Démont ; 76520 La Neuville Chant d'Oisel |
Numéro SIRET : R.C.S ROUEN 920 687 852 00011 /



LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES SALARIES.

Quel suivi et quel tutorat pendant la PMSMP ?

- *Suivi* : la mise en œuvre de la période, ainsi que le suivi du bénéficiaire dans la structure d'accueil, sont assurées soit par le prescripteur lui-même, soit par une structure d'accompagnement choisie par ce dernier et agissant sous son contrôle. Un conseiller référent est désigné pour être l'interlocuteur unique du bénéficiaire et de la structure d'accueil.
- *Tutorat* : la structure d'accueil désigne un tuteur qui aura notamment en charge d'accueillir, d'aider, d'informer, de guider et d'évaluer le bénéficiaire et de s'assurer de la mise en œuvre de toutes les dispositions en matière de prévention des risques d'accident du travail.

•

Quelles conditions pour les bénéficiaires pendant les PMSMP ?

Le bénéficiaire effectue sa période selon les règles applicables aux salariés de la structure d'accueil :

- Durée quotidienne et hebdomadaire de présence ;
- Le cas échéant, présence de nuit ou les jours fériés ;
- Repos hebdomadaire ;
- Santé-sécurité au travail (respect du règlement intérieur de la structure d'accueil et des mesures d'hygiène et sécurité).

Il a par ailleurs accès aux installations et transports collectifs de la structure d'accueil.

Quelle couverture du risque accident du travail et maladies professionnelles AT/MP ?

Le bénéficiaire d'une PMSMP est toujours couvert pour les risques accident du travail (survenant soit au cours ou sur le lieu de la mise en situation, soit au cours du trajet domicile-structure d'accueil) et maladie professionnelle, quelle que soit sa situation :

- *S'il est salarié* : le risque AT/MP continue d'être porté par son employeur (par exemple, une SIAE), à condition que le contrat de travail ne soit pas suspendu pendant la PMSMP (dans le cas contraire, la SIAE devra trouver un prescripteur acceptant de prescrire à sa place et de porter le risque AT/MP) ;
- *s'il n'est pas salarié* : le bénéfice de l'article L. 412-8-11° du Code de la Sécurité sociale ayant été étendu aux prescripteurs de PMSMP, ces derniers portent le risque AT/MP et versent à leur [URSSAF](#) une cotisation forfaitaire horaire équivalant à celle versée pour un stagiaire de la formation professionnelle (soit 0,04 € au 1^{er} janvier 2019).

WWW.ORFEOSFORMATION.COM

Organisme régional de formation, de l'enseignement et de l'organisation des savoirs.
SAS ORFEOS au capital de 400.00€ | 465 Allée du clos Démont ; 76520 La Neuville Chant d'Oisel |
Numéro SIRET : R.C.S ROUEN 920 687 852 00011 /