



L'essentiel : La Professionnalisation

- * Ce dispositif **remplace les différents contrats d'insertion en alternance¹ par un contrat unique – le contrat de professionnalisation.**

(Accord National Interprofessionnel du 20 septembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, Loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, Décret n°2004-1093 du 15 octobre 2004 relatif à la mise en œuvre du Contrat de professionnalisation, Circulaire n° 2004-025 du 18 octobre 2004 et n°2004-033 du 13 décembre 2004)

La circulaire DGEFP N° 2007/21 du 23 juillet 2007 et la Loi du 24 novembre 2009 présentent en détail l'ensemble de la réglementation relative à ce dispositif.

I. Le principe

➤ **Le contrat de professionnalisation** (arts. D 6325 et s.C. Tr.²)

- * Les personnes âgées **de 16 à 25 ans révolus** peuvent compléter leur formation initiale dans le cadre d'un contrat de professionnalisation.
- * Les **demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans et plus** peuvent acquérir une qualification professionnelle ou compléter leur formation initiale par une qualification complémentaire en vue d'accéder à un poste déterminé dans l'entreprise.
- * C'est un **contrat de formation par alternance** qui associe des périodes de formation et de mise en situation de travail. Il a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme, un titre ou une qualification professionnelle et de **favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle** des jeunes et des demandeurs d'emploi.
- * L'accord de branche ou l'accord collectif interprofessionnel définit des orientations en matière de qualifications professionnelles et peut établir une **liste de qualifications prioritaires** pour la prise en charge financière des dépenses de formation par l'OPCA. Ces priorités n'excluent pas la possibilité de prendre en charge les dépenses de formation pour d'autres qualifications

➤ **La période de professionnalisation** (arts. L. L6324 C. Tr.)

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée.

II. Le statut

➤ **Le contrat de professionnalisation**

Publics visés : * **jeunes** âgés de 16 à 25 ans révolus et **demandeurs d'emploi** de 26 ans et plus.

- * Les **bénéficiaires** du RSA³, d'ASS⁴ ou d'AAH⁵ ou les personnes ayant bénéficié d'un CUI⁶ peuvent être embauchés sous ce statut.
- * Les employeurs assujettis au financement de la FPC⁷, établis ou domiciliés en France quelle que soient l'activité exercée, la forme juridique ou le régime d'imposition, ainsi que les employeurs d'armement maritime.
- * *Sont exclus* : l'Etat, les collectivités territoriales et leurs Etablissements Public à caractère Administratif

¹ Les contrats de qualification, d'adaptation et d'insertion

² C. Tr. - Code du Travail

³ RSA – Revenu de Solidarité Active

⁴ ASS – Allocation de Solidarité Spécifique

⁵ AAH – Allocation aux Adultes Handicapés

⁶ CUI – Contrat Unique d'Insertion

⁷ FPC – Formation Professionnelle Continue



Nature et durée du contrat :

- * un contrat écrit ; déposé auprès de la DIRECCTE ⁸,
- * en alternance : soit en CDD⁹ d'une durée de 6 à 12 mois en général, le contrat de professionnalisation a pour durée celle de l'action de professionnalisation envisagée ;
soit en CDI¹⁰, dont l'action de professionnalisation comprise entre 6 et 12 mois se situe au début du contrat.
- * le titulaire d'un contrat de professionnalisation est salarié de l'entreprise, mais n'est pas pris en compte dans le calcul de l'effectif du personnel pour l'application des dispositions qui se réfèrent à une condition d'effectif minimum de salariés, exception faite de celles qui concernent la tarification des accidents du travail et des maladies professionnelles, jusqu'au terme du contrat lorsqu'il est à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation lorsqu'il est à durée indéterminée.
- * toute la réglementation concernant les jeunes travailleurs de moins de 18 ans s'appliquent et notamment :
 - l'interdiction du travail de nuit (art. L.213 -7), sauf dérogations prévues à l'art. R. 213-9
 - l'interdiction du travail les jours fériés (art. L.222-2), sauf dérogation prévues à l'art. R. 226-2.
 - le jeune salarié âgé de 16 à 18 ans n'a pas besoin d'autorisation parentale pour conclure un tel contrat.

Renouvellement et rupture du contrat :

Le contrat peut être **renouvelé** une fois si le bénéficiaire du contrat n'a pas pu obtenir la qualification envisagée pour l'une des raisons suivantes :

- * l'échec à l'obtention de la qualification ou de la certification
- * maternité ou adoption
- * maladie, accident du travail
- * défaillance de l'organisme de formations

A l'échéance du CDD aucune indemnité de fin de contrat n'est due. Si le contrat est **rompu avant son terme** l'employeur doit en informer, dans les 30 jours qui suivent, la DIRECCTE, l'OPCA¹¹ et l'URSSAF¹².

➤ **La période de professionnalisation**

Public visé : * salarié en CDI, dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail,

- * salarié après 20 ans d'activité professionnelle ou âgé de 45 ans et plus,
- * femmes après un congé maternité, hommes ou femmes après un congé parental, travailleur handicapé,
- * salarié qui envisage la création ou la reprise d'une entreprise.

Rupture : Si la période est **rompue avant son terme** l'employeur doit en informer, dans les 30 jours qui suivent, la DIRECCTE, l'OPCA et l'URSSAF.

Le pourcentage des salariés absents au titre de la professionnalisation ne peut dépasser 2% du nombre de salariés sauf accord de l'employeur. Dans les établissements de moins de 50 salariés, l'employeur a la possibilité de différer la période de professionnalisation quand elle aboutit à l'absence simultanée de deux salariés.

III. Déroulement de la formation

- **La durée** des actions d'évaluation, d'accompagnement et des enseignements généraux, professionnels ou technologiques est au minimum comprise entre 15% et 25% de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation. Elle ne peut être inférieure à 150 heures. Il y a possibilité d'extension à 24 mois pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ou en fonction de la nature des

⁸ DIRECCTE - Directions Régionales des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi

⁹ CDD – Contrat à Durée Déterminée

¹⁰ CDI – Contrat à Durée Indéterminée

¹¹ OPCA – Organisme Paritaire Collecteur Agréé

¹² URSSAF - Union de Recouvrement des Cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales



qualifications concernées (ces bénéficiaires et ces qualifications seront déterminés par accord collectif de branche ou accord conclu par les signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel).

- Les actions **d'évaluation, d'accompagnement et des enseignements généraux, professionnels ou technologiques** sont mises en œuvre par un organisme de formation ou un établissement d'enseignement et donnent lieu à la signature d'une convention ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise elle-même.
- Le bénéficiaire du contrat **peut être suivi par un tuteur** qui a pour rôle de l'accueillir et de le guider dans l'entreprise. Si le tuteur existe (non obligatoire) il doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle en rapport avec la qualification d'au moins 2 ans. Le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés en alternance, bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation. (art. D6324-5 du C. Tr.)
- La formation est sanctionnée par une des **qualifications** prévues à l'art. L. 900-3 :
 - * soit enregistrée dans le RNCP¹³
 - * soit reconnue dans la classification d'une convention collective nationale de branche
 - * soit figurant sur une liste établie par la CPNE¹⁴ d'une branche professionnelle
- Les règles de la **période de professionnalisation** sont similaires au contrat de professionnalisation concernant l'existence d'une alternance en formation, la mise en œuvre d'une personnalisation des parcours de formation et l'existence d'une évaluation des connaissances, compétences et aptitudes professionnelles acquises.

IV. Le tuteur

- L'employeur a la possibilité de désigner un tuteur, mais non l'obligation. Celui-ci doit être :
 - * choisi parmi les salariés qualifiés de l'entreprise ;
 - * volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de la professionnalisation visé ;
 - * disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.

Lorsqu'il est salarié, **le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés** bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage. L'employeur lui – même ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de deux salariés bénéficiaires des dits contrats.

V. La rémunération du salarié :

➤ **Le contrat de professionnalisation**

* Pour les jeunes (16 à 25 ans), la rémunération est fixée en % du Smic¹⁵ par décret en fonction de l'âge et du niveau de formation. Cette rémunération ne peut être inférieure à 55 % du Smic pour les jeunes de moins de 21 ans et à 70% du Smic pour ceux de 21 ans et plus. Pour les plus de 26 ans, la rémunération ne peut être inférieure ni au salaire minimum de croissance ni à 85% du minimum conventionnel.

* Pour les titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel (titre ou diplôme professionnel de même niveau) cette rémunération ne peut être inférieure à 65% du Smic pour les jeunes de moins de 21 ans et à 80% du Smic pour ce de 21 ans et plus.

Le taux de rémunération change le premier jour du mois qui suit l'anniversaire du jeune.

* Salariés de 26 ans et plus, la rémunération minimale ne peut être inférieure au SMIC ou à 85 % du salaire minimum prévu par la convention ou l'accord collectif de branche.

¹³ RNCP – Répertoire National des Certifications Professionnelles

¹⁴ CPNE - Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi

¹⁵ SMIC - Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance



➤ La période de professionnalisation

Les actions de professionnalisations peuvent se dérouler :

1. **Pendant le temps de travail** – la rémunération est maintenue.
2. Tout ou en partie **en dehors du temps de travail** :
 - * soit à l'initiative du salarié dans le cadre du DIF¹⁶. Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures réalisées hors temps de travail peuvent excéder le montant des droits ouverts au titre du DIF, mais dans la limite de 80 heures par année civile.
 - * soit à l'initiative de l'employeur, après accord écrit du salarié, dans le cadre du Plan de formation.

Le bénéficiaire peut être suivi par un tuteur. Dans les deux cas, la formation donne lieu au versement de l'allocation de formation¹⁷. Le salarié bénéficie de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. (art. L. 982-4 C. Tr.)

Tranche d'âge	% dont le salaire ne peut être inférieur
Jeune de 16 à 21 ans	55% du SMIC 65 % du SMIC si le bénéficiaire est titulaire de BAC pro ou diplôme / titre à finalité professionnelle de même niveau
Jeune de 21 à 25 ans	70% du SMIC
Salariés d'au moins 26 ans	85% de la rémunération minimale prévue par la convention ou l'accord collectif de branche ou SMIC

VI. Les avantages

L'entreprise qui recrute des salariés en contrat de professionnalisation peut bénéficier des **aides financières** de l'Etat, ainsi que **d'exonération de cotisations patronales** :

1. Les aides financières

Aide forfaitaire à l'employeur (AFE) : **Une aide forfaitaire** est versée lorsque l'employeur embauche en contrat de professionnalisation un demandeur d'emploi, bénéficiaire de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE). L'employeur doit être affilié au régime d'assurance chômage et être à jour de ses contributions au moment de l'embauche. Il ne doit pas avoir, par ailleurs, avoir procédé à un licenciement économique au cours des 12 mois précédant l'embauche en contrat de professionnalisation. L'aide forfaitaire est versée par Pôle emploi du domicile du salarié à terme échu. Elle s'élève à 200 € mensuels, tout au long de l'action de professionnalisation, sans pouvoir excéder 2000 € au total.

Aide à l'embauche : une aide de la part de l'Etat de 1 000 € pour **l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans**. L'aide est accordée pour les embauches réalisées entre 24.04.2009 et 31.12.2010. L'âge du jeune est apprécié au jour de la signature du contrat. Le montant de l'aide est porté à 2 000 € lorsque le jeune est titulaire d'un diplôme de niveau V¹⁸, V bis ou VI¹⁹. La moitié de l'aide est versée à l'issue du 2^{ème} mois d'exécution du contrat. Le solde est versé à l'issue du 6^{ème} mois. La demande doit être effectuée auprès de Pôle emploi dans un délai de 3 mois après l'embauche et au plus tard le 30.04.2011.

¹⁶ DIF – Droit Individuel à la Formation

¹⁷ Allocation de formation – est égale à 50% de la rémunération nette du salarié, exonérée des charges

¹⁸ Diplôme de niveau V :- CAP-BEP

¹⁹ Niveau VI bis : emplois n'exigeant pas une formation allant au-delà de la scolarité obligatoire



2. Les exonérations de cotisations patronales en fonction de la date de conclusion du contrat :

- ✓ Contrats conclus avant le 1^{er} janvier 2008 – avec **un jeune de moins de 26 ans**
un demandeur d'emploi de 45 ans ou plus
ouvrent droit à une exonération de cotisations patronales d'assurances sociales (assurance maladie, maternité, invalidité, vieillesse-décès), d'allocations familiales et des accidents du travail - maladies professionnelles.

➔ Depuis le 1 janvier 2007 les cotisations AT – MP « accidents du travail – maladies professionnelles » ne sont plus exonérées et par conséquent à la charge de l'employeur.
- ✓ Contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2008 – **avec un demandeur d'emploi de 45 ans ou plus**
ouvrent droit à une exonération de cotisations patronales d'assurances sociales (assurance maladie, maternité, invalidité, vieillesse-décès) et d'allocations familiales.

Dans les deux cas l'exonération est limitée à la fraction de rémunération correspondant au SMIC horaire, multiplié par le nombre d'heures rémunérées retenu dans la limite de la durée légale du travail calculée sur le mois, ou si elle est inférieure, la durée conventionnelle applicable dans l'établissement.

- ✓ Les groupements d'employeurs :

Contrat conclu avec un jeune 16 – 25 ans : Exonération de la cotisation patronale AT-MP sur la fraction de rémunération n'excédant pas le produit du SMIC par le nombre d'heures rémunérées. Cette aide est destinée aux groupements d'employeurs qui organisent des parcours d'insertion et de qualification au profit de jeunes sortis du système scolaire sans qualification ou rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

Contrat conclu avec un demandeur d'emploi de 45 ans ou plus - Exonération des cotisations patronales d'assurances sociales, d'allocations familiales sur la fraction de rémunération n'excédant pas le produit du SMIC par le nombre d'heures rémunérées. - Exonération spécifique de la cotisation patronale AT-MP (sur la fraction de rémunération n'excédant pas le produit du SMIC par le nombre d'heures rémunérées).

Aide à l'accompagnement pour les groupements d'employeurs – ils peuvent bénéficier d'une aide de l'Etat pour l'accompagnement personnalisé vers l'emploi de ces jeunes et de ces demandeurs d'emploi. Une convention doit être conclue entre le groupement et le représentant de l'Etat dans le département. Le montant de l'aide est fixé à 686 € par accompagnement et en année pleine.

VII. Le Financement

La formation, l'évaluation et l'accompagnement **des salariés** en contrat de professionnalisation sont assurés par l'OPCA dont dépend l'entreprise dans le cadre de la contribution destinée au financement des formations en alternance (art. L6332-17 C. Tr). Les contributions dues au titre de la professionnalisation sont :

1. **0.15%** «professionnalisation» pour les entreprises de moins de 10 salariés,
2. **0.5%** «professionnalisation» pour les entreprises de 10 salariés et plus.

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et des enseignements généraux, professionnels ou technologiques peuvent également être financées sur **le solde de l'obligation** de financement de la FPC et par le Pôle Emploi.

Dans le cadre du Contrat de professionnalisation et de la période de professionnalisation, **les modalités de prise en charge sont déterminées par l'OPCA**. L'OPCA prend en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sur la base forfaitaire déterminée par convention ou accord collectif de branche ou à défaut par un accord conclu par les signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel. Faute d'accord, le forfait est de 9,15 € de l'heure. Les forfaits comprennent les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles ainsi que les frais de transport, etc.



Les OPCA peuvent poursuivre la prise en charge des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation des bénéficiaires du contrat de professionnalisation dans les cas de rupture du contrat définis aux articles L. 1233-3 (licenciement économique) et L. 1243-4 (rupture du CDD à l'initiative de l'employeur) et dans les cas de redressement ou de liquidation judiciaires de l'entreprise.

Toute clause de remboursement des dépenses de formation (**clause de « dédit-formation »**) par le titulaire du contrat à l'employeur en cas de rupture du contrat de travail est nulle et de nul effet.

L'OPCA peut prendre en charge les **dépenses de tutorat concernant la formation de tuteur**. La prise en charge des coûts liés à la formation des tuteurs est limitée à un plafond horaire de 15 € de l'heure avec une durée maximale de 40 heures. Ces dépenses comprennent les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles ainsi que les frais de transport et d'hébergement.

De plus, **la prise en charge des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale** est limitée à 230 € par mois et par bénéficiaire pour une durée maximale de 6 mois. Attention : cette exonération ne peut être cumulée, pour un même salarié, avec une autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales, à l'exception de la déduction forfaitaire au titre des heures supplémentaires. Ce plafond mensuel de 230 € est majoré de 50 % lorsque la personne chargée de l'exercice du tutorat est âgée de 45 ans ou plus ou accompagne une personne mentionnée à l'article L. 6325-1-1 du C. du Tr.²⁰

VIII. Démarches à accomplir

* **Document** : Formulaire CERFA n° 12434*01 «contrat de professionnalisation», composé de 5 volets et d'une notice.

L'annexe, précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation est remise au salarié.

* Ces documents doivent être transmis par l'employeur à l'OPCA dans un **délai de cinq jours ouvrables** qui suivent le début du contrat. Il est conseillé de déposer le dossier avant le début de l'exécution du contrat, afin de s'assurer auprès de l'OPCA de sa conformité et de la prise en charge des dépenses.

L'OPCA donnera son avis et sa décision de financement et transmettra les documents à la DIRECCTE dans **un délai d'un mois**. La DIRECCTE enregistre le contrat (ou motive le refus) dans un délai d'un mois ; l'absence de réponse dans ce délai vaut enregistrement.

²⁰ 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