

LE CONTRAT

DE PROFESSIONNALISATION

Objectif

Favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle par **l'acquisition d'une qualification** répondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme :

- soit enregistrée dans le Répertoire national des certifications professionnelles (diplômes et titres à finalité professionnelle, CQP, ...);
- soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;

- soit figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) d'une branche professionnelle

Les périodes en entreprise effectués par des lycéens et des étudiants au titre de leur formation initiale ne peuvent pas donner lieu à un contrat de professionnalisation.

Bénéficiaires

- les jeunes de 16 à 25 ans révolus,
- les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus

inscrits à l'ANPE (réinscription pas obligatoire après un contrat aidé).

Employeurs

- les employeurs établis ou domiciliés en France, quels que soient l'activité exercée, la forme juridique de l'exploitation et le régime d'imposition,
- les établissements publics industriels et commerciaux,

- les employeurs des entreprises d'armement militaire.

Sont exclus : l'Etat et les collectivités locales ainsi que leurs établissements publics à caractère administratif.

Le contrat

C'est un CDI ou un contrat à durée déterminée (CDD), établi par écrit. Il débute par un temps de professionnalisation qui correspond à la durée du contrat s'il s'agit d'un CDD. Temps partiel possible.

Le CDD (ou le temps de professionnalisation en cas de CDI) a une durée comprise **entre 6 et 12 mois**.

Les accords de branche et les accords interprofessionnels des réseaux Agefos-PME et Opcareg peuvent éventuellement prévoir, pour les entreprises relevant de leur

champ, un allongement de cette durée **jusqu'à 24 mois** pour certains bénéficiaires ou certaines qualifications.

NB : Des dispositions particulières sont fixées pour les personnels navigants des entreprises d'armement maritime et pour les travailleurs temporaires.

Le CDD peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation, de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de défaillance de l'organisme de formation.

Statut et rémunération

Les bénéficiaires sont salariés de l'entreprise et bénéficient de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés (compatibles avec les exigences de leur formation). L'employeur doit verser une **rémunération minimum** (voir ci-dessous), sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

- L'Assédic verse une **aide spécifique complémentaire** pour garantir aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus en ARE une rémunération au moins égale à 120 % de leur ancienne allocation (dans la limite de leurs droits Assédic). Le bénéficiaire doit en faire la demande à l'Assédic.

- L'Agefiph verse une **subvention forfaitaire de 1 525 €** aux personnes reconnues handicapées pour la signature d'un contrat de professionnalisation en CDI ou en CDD d'au moins 12 mois.

	Niveau du titre ou diplôme détenu	
	V, V bis ou VI *	IV ou supérieur
16-20 ans	55 % du Smic	65 % du Smic
21-25 ans	70 % du Smic	80 % du Smic
26 ans et plus	100 % du Smic ou 85 % du minimum conventionnel.	

* y compris les titulaires d'un bac général

Les montants de rémunération sont calculés à compter du 1er jour du mois suivant le jour où le bénéficiaire atteint l'âge indiqué.

Formation Evaluation Accompagnement

- L'employeur doit assurer l'évaluation, l'accompagnement et la formation des bénéficiaires leur permettant d'acquérir une qualification professionnelle et leur fournir un emploi en relation avec cet objectif pendant le temps de professionnalisation.

- **Durée minimale** de ces actions de professionnalisation : **entre 15 % (au moins 150 h) et 25 % de la durée totale du contrat** (ou de la professionnalisation si CDI).

Les accords de branche et les accords interprofessionnels des réseaux Agefos-PME et Opca-reg peuvent prévoir, pour les entreprises relevant de leur champ, une durée allant **au-delà de 25 %** pour certaines catégories de bénéficiaires, notamment pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou pour ceux qui visent des formations diplômantes.

- Les actions de professionnalisation sont mises en œuvre pendant les heures de travail, à l'initiative de l'employeur par un organisme de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation identifié, par l'entreprise elle-même.

- Toute clause de remboursement à l'employeur, des dépenses de formation est nulle et de nul effet, en cas de rupture du contrat de travail par le titulaire du contrat.

- Toute clause de remboursement à l'employeur, des dépenses de formation est nulle et de nul effet, en cas de rupture du contrat de travail par le titulaire du contrat.

Aide pour l'entreprise

- **Exonération totale** des cotisations patronales au titre des assurances sociales, et des allocations familiales pour les bénéficiaires **de 45 ans et plus** sur la partie du salaire n'excédant pas le Smic et pour la durée du CDD ou du temps de professionnalisation en cas de CDI.

Pas de cumul avec une autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales ou l'application de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations.

Pour l'embauche de salariés plus jeunes, la réduction Fillon s'applique.

- Selon ses règles de fonctionnement, l'OPCA assure la **prise en charge des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation**, notamment des coûts pédagogiques sur la base du forfait défini par l'accord de branche ou de l'accord interprofessionnel applicable (à défaut : 9,15 Euros/h). Modulation possible du forfait selon la nature et le coût de la formation.

Les dépenses de formation exposées par un employeur de 10 salariés ou plus, au-delà du montant forfaitaire, sont imputables sur son obligation Formation continue.

- **Pour l'embauche d'un demandeur d'emploi d'au moins 26 ans indemnisé en ARE**, l'Assédic verse 200 Euros/mois pendant la durée de la formation (2 000 Euros maximum). Demande à faire à l'Assédic dans le mois suivant le début du contrat.

- **Pour un contrat conclu dans le cadre d'un Engagement 1ère chance**, la Région verse 200 €/mois pendant 6 mois + un bonus de 600 € à l'obtention du diplôme.

- **Pour l'embauche d'une personne reconnue handicapée**, l'Agefiph verse, par période de 6 mois, une subvention de 1 525 € (salariés de moins de 30 ans) ou de 3 050 € (30 ans et plus), ainsi qu'une prime à l'insertion de 1 600 € en cas d'embauche en CDI ou en CDD d'au moins 12 mois l'issue du contrat.

- Jusqu'au terme prévu du CDD ou du temps de professionnalisation (CDI), les bénéficiaires ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif de l'entreprise pour l'application des seuils sociaux et fiscaux (sauf accidents du travail et maladies professionnelles).

Tutorat

Un tuteur peut être désigné par l'employeur. Il doit justifier d'une expérience d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. L'employeur peut assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 3 salariés en contrats ou périodes de professionnalisation ou en apprentissage (2 salariés s'il s'agit de l'employeur).

- L'OPCA peut prendre en charge la **formation des tuteurs salariés** (ou des tuteurs employeurs de moins de 10 salariés), dans la limite d'un plafond de 15 Euros/h de formation et d'une durée maximale de 40h.

Ils peuvent également prendre en charge les dépenses liées à l'**exercice du tutorat** dans la limite d'un plafond de 230 Euros/mois et par bénéficiaire, durant 6 mois maximum (rémunérations, charges sociales et transport).

Procédures

- L'employeur doit voir avec son OPCA :
 - la possibilité de préparer en contrat de professionnalisation la qualification envisagée avec le candidat
 - la durée du contrat et de la formation correspondant
 - les conditions de prise en charge des coûts pédagogiques (forfaits applicables) et des frais annexes

- Il doit conclure avec l'organisme de formation une convention précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation. Un document précisant ces éléments doit être annexé au contrat de travail.

Dans les 2 mois suivant l'embauche, l'employeur et le bénéficiaire doivent s'assurer de l'adéquation du programme de formation avec les acquis du salarié. A défaut un avenant au contrat peut être conclu et adressé à l'OPCA.

- L'employeur doit transmettre le contrat signé à son OPCA au plus tard 5 jours après son début d'exécution. L'OPCA lui notifie la prise en charge dans le mois suivant la réception du contrat. Il transmet à la DDTEFP le contrat avec son avis et sa décision de financement. La DDTEFP peut refuser l'enregistrement du contrat dans un délai d'un mois en cas de non respect des dispositions réglementaires ou conventionnelles applicables.