

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Le contrat de professionnalisation s'adresse aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus, aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus et aux bénéficiaires de certaines allocations ou contrats. Son objectif est de leur permettre d'acquérir une qualification professionnelle et de favoriser leur insertion ou réinsertion professionnelle. Les bénéficiaires âgés de 16 à 25 ans révolus sont rémunérés en pourcentage du SMIC selon leur âge et leur niveau de formation, les salariés âgés de 26 ans et plus perçoivent une rémunération qui ne peut être ni inférieure au SMIC ni à 85 % du salaire minimum conventionnel. Ce contrat ouvre droit pour l'employeur, pour certaines embauches et dans certaines limites, à une exonération de cotisations patronales de sécurité sociale.

***Remarque :** Les employeurs qui embauchent et forment un demandeur d'emploi, âgé de 26 ans et plus, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation peuvent, sous certaines conditions, bénéficier d'une aide spécifique.*

Qui peut être embauché sous contrat de professionnalisation ?

Peuvent être embauchés dans le cadre d'un contrat de professionnalisation :

1/ Les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus, qui peuvent ainsi compléter leur formation initiale ;

2/ Les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, inscrits sur la liste des demandeurs d'emploi gérée par Pôle emploi ; L'inscription sur cette liste n'est toutefois obligatoire que pour les personnes dont la situation avant le début du contrat est demandeur d'emploi ou inactif non bénéficiaire d'un minima sociale (RSA, ASS, AAH) ou qui n'ont pas bénéficié d'un contrat aidé. Dans tous les autres cas, l'inscription à Pôle emploi n'est pas obligatoire.

3/ Les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Des dispositions spécifiques peuvent, le cas échéant, s'appliquer aux personnes mentionnées ci-dessus qui n'ont pas validité un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel.

Une carte d'étudiant des métiers est délivrée gratuitement aux salariés en contrat de professionnalisation mentionnés au 1/ ci-dessus et dont le contrat de professionnalisation a pour objet d'acquérir une qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) mentionné à l'article L 335-6 du code de l'éducation et comporte une action de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois. Cette carte leur est délivrée par l'organisme ou le service chargé de leur formation dans les 30 jours suivant la conclusion du contrat. En cas de rupture du contrat de professionnalisation, cette carte est remise à l'établissement de formation qui assure sa destruction.

Cette carte permet à son titulaire de faire valoir sur l'ensemble du territoire national la spécificité de son statut auprès des tiers, notamment en vue d'accéder à des réductions forfaitaires identiques à celles dont bénéficient les étudiants de l'enseignement supérieur.

Elle comporte les mentions suivantes :

Au recto : photo du titulaire tête découverte, date de début et de fin de la formation pour laquelle la carte est délivrée, nom et prénom du titulaire, date de naissance du titulaire, mentions « carte d'étudiant des métiers » et « cette carte est strictement personnelle », logo du ministère chargé de la formation professionnelle.

Au verso : nom, adresse et coordonnées téléphoniques de l'établissement délivrant la formation, nom, prénom et signature du directeur de l'établissement délivrant la formation, mentions « carte d'étudiant des métiers » et « merci de retourner cette carte à l'adresse indiquée ci-dessus ».

Qui peut embaucher un salarié en contrat de professionnalisation ?

Principe

Peuvent conclure des contrats de professionnalisation tous les employeurs assujettis au financement de la formation professionnelle continue, à l'exception de l'Etat, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à caractère administratif. Les établissements publics industriels et commerciaux et les entreprises d'armement maritime peuvent conclure des contrats de professionnalisation.

***Remarques :** Les entreprises de travail temporaire peuvent également embaucher des salariés en contrat de professionnalisation à durée déterminée,*

Les conditions particulières d'application du contrat de professionnalisation aux personnels navigants des entreprises d'armement maritime sont fixées par le décret n 2005-146 du 16 février 2005 (JO du 19).

Un employeur auquel l'administration a notifié une décision d'interdiction de recruter de nouveaux apprentis et des jeunes titulaires d'un contrat d'insertion en alternance (en application de l'article L 6225-6 du code du travail) ne peut conclure un contrat de professionnalisation avec un jeune tant que la décision n'a pas été levée ou que le terme n'est pas échu.

Exercice d'activités saisonnières

Pour l'exercice d'activités saisonnières au sens du 3° de l'article L 1242-2 du code du travail, deux employeurs peuvent conclure conjointement un contrat de professionnalisation à durée déterminée avec toute personne mentionnée au 1/ de l'article L 6325-1 du code du travail (jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale), en vue de l'acquisition d'une ou, par dérogation à la règle légale, de deux qualifications mentionnées à l'article L 6314-1 du code du travail. Les candidats

titulaires d'un contrat de professionnalisation conclu en application de ces dispositions peuvent ainsi s'inscrire en vue de l'obtention de deux certificats d'aptitude professionnelle ou de deux spécialités de baccalauréat professionnel à la même session (cette disposition entre en vigueur à compter de la session d'examen 2012).

Dans ce cas, une convention tripartite, signée par les deux employeurs et le titulaire du contrat, et annexée au contrat de professionnalisation, détermine :

1/ l'affectation du titulaire entre les deux entreprises au cours du contrat, selon un calendrier prédéfini,

2/ la désignation de l'employeur tenu de verser la rémunération due au titre de chaque période consacrée par le titulaire aux actions et aux enseignements mentionnés à l'article L 6325-13 du code du travail,

3/ les conditions de mise en place du tutorat.

La période d'essai prévue à l'article L 1242-10 est applicable au début de la première période de travail effectif chez chacun des employeurs.

Ce contrat peut être rompu, dans les conditions applicables aux contrats à durée déterminée, à l'initiative de chacune des parties, laquelle prend en charge les conséquences financières éventuelles de cette rupture.

Embauche par un particulier employeur

A titre expérimental, pendant une durée de 3 ans à compter du 28 juillet 2011, les contrats de professionnalisation pourront être conclus par un particulier employeur, sous réserve d'un accompagnement de ce dernier adapté aux spécificités de son statut.

Pour cela, un accord de branche étendu devra déterminer :

- l'accompagnement adapté du particulier employeur,
- les conditions de financement de la formation du salarié et du particulier employeur,
- l'organisme collecteur paritaire agréé chargé de financer cette formation.

Conclusion et fin du contrat de travail : quelles caractéristiques ?

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail en alternance à durée déterminée ou indéterminée avec une action de professionnalisation. Il doit dans tous les cas être établi par écrit. Il peut comporter une période d'essai ; à défaut de dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, ce sont les règles de droit commun qui s'appliquent. Il peut être à temps partiel dès lors que l'organisation du travail à temps partiel ne fait pas obstacle à l'acquisition de la qualification visée et qu'elle respecte les conditions propres au contrat de professionnalisation, notamment en matière de durée de formation par rapport à la durée totale du contrat.

Lorsqu'il est conclu à durée déterminée, le contrat de professionnalisation a pour durée celle de l'action de professionnalisation envisagée (voir ci-dessous). Il peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire du contrat n'a pas pu obtenir la qualification envisagée pour l'une des raisons suivantes :

- le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire,
- le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification visée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de défaillance de l'organisme de formation.

Lorsque le contrat à durée déterminée arrive à échéance, aucune indemnité de fin de contrat n'est due.

Si le contrat à durée déterminée (ou l'action de professionnalisation s'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée), est rompu avant son terme, l'employeur doit en informer, dans les 30 jours qui suivent cette rupture :

- La Direccte;
- L'organisme paritaire collecteur agréé ;
- L'URSSAF.

Quelles sont les obligations respectives des parties ?

L'employeur s'engage à assurer aux bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation une formation leur permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à leur fournir un emploi en relation avec cet objectif pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

De son côté, le titulaire du contrat s'engage à travailler pour le compte de cet employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

***Remarque :** Dans les deux mois qui suivent le début du contrat de professionnalisation, l'employeur examine avec le titulaire du contrat l'adéquation du programme de formation au regard des acquis du salarié. En cas d'inadéquation, l'employeur et le salarié doivent conclure un avenant au contrat de professionnalisation, dans les limites de la durée de ce contrat. Cet avenant est transmis à l'organisme paritaire collecteur agréé qui finance la formation (OPCA) puis déposé par ce dernier auprès de la Direccte.*

Quelle est la durée de l'action de professionnalisation ?

L'action de professionnalisation comporte des périodes de travail en entreprise et des périodes de formation. Sa durée est comprise entre 6 et 12 mois. Cette durée peut être allongée :

- jusqu'à 24 mois pour les personnes mentionnées à l'article L 6325-1-1 du code du travail,

- jusqu'à 24 mois pour d'autres personnes que celles mentionnées ci-dessus ou lorsque la nature des qualifications prévues l'exige. Dans ce cas, ces bénéficiaires et la nature de ces qualifications sont définis par convention ou accord collectif de branche ou, à défaut, par accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire interprofessionnel agréé au titre de la professionnalisation et du DIF ; la nature de ces qualifications peut être définie par un accord conclu au niveau national et interprofessionnel.

Remarque : Lorsque le contrat de professionnalisation prend la forme d'un contrat à durée indéterminée, l'action de professionnalisation se déroule en début de contrat.

Quelle est la durée de la formation ?

Les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont mis en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise elle-même si elle dispose d'un service de formation. Ces actions ont une durée comprise entre 15 et 25% de la durée totale du contrat à durée déterminée, sans pouvoir être inférieure à 150 heures, ou de l'action de professionnalisation d'un contrat à durée indéterminée.

Remarque : Un accord de branche peut porter au-delà de 25% la durée des actions mentionnées ci-dessus, pour certaines catégories de bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation, notamment pour ceux visés par l'article L 6325-1-1 du code du travail ou pour ceux qui visent des formations diplômantes. A défaut d'accord de branche, un accord peut être conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle continue à compétence interprofessionnelle mentionnée à l'article L 6325-12 du code du travail.

Les actions de formation sont financées par les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) au titre des contrats et périodes de professionnalisation : le financement s'effectue sur la base des forfaits horaires fixés par accord conventionnel ou à défaut d'un tel accord sur la base de 9,15€ de l'heure. Ces forfaits comprennent les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles ainsi que les frais de transport, etc.

La convention ou l'accord collectif détermine des forfaits horaires spécifiques pour les contrats de professionnalisation conclu avec les personnes mentionnées à l'article L 6325-1-1 du Code du Travail. A défaut, cette prise en charge se fait sur la base de 15€ par heure.

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 judiciaire de l'entreprise.

Remarque : 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 sans effet.

Un tuteur est-il obligatoire ?

Dans le cadre des contrats de professionnalisation, l'employeur a la possibilité de désigner un tuteur, mais non l'obligation. S'il désigne un tuteur, celui-ci doit être choisi parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. La personne choisie doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Remarque : *Les accords de branche peuvent inclure l'accompagnement par un tuteur dans leurs priorités et en faire un préalable à la signature d'un contrat de professionnalisation.*

Le tuteur a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le bénéficiaire du contrat ou de la période de professionnalisation. Il doit également veiller au respect de son emploi du temps. Il assure la liaison avec l'organisme ou le service de formation chargé de mettre en œuvre les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques, et participe à l'évaluation du suivi de la formation. L'employeur doit lui permettre de disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.

Remarque : *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 ou de périodes de professionnalisation. L'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de deux salariés bénéficiaires desdits contrats ou de périodes de professionnalisation.*

Les dépenses exposées pour la formation du tuteur peuvent être prises en charge par un organisme collecteur des fonds de la formation professionnelle dans la limite de 15 € par heure de formation pour 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.

Par ailleurs, dans la limite d'un plafond de 230€ par mois et par bénéficiaire pour une durée maximale de 6 mois, les organismes collecteurs peuvent prendre en charge les dépenses liées à l'exercice du tutorat. 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 code du travail.

Remarque : *Les OPCA peuvent également prendre en charge, dans les mêmes conditions, une partie des dépenses de tutorat externe à l'entreprise engagées pour les personnes mentionnées à l'article L 6325-1-1 ci-dessus, les personnes qui ont été suivies par un référent avant la signature du contrat de professionnalisation et les personnes qui n'ont exercé aucune activité professionnelle à plein temps et en contrat à durée indéterminée au cours des 3 années précédant la signature du contrat de professionnalisation.*

Quelles sont les conditions de travail du salarié ?

Le titulaire d'un contrat de professionnalisation est un salarié à part entière. A ce titre, les lois, les règlements et la convention collective lui sont applicables dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés, dans la mesure où leurs dispositions ne sont pas incompatibles avec les exigences de leur formation.

Remarque : La durée du travail incluant les périodes où le salarié est en formation ne peut excéder la durée hebdomadaire de travail pratiqué dans l'entreprise ni la durée quotidienne légale du travail. Les salariés bénéficient du repos hebdomadaire.

Toute la réglementation concernant les jeunes travailleurs de moins de 18 ans s'applique aux mineurs en contrat de professionnalisation, notamment :

- l'interdiction de travail de nuit, sauf dérogations,
- l'interdiction de travail les jours fériés, sauf dérogations.

Quel est le montant de la rémunération ?

Jeunes de 16 à 25 ans révolus

Sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, les salariés âgés de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation perçoivent pendant la durée de leur contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation (dans le cadre de leur contrat à durée indéterminée) un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de leur niveau de formation.

Ce salaire ne peut être inférieur à 55% du SMIC pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans et à 70% du SMIC pour les bénéficiaires de 21 ans et plus. Ces rémunérations ne peuvent être inférieures, respectivement, à 65% et 80% du SMIC, dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

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

Salariés d'au moins 26 ans

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée de leur contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation (dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée), une rémunération qui ne peut être inférieure ni au SMIC ni à 85% de la rémunération minimale prévue par la convention ou l'accord collectif de la branche dont relève l'entreprise où ils sont employés ni à 100% du Smic.

Remarque : Sauf si un taux moins élevé est prévu par une convention collective ou un contrat particulier, les avantages en nature dont bénéficie le titulaire du contrat de professionnalisation peuvent être déduits du salaire dans la limite de 75% de la déduction autorisée pour les autres salariés par la réglementation applicable en matière de sécurité sociale. Ces déductions ne peuvent excéder, chaque mois, un montant égal aux trois quarts du salaire.

Quelles sont les incidences pour l'entreprise d'une embauche en contrat de professionnalisation ?

L'entreprise qui recrute des salariés en contrat de professionnalisation peut bénéficier de plusieurs avantages :

Exonération de certaines cotisations patronales

Les embauches en contrat de professionnalisation ouvrent droit à une exonération de cotisations patronales d'assurances sociales (assurance maladie, maternité, invalidité, vieillesse-décès) et d'allocations familiales, lorsque le contrat est conclu avec un demandeur d'emploi âgé de 45 ans et plus ; le bénéfice de cette exonération ne peut être cumulé avec celui d'une autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales ou l'application de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations, à l'exception de l'exonération visée ci-dessous et de la déduction forfaitaire au titre des heures supplémentaires,

les embauches en contrat de professionnalisation effectuées par les groupements d'employeurs régis par les dispositions du code du travail qui organisent des parcours d'insertion et de qualification au profit soit de jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus sortis du système scolaire sans qualification ou rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi, soit de demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus, ouvrent droit à une exonération des cotisations à la charge de l'employeur au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles. Cette exonération bénéficie aux groupements d'employeurs bénéficiant de l'aide prévue aux articles D. 6325-23 et D. 6325-24 du code du travail, c'est-à-dire l'aide aux groupements d'employeurs qui organisent des parcours d'insertion et de qualification au profit de certains titulaires de contrats de professionnalisation (voir précisions ci-dessous). Le bénéfice de cette exonération est cumulable avec la réduction générale de cotisations (réduction dite « Fillon »).

Dans les deux situations visées ci-dessus :

- le montant de l'exonération est égal à celui des cotisations afférentes à la fraction de la rémunération n'excédant pas le produit du SMIC par le nombre d'heures rémunérées, 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,

- l'exonération est applicable aux cotisations afférentes aux rémunérations dues jusqu'à la fin du contrat de professionnalisation lorsque le contrat est à durée déterminée, ou de l'action de professionnalisation lorsque le contrat est à durée indéterminée.

Absence de prise en compte dans les effectifs.

Les titulaires des contrats de professionnalisation ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif du personnel des entreprises dont ils relèvent pour l'application des dispositions législatives ou réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif minimum de salariés, exception faite de celles qui concernent la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Cette disposition s'applique jusqu'au terme du contrat s'il a été conclu pour une durée déterminée, ou jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation lorsque le contrat est à durée indéterminée.

Aide à l'accompagnement pour les groupements d'employeurs.

Les groupements d'employeurs qui organisent, dans le cadre du contrat de professionnalisation, des parcours d'insertion et de qualification au profit de jeunes de 16 à 25 ans sortis du système scolaire sans qualification ou rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi ou de demandeurs d'emploi de 45 ans et plus 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.

Remarque : L'exonération de cotisations patronales de sécurité sociale est subordonnée au respect par l'employeur de l'ensemble des obligations mises à sa charge au titre des contrats de professionnalisation. A défaut, la Direccte peut, par décision motivée, prononcer le retrait du bénéfice de cette exonération. Les employeurs qui embauchent et forment un demandeur d'emploi, âgé de 26 ans et plus, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation peuvent, sous certaines conditions, bénéficier d'une aide spécifique.

Quelles sont les démarches à accomplir ?

L'employeur doit adresser le contrat de professionnalisation à l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) au titre de l'alternance au plus tard dans les 5 jours qui suivent le début du contrat. Il est toutefois conseillé aux employeurs de déposer le dossier avant le début de l'exécution du contrat de professionnalisation, afin de s'assurer auprès de l'OPCA de sa conformité et de la prise en charge des dépenses de formation.

Dans le délai de 20 jours à compter de la réception du contrat et du document annexé à ce contrat, l'OPCA se prononce sur la prise en charge financière. Il vérifie notamment que les stipulations du contrat ne sont pas contraires à une disposition légale ou à une stipulation conventionnelle. Il notifie à l'employeur sa décision relative à la prise en charge financière. Il dépose le contrat, accompagné de sa décision, auprès du DIRECCTE du lieu d'exécution du contrat, sous une forme dématérialisée. A défaut d'une décision de l'organisme dans ce délai de 20 jours, la prise en charge est réputée acceptée et le contrat est réputé déposé.

Remarque : Lorsque l'organisme refuse la prise en charge financière au motif que les stipulations du contrat sont contraires à une disposition légale ou à une stipulation conventionnelle, il notifie sa décision motivée à l'employeur et au salarié titulaire du contrat.

Références

Articles L 6325-1 à L 6325-22, L 6332-14, L 6332-15 et D 6325-1 à D 6325-28 du code du travail.

Décret n°2012-197 du 8 février 2012

Contact :

Unité territoriale Savoie de la DIRECCTE Rhône-Alpes
Bureau de l'accompagnement des entreprises en ressources humaines
Carré Curial - 73018 CHAMBERY cedex
tél. 04 79 60 70 03 - dd-73.alternance@direccte.gouv.fr

MAJ Novembre 2012