

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

DISPOSITIONS LEGALES

OBJECTIF

Permettre d'acquérir une qualification professionnelle et de favoriser l'insertion ou réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi.

QUI PEUT RECRUTER ?

- Les employeurs établis ou domiciliés en France (métropole et DOM) quels que soient l'activité exercée, la forme juridique de l'exploitation et le régime d'imposition.
- Sont exclus l'Etat et les collectivités locales et leurs établissements publics à caractère administratif.
- Les établissements publics industriels et commerciaux et les entreprises d'armement maritime peuvent conclure des contrats de professionnalisation.

QUI EST CONCERNÉ ?

- Les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus, qui peuvent ainsi compléter leur formation initiale;
- Les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, inscrits au Pôle emploi. Il est admis que les personnes âgées de 26 ans et plus, sortant d'un contrat aidé, puissent être recrutées en contrat de professionnalisation sans se réinscrire sur cette liste;
- Les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés, ou encore les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion;
Dans les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, les bénéficiaires du revenu minimum d'insertion (RMI) et de l'allocation de parent isolé (API). Le RMI et l'API restent en vigueur dans les DOM et dans ces collectivités jusqu'à l'entrée en vigueur du RSA prévue, au plus tard, le 1er janvier 2011.

Nouveautés introduites par la Loi du 24 novembre 2009

De nouveaux publics :

- Bénéficiaires de minima sociaux
- Personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CDD/CDI)

Des publics prioritaires :

Jeunes de moins de 26 ans 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

Art. L.6325-1 3° et 4° et Art. L.6325-1-1 Code du travail

Des dispositions spécifiques peuvent, le cas échéant, s'appliquer aux personnes âgées de moins de 26 ans 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, ainsi qu'aux nouveaux publics.

Nouveautés introduites par la Loi du 24 novembre 2009

La durée de l'action de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 24 mois sans nécessité d'un accord de branche ou interprofessionnel pour les publics nouveaux ou prioritaires.

QUELLE EST LA NATURE ET LA DURÉE DU CONTRAT ?

Fondé sur le principe de l'alternance, le contrat de professionnalisation associe formation et travail en entreprise. Il comprend une action de professionnalisation d'une durée de six mois à un an, en CDD ou en début de CDI.

La durée du contrat peut être portée jusqu'à 24 mois, si un accord de branche, d'entreprise ou interprofessionnel le prévoit.

QUELLE FORMATION PEUT-ON SUIVRE ?

Le contrat de professionnalisation doit permettre l'accès à une qualification professionnelle :

- enregistrée au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) : diplôme, titre à finalité professionnelle, etc,
- ou reconnue dans la classification d'une convention collective nationale de branche,
- ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle.

Nouveautés introduites par la Loi du 24 novembre 2009

Les qualifications figurant sur une liste CPNE d'une branche professionnelle sont renommées et deviennent qualifications ouvrant droit à des CQP.

Art. L.6314-1 3° Code du travail

Nouveautés introduites par la Loi du 24 novembre 2009

La possibilité d'aller au-delà de 25 % par voie conventionnelle s'applique également aux publics nouveaux et prioritaires.

Art. L.6325-1-1 Code du travail

QUELLE EST LA DURÉE DE L'ACTION DE PROFESSIONNALISATION ?

La durée de l'action est comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat (totalité du CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI), sans être inférieur à 150 heures.

Elle peut aller au-delà de 25 %, si un accord de branche ou interprofessionnel le prévoit.

Les actions de formation peuvent être complétées par des actions d'accompagnement et d'évaluation.

QUELLE EST LA RÉMUNÉRATION DU SALARIÉ ?

Sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, les salariés âgés de moins de 26 ans perçoivent, pendant la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI, une rémunération minimale légale, calculée en fonction de leur âge et de leur niveau de formation.

Niveau de formation	Moins de 21 ans	De 21 ans à moins de 26 ans	26 ans et plus
Inférieur au bac professionnel ou titres professionnels équivalents	55% du SMIC	70% du SMIC	Minimum SMIC ou 85% du salaire conventionnel*
Qualification au moins égale à celle d'un Bac professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau	65% du SMIC	80% du SMIC	

* Pour les plus de 26 ans, possibilité dans certains cas de versement par Pôle emploi d'un complément de rémunération pour l'ancien demandeur d'emploi bénéficiaire de l'ARE.

QUELS SONT LES AVANTAGES FINANCIERS POUR L'ENTREPRISE ?

Le financement se fait sous la forme d'un **forfait maximum de 9.15 € HT de l'heure** pour les actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement.

Pour les publics prioritaires ou nouveaux, le forfait maximum est 15 € HT de l'heure.

Ces forfaits couvrent :

- les frais pédagogiques (actions d'accompagnement, d'évaluation et de formation),
- la rémunération,
- les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles,
- les frais de transport et d'hébergement.

L'OPCA peut financer également une aide à l'exercice de la fonction tutorale et la formation du tuteur. Le taux de prise en charge peut varier en fonction des critères et priorités dont relève l'entreprise.

Nouveautés introduites par la Loi du 24 novembre 2009

L'OPCA peut 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 du fait de l'entreprise (licenciement économique, rupture anticipée du CDD, redressement ou de liquidation judiciaire de l'entreprise).

Art. L.6332-14 Code du travail

EXONÉRATIONS

- Possibilité de bénéficier d'une exonération dégressive dite "réduction Fillon". Les employeurs qui concluent des contrats de professionnalisation avec des personnes âgées entre 16 et 44 ans bénéficient d'une exonération des cotisations patronales de sécurité sociale sur les rémunérations n'exédant pas 1,6 fois le SMIC.
- Exonération des cotisations patronales dues au titre des assurances sociales et des allocations familiales pour l'embauche des demandeurs d'emploi de 45 ans et plus. L'exonération porte sur les rémunérations versées pendant toute la durée de l'action de professionnalisation (CDD ou CDI).

AIDES À L'EMBAUCHE VERSÉES PAR PÔLE EMPLOI

- Aide forfaitaire de 1.000 euros pour toute embauche d'un jeune de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation réalisée entre le 24 avril 2009 et le 31 décembre 2010.
Le montant de cette aide est porté à 2.000 euros pour l'embauche d'un jeune ayant un niveau inférieur au baccalauréat.
- Aide forfaitaire de 200 euros/mois (sans excéder 2.000 euros) pour toute embauche en contrat de professionnalisation d'un demandeur d'emploi de plus de 26 ans.

À NOTER

Mesure « Zéro charges» pour les TPE

Cette mesure est valable pendant un an pour les embauches effectuées avant le 30 juin 2010.

Pour les entreprises de moins de 10 salariés : exonération totale des charges patronales pour un salaire égal ou inférieur au SMIC. L'aide est dégressive avec le salaire jusqu'à 1.6 fois le SMIC.

AIDES SPÉCIFIQUES

- Une subvention forfaitaire de 1 700 euros par période de 6 mois pour l'embauche en contrat de professionnalisation d'une personne handicapée de moins de 45 ans. Une subvention forfaitaire de 3 400 euros par période de 6 mois pour une embauche en contrat de professionnalisation d'une personne de 45 ans et plus.
- Aide spécifique de l'Etat pour les groupements d'employeurs. Les groupements d'employeurs, notamment les GEIQ (groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification) 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, peuvent bénéficier d'une aide de l'Etat pour l'accompagnement personnalisé vers l'emploi de ces jeunes et de ces demandeurs d'emploi.

CALCUL DE L'EFFECTIF

Absence de prise en compte dans le calcul de l'effectif de l'entreprise pendant toute la durée de l'action de professionnalisation, à l'exception de la tarification des accidents du travail et des maladies professionnelles.

NB :

les conditions de mise en oeuvre du contrat de professionnalisation doivent faire l'objet d'une consultation du comité d'entreprise.

NOUS CONTACTER

POUR CONNAÎTRE LES PUBLICS ET LES FORMATIONS
PRIORITAIRES DU SECTEUR DE VOTRE ENTREPRISE

CONTACTEZ VOTRE **CONSEILLER**
AGEFOS PME

QUELS SONT LES AVANTAGES POUR LE SALARIÉ ?

- Acquisition d'une expérience professionnelle et d'une qualification reconnue.
- Possibilité d'être accompagné par un tuteur pour la réalisation du travail en entreprise.
- Rémunération et avantages liés au statut de salarié au sein d'une entreprise, tout en suivant une formation.

A T-ON BESOIN D'UN TUTEUR ?

Le tutorat n'est pas obligatoire. Néanmoins, il contribue au bon déroulement du contrat.

L'entreprise a la possibilité de désigner un tuteur qui a pour missions :

- d'accueillir et d'intégrer le nouvel arrivant,
- d'organiser la transmission du savoir-faire,
- d'évaluer la progression de la personne,
- de dialoguer avec l'organisme de formation.

Être tuteur ne s'improvise pas, la formation donne au tuteur les moyens pour remplir pleinement son rôle.

L'OPCA peut financer forfaitairement le temps que le tuteur consacre à sa mission tutorale et prendre en charge intégralement la formation du tuteur sans affecter le budget formation de l'entreprise.

Nouveautés introduites par la Loi du 24 novembre 2009

L'OPCA peut prendre en charge les dépenses de tutorat externe à l'entreprise pour des publics spécifiques :

- les publics nouveaux et prioritaires,
- 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 CDI au cours des trois années précédant la signature du contrat de professionnalisation.

Art. L.6332-15 Code du travail

QUELLES SONT LES FORMALITÉS À ACCOMPLIR ?

L'entreprise adresse à l'OPCA, dans les cinq jours qui suivent le début du contrat, le dossier complet comprenant :

- les trois derniers feuillets du formulaire EJ 20 CERFA dûment remplis et signés par l'employeur et le salarié embauché,
- le document annexé précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation:
 - la copie de la convention de formation pour une formation assurée par un organisme de formation,
 - et/ou le cahier de charges de la formation interne pour la formation assurée par le service de formation de l'entreprise.
- Pour les ressortissants étrangers:
 - de l'UE ou l'EEE**, le certificat de travail, l'attestation de l'employeur, ou le titre de séjour CE valable 10 ans.
 - hors UE ou l'EEE**, la copie du titre de séjour, portant mention «vie privée et familiale»

Cette autorisation de travail, est accordée de droit à la personne en situation régulière de séjour pour la conclusion d'un contrat de professionnalisation en CDD.

** UE: Union Européenne ou EEE: Espace Economique Européen

EN SAVOIR PLUS

Art. L.1111-3 Code du travail
 Art. L.2323-37 Code du travail
 Art. L.6325-1, Art. L.6325-2, Art. L.6325-6,
 Art. L.6325-9, Art. L.6325-12, Art. L.6325-13 Code du travail
 Art. L.6331-1 Code du travail
 Loi n°2003-47 du 17/01/03 relative aux salaires, au temps de travail et au développement
 Convention du 18/01/06 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation chômage
 Loi n°2009-1437 du 24/11/09 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie