

## LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION (loi 2004-391 du 4 mai 2004)

Mise à jour/juillet 2011

***Découvrez les nouvelles aides financières à l'embauche de jeunes de moins de 26 ans et des demandeurs d'emploi de 45 ans et plus***

### ► Son objectif

Entré en application en octobre 2004, le contrat de professionnalisation est un contrat de formation en alternance qui favorise l'accès à une qualification professionnelle grâce à une action dite de professionnalisation comportant des enseignements théoriques et une pratique professionnelle en entreprise.

Conclu pour compléter une formation initiale ou obtenir une qualification favorisant l'insertion ou la réinsertion professionnelle, **il permet de personnaliser les parcours de formation** en fonction du niveau et des acquis professionnels des bénéficiaires.

### ► Les publics bénéficiaires

Peuvent être embauchés en contrat de professionnalisation :

- les jeunes de **16 à 25 ans révolus** sans qualification professionnelle ou souhaitant compléter leur formation initiale,
- les demandeurs d'emploi âgés de **26 ans et plus** inscrits à Pôle emploi (ou sortant d'un contrat aidé),
- les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH), les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

### ► Les entreprises concernées

Peuvent conclure des contrats de professionnalisation tous les employeurs assujettis au financement de la formation professionnelle continue, les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ), à l'exception de l'Etat, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à caractère administratif.

### ► Les caractéristiques du contrat

Contrat de travail en alternance, il peut être conclu :

- à **durée déterminée** (CDD) pour 6 à 12 mois,
- ou à **durée indéterminée** (CDI) avec, à son début, une période d'actions de professionnalisation de 6 à 12 mois.

Ces durées peuvent être portées à 24 mois, par convention ou accord de branche, pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, ou lorsque la nature des qualifications visées l'exigent.

Le contrat de professionnalisation peut être à temps partiel à la condition que l'organisation du travail respecte la durée de formation propre à ce type de contrat.

Dans tous les cas, le contrat de professionnalisation doit être établi par écrit.

### ► Les qualifications visées

Le contrat de professionnalisation permet d'obtenir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou une qualification reconnue par la convention collective dont relève l'entreprise.

## ► Les actions de professionnalisation

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sont mises en œuvre par un organisme de formation public ou privé ou par l'entreprise elle-même si elle dispose d'un service de formation.

La durée de ces actions est comprise entre 15% et 25% de la durée totale du contrat (CDD) ou de la période de professionnalisation en cas de CDI, sans pouvoir être inférieure à 150 heures. Ces pourcentages peuvent être augmentés sur décision des partenaires sociaux en fonction des publics concernés ou des formations visées.

Le programme de formation est défini par l'employeur et le salarié avec l'appui de l'organisme de formation et fait l'objet d'une convention.

La formation et les actions d'évaluation et d'accompagnement peuvent être financées par les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA).

**A noter :** dans les deux premiers mois du contrat, il pourra être procédé à des ajustements du programme de formation au regard des acquis du salarié. Un avenant au contrat sera alors conclu entre les parties et soumis à l'accord de l'organisme financeur (OPCA).

## ► Le tutorat

Pour chaque bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation l'employeur a la possibilité de désigner un tuteur. 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.

Le tuteur a pour mission :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le bénéficiaire pendant la durée de l'action de professionnalisation,
- d'organiser l'activité de la personne dans l'entreprise, de contribuer à l'acquisition des savoir-faire et de veiller au respect de son emploi du temps,
- d'assurer la liaison avec l'organisme de formation et de participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Le tuteur, salarié de l'entreprise, ne peut exercer simultanément ses fonctions qu'à l'égard de trois personnes (en professionnalisation ou apprentissage). L'employeur peut assurer le tutorat s'il répond aux conditions de qualification, simultanément à l'égard de deux personnes.

*La présence d'un tuteur n'est pas obligatoire, mais des accords de branche peuvent l'inclure dans leurs priorités et en faire un préalable à la signature d'un contrat de professionnalisation.*

## ► Le statut du salarié

Le titulaire d'un contrat de professionnalisation bénéficie de l'ensemble des dispositions applicables aux salariés de l'entreprise.

Les heures de formation sont considérées comme des heures de travail.

**Le bénéficiaire du contrat de professionnalisation n'est pas comptabilisé dans l'effectif de l'entreprise** jusqu'au terme du CDD ou de l'action de professionnalisation en cas de CDI sauf pour la tarification des accidents du travail et des maladies professionnelles.

## ► La rémunération

La rémunération versée pendant le CDD ou l'action de professionnalisation du CDI est fixée suivant l'âge et le niveau de formation du titulaire du contrat.

### 1) Jeunes de moins de 26 ans

- pour les **jeunes âgés de moins de 21 ans**, la rémunération minimale est de **55%** du SMIC. Elle est portée à **65%** lorsque le jeune est titulaire d'une qualification égale ou supérieure au bac professionnel ou titre ou diplôme équivalent,
- pour les **jeunes âgés de 21 à 25 ans**, la rémunération minimale est de **70%** du SMIC. Elle est portée à **80%** lorsque le jeune est titulaire d'une qualification égale ou supérieure au bac professionnel ou titre ou diplôme équivalent.

*Une convention collective peut prévoir des dispositions plus favorables.*

### 2) Salariés de 26 ans et plus

- la rémunération est au moins égale à 85% du salaire minimum prévu par la convention collective dont relève l'entreprise. Elle ne peut être inférieure au SMIC.

## ► Les aides de l'Etat et de Pôle emploi à l'employeur

Ces aides sont octroyées sous forme d'exonérations de cotisations sociales patronales et d'aides forfaitaires à l'employeur selon les publics bénéficiaires du contrat de professionnalisation.

### Embauche de jeunes de 16 à 25 ans révolus

- 1) **L'exonération dégressive dite « réduction Fillon »(1)** : la réduction générale de charges sociales patronales s'applique dans les conditions de droit commun aux contrats de professionnalisation établis pour des jeunes de 16 à 25 ans.

### **2) NOUVELLE MESURE 2011**

**Aide financière de l'Etat** pour toute embauche supplémentaire d'un jeune de moins de 26 ans qui a pour effet d'augmenter le nombre de salariés en alternance dans les entreprises de moins de 250 salariés. Le contrat de professionnalisation doit débuter entre le 1<sup>er</sup> mars et le 31 décembre 2011. L'aide correspond à la compensation, pendant 12 mois, des cotisations patronales restant dues par l'employeur (voir détail et conditions page 7).

### Embauche de demandeurs d'emploi de 26 ans et plus

#### **Les aides forfaitaires à l'employeur : AFE et nouvelle aide de l'Etat**

- 1) **AFE** : Une aide forfaitaire plafonnée à **2 000 €** peut être octroyée par Pôle emploi en cas d'embauche d'un **demandeur d'emploi de 26 ans et plus** (montant proratisé en cas de travail à temps partiel). Elle est versée en deux fois : 1 000 € à l'issue du 3<sup>ème</sup> mois d'exécution du contrat, 1 000 € à l'issue du 10<sup>ème</sup> mois sous réserve que l'action de professionnalisation soit en cours à chaque échéance et attestée par l'employeur.

L'aide doit être demandée à Pôle emploi dans les **trois mois** suivant l'embauche. Elle fait l'objet d'une convention spécifique entre l'employeur et Pôle emploi. Elle est soumise à conditions :

- ne pas avoir procédé dans les 6 mois précédant l'embauche à un licenciement économique sur le même poste,

- ne pas avoir, dans les six mois qui précèdent, compté le titulaire du contrat dans l'effectif de l'entreprise,
- le respect par l'employeur de ses obligations déclaratives et de paiement des cotisations est par ailleurs vérifié avant le paiement de l'aide.

## **2) NOUVELLE MESURE 2011**

**Une nouvelle aide de l'Etat de 2 000 €** peut être versée par Pôle emploi à l'entreprise qui recrute, sous contrat de professionnalisation, un **demandeur d'emploi de 45 ans et plus**. Sont concernées les embauches réalisées à compter du 1<sup>er</sup> mars 2011. Cette nouvelle aide est cumulable avec l'aide forfaitaire de 2 000 € ci-dessus et avec l'exonération de charges patronales de sécurité sociale (voir conditions page 8).

### **Les exonérations de charges patronales**

#### **1) Contrats établis pour les demandeurs d'emploi de 26 ans à 44 ans révolus**

**L'exonération dégressive dite « réduction Fillon » (1)** s'applique dans les conditions de droit commun.

#### **2) Contrats établis pour les demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus**

**L'exonération des charges patronales de sécurité sociale (1)** (assurance maladie-maternité, vieillesse de base, invalidité-décès et allocations familiales, à l'exception des cotisations accidents du travail et maladies professionnelles qui restent dues) est accordée au titre des contrats de professionnalisation conclus pour des demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus.

Elle est calculée sur la part du salaire n'excédant pas le SMIC, dans la limite de la durée légale du travail ou de la durée conventionnelle applicable dans l'établissement si elle est inférieure.

Elle s'applique jusqu'à la fin du CDD ou de la période de professionnalisation du CDI.

**(1)** Ces exonérations de charges sont cumulables avec la déduction forfaitaire de cotisations patronales sur les heures supplémentaires et avec les primes à l'insertion accordées par l'AGEFIPH pour l'emploi de personnes handicapées.

Les Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) qui organisent des parcours d'insertion et de qualification pour des publics en difficulté bénéficient d'une exonération spécifique.

### **► La prise en charge possible des frais de formation et de tutorat**

#### **Les dépenses de formation**

Les **organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA)** peuvent prendre en charge les dépenses exposées par l'employeur au titre des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sur la base de forfaits horaires définis par conventions ou accords collectifs de branche, ou, à défaut d'accord, sur la base de **9,15 €** de l'heure ou **15 €** lorsqu'il s'agit des publics mentionnés à l'article. L. 6325-1-1 du Code du travail\*.

Lorsque les frais de formation exposés par l'employeur sont supérieurs aux montants forfaitaires fixés par accord collectif, les excédents sont imputables sur la participation au financement de la formation professionnelle continue.

## Les dépenses liées au tutorat

- **Formation des tuteurs** : les OPCA peuvent prendre en charge les dépenses exposées pour chaque salarié qui bénéficie d'une formation de tuteur dans la limite de **15 € par heure** pour une durée maximale de **40 heures**.
- **Exercice du tutorat** : les dépenses qui y sont liées peuvent être financées par les OPCA dans la limite de **230 € par mois** par salarié en contrat ou en période de professionnalisation pour une durée maximale de 6 mois. Le plafond de 230 € est majoré de 50% lorsque la personne exerçant le tutorat est âgée de 45 ans ou plus ou accompagne une personne mentionnée à l'article L. 6325-1-1 du Code du travail\*.

Les OPCA peuvent également prendre en charge, dans les mêmes conditions que ci-dessus, une partie des dépenses de tutorat externe à l'entreprise engagées pour les publics suivants :

- personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du Code du travail\*,
- personnes suivies par un référent avant l'embauche,
- 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.

\*Publics définis à l'article L. 6325-1-1 du Code du travail :

- personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui souhaitent compléter leur formation initiale, qui ne sont ni titulaires du baccalauréat ni d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel,
- bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH),
- personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

**Conseil** : avant de conclure un contrat de professionnalisation, interrogez votre OPCA sur les modalités de sa prise en charge financière.

### ► **Le renouvellement, la rupture et la fin du contrat**

- Le contrat de professionnalisation établi sous forme de CDD peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pas atteint la qualification envisagée pour les raisons suivantes : échec à l'obtention de la qualification, maternité ou adoption, maladie, accident du travail ou défaillance de l'organisme de formation,
- toute rupture avant le terme du CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI doit être signalée dans les 30 jours par l'employeur à la DIRECCTE (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi – ex DDTEFP), à l'OPCA et à l'URSSAF,
- le contrat de professionnalisation sous CDD qui s'achève au terme initialement prévu ne donne pas lieu au versement d'une indemnité de fin de contrat.

### ► **Les formalités à respecter**

- 1) Le contrat doit être établi sur formulaire **CERFA EJ 12434\*01** disponible et téléchargeable sur le site suivant :
  - [www.travail.gouv.fr](http://www.travail.gouv.fr) /rubrique → informations pratiques → formulaires,
  - ou auprès des OPCA,

- 2) après signature, un des volets du formulaire est remis au salarié accompagné d'un document précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation,
- 3) l'employeur adresse le contrat et le programme de la formation à l'OPCA dont il relève, **au plus tard dans les cinq jours** qui suivent le début du contrat ; il est toutefois conseillé aux employeurs de déposer le dossier avant le début d'exécution du contrat de professionnalisation afin de s'assurer auprès de l'OPCA de sa conformité et de sa prise en charge financière,
- 4) à compter de la réception du dossier, l'OPCA dispose d'un **délai de 20 jours\*** pour :
  - vérifier la conformité du contrat de professionnalisation aux dispositions légales et conventionnelles,
  - prendre sa décision de prise en charge financière et notifier celle-ci à l'employeur,
  - déposer le contrat accompagné de sa décision auprès de la DIRECCTE du lieu d'exécution du contrat sous une forme dématérialisée.

**IMPORTANT** : à défaut de réponse expresse de l'OPCA à l'employeur dans le délai de 20 jours la prise en charge financière de la formation est réputée acceptée et le contrat réputé déposé.

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

\*Ce délai réduit de 1 mois à 20 jours s'applique désormais aux contrats déposés auprès des OPCA depuis le 20 mai 2011, date à laquelle la formalité d'enregistrement par la DIRECCTE est également supprimée. (Décret 2011-535 du 17/05/2011 JO du 19/05).

#### **Pour plus d'informations**

Fiche détaillée sur le site du ministère de l'emploi : [www.travail.gouv.fr](http://www.travail.gouv.fr) → fiches pratiques → contrats de travail → contrat de professionnalisation

Les questions relatives au droit du travail peuvent être posées au 39 39 Allô Service Public (coût d'un appel local depuis un poste fixe)

Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE)  
Unité territoriale de PARIS  
210 Quai de Jemmapes 75462 Paris cedex 10 Tél : 01 44 84 43 17 ou 43 18  
Mèl : [dd-75.direction@direccte.gouv.fr](mailto:dd-75.direction@direccte.gouv.fr)

Votre OPCA (ses coordonnées peuvent vous être communiquées par la DIRECCTE ) ou liste consultable sur [www.encyclopédie-de-la-formation.fr](http://www.encyclopédie-de-la-formation.fr) → annuaires de la formation → OPCA

Votre organisation professionnelle

Pour toute question relative aux exonérations de cotisations :  
votre URSSAF Tél : 0 820 01 10 10 ou [www.urssaf.fr](http://www.urssaf.fr)

Information sur les aides à l'emploi de personnes handicapées : [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr)

Pour recruter ou obtenir une aide financière, Pôle emploi : [www.pole-emploi.fr](http://www.pole-emploi.fr) ou  
Tél : 39.95

Chambre de métiers et de l'artisanat de Paris - Service économique  
e-mail : [se@cma-paris.fr](mailto:se@cma-paris.fr)

## CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION : NOUVELLES AIDES 2011

Décrets 2011-523 et 2011-524 du 16 mai 2011 (JO du 17 /05 /2011)

### ► L'aide à l'embauche supplémentaire d'un jeune de moins de 26 ans en alternance

#### **Objectif :**

L'embauche doit avoir pour effet d'augmenter l'effectif annuel moyen de contrats en alternance (apprentissage et professionnalisation) constaté dans l'entreprise au 28 février 2011 comparé à ce même effectif calculé au terme du 1<sup>er</sup> mois de la nouvelle embauche. Il peut s'agir d'une première embauche sous contrat en alternance.

#### **Bénéficiaires :**

Les entreprises de moins de 250 salariés (effectif constaté au 31/12/2010) qui embauchent un jeune de moins de 26 ans sous contrat de professionnalisation entre le 1<sup>er</sup> mars et le 31 décembre 2011.

#### **Aide de l'Etat :**

C'est une aide financière accordée pour 12 mois. Elle correspond à une compensation des cotisations patronales restant dues par l'employeur (après calcul de la réduction Fillon). Elle varie en fonction du niveau de rémunération des contrats.

Pour les entreprises de moins de 20 salariés son montant est compris entre 1 081 € et 1 573 € et son calcul est le suivant : SMIC horaire en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier de l'année en cours (9 € /2011) x 151,67 x % du SMIC applicable en début de contrat x 0,12 x 12. L'aide est gérée par Pôle emploi.

#### **Conditions à remplir :**

- 1) ne pas avoir procédé, dans les 6 mois qui précèdent l'embauche, à un licenciement économique sur le poste pourvu par le recrutement,
- 2) ne pas avoir compté le jeune dans l'effectif de l'entreprise au cours des 6 mois précédant l'embauche,
- 3) être à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard des organismes de recouvrement des cotisations et contributions de sécurité sociales et de chômage ou avoir souscrit et respecter un plan d'apurement des cotisations restant dues.

#### **Formalités :**

L'employeur adresse sa demande d'aide à Pôle emploi dans les **deux mois** qui suivent le début du contrat. Le dossier se compose d'un formulaire\* renseigné sur les effectifs des salariés employés en alternance, d'une copie du contrat de professionnalisation, de la décision de prise en charge financière par l'OPCA ou, à défaut, de la preuve du dépôt du contrat à l'OPCA.

\*Formulaire téléchargeable sur [www.pole-emploi.fr](http://www.pole-emploi.fr) → employeur → recrutement → aides à l'embauche.

**Versement de l'aide :**

L'aide est attribuée en deux versements correspondant chacun à six mois d'exécution du contrat :

- le premier au cours du troisième mois d'exécution,
- le second au cours du dixième mois, sous réserve que l'employeur adresse à Pôle emploi, entre le huitième et le neuvième mois, une déclaration attestant que le contrat est toujours en cours.

Le second versement n'est pas dû si le contrat est arrivé à échéance ou a été interrompu.

L'employeur est tenu de reverser l'intégralité de l'aide au trésor public en cas de rupture du contrat dans les six premiers mois; reversement au prorata temporis en cas de rupture dans les six mois suivants.

► **Embauche d'un demandeur d'emploi de 45 ans et plus en contrat de professionnalisation**

**Objectif :**

Faciliter l'accès à l'emploi des demandeurs d'emploi seniors en leur permettant d'acquérir de nouvelles compétences.

**Aide financière :**

Les embauches réalisées à compter du 1<sup>er</sup> mars 2011, sous contrat de professionnalisation, donnent droit à une aide de 2 000 € (pour un emploi à temps plein).

Cette aide est cumulable avec les aides existantes (AFE de 2 000 € et l'exonération spécifique de cotisations patronales). Elle est versée en deux fois, à l'issue du 3<sup>ème</sup> mois et du 10<sup>ème</sup> mois sur déclaration de l'employeur attestant que le contrat est en cours à ladite échéance.

**Formalités :**

La demande d'aide doit être formulée auprès de Pôle emploi dans les **trois mois** suivant le début d'exécution du contrat. Les conditions et formalités sont celles énoncées ci-dessus.

Formulaire téléchargeable sur [www.pole-emploi.fr](http://www.pole-emploi.fr) → employeur → recrutement → aides à l'embauche.

**Pour toutes informations complémentaires sur ces aides se rapprocher de Pôle emploi, tél : 39 95.**