

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION



LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION : Un contrat de travail, une formation qualifiante

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail en alternance, associant formation pratique en situation de travail et formation théorique dans un organisme de formation ou dans votre entreprise. Le titulaire du contrat bénéficie ainsi d'une formation et d'un accompagnement professionnel complets, centrés sur les besoins en compétences de votre entreprise et de votre secteur d'activité.

À SIGNALER

Il est possible de conclure un contrat de professionnalisation entre 2 employeurs et un jeune de moins de 26 ans pour l'exercice d'activités saisonnières.

L'objectif ?

Préparer une ou deux qualifications et acquérir une expérience professionnelle dans 2 entreprises. Une convention tripartite (signée par les 2 employeurs et le jeune) fixe les modalités de mise en œuvre du contrat : périodes d'emploi dans chaque entreprise, conditions du tutorat, employeur chargé du versement de la rémunération...

Vous recrutez un jeune de moins de 26 ans, un demandeur d'emploi, un bénéficiaire d'un minima social ou un ancien titulaire d'un contrat unique d'insertion. Vous le formez à vos métiers et favorisez son accès à une qualification professionnelle correspondant aux spécificités de votre entreprise. Et ce, dans le cadre d'un contrat à durée déterminée (CDD) ou indéterminée (CDI).

Vous bénéficiez de multiples avantages : financement de la formation et du tutorat, aides à l'embauche versées par Pôle emploi, exonérations de charges sociales...

L'ESSENTIEL À RETENIR

QUEL OBJECTIF ?

Embaucher en CDI ou en CDD, professionnaliser le salarié sur un métier de l'entreprise, lui permettre d'acquérir une qualification reconnue.

QUI EMBAUCHER ?

- Jeunes de 16 à 25 ans révolus.
- Demandeurs d'emploi de 26 ans et plus inscrits comme tels.
- Bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'AAH.
- Personnes sortant d'un contrat unique d'insertion (CUI).
- Aucune condition particulière (niveau de qualification, ancienneté du chômage...) n'est imposée.

QUELLES PARTICULARITÉS ?

- Le contrat de professionnalisation alterne des périodes travaillées et des cycles de formation. Il est conclu en CDD de 6 à 12 mois (24 mois dans certains cas) ou en CDI débutant par une action de professionnalisation.
- Le salarié est rémunéré sur la base d'un pourcentage du SMIC ou du minimum conventionnel.

QUELS EMPLOYEURS ?

Toute entreprise assujettie au financement de la formation professionnelle continue.

QUELS AVANTAGES ?

- Des avantages financiers : aides à l'embauche, prise en charge des coûts liés à la formation et au tutorat, exonération de cotisations sociales ou application de la réduction dite « Fillon »...
- Le salarié n'entre pas dans le calcul de l'effectif de votre entreprise pendant la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation, débutant le CDI.

LA FORMATION : QUELLES CARACTÉRISTIQUES ?

- Une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat (ou de l'action de professionnalisation, dans le cadre d'un CDI).
- Les actions de formation sont suivies pendant le temps de travail.
- La formation est mise en œuvre par l'entreprise ou par un organisme de formation.
- La désignation d'un tuteur est facultative (obligatoire dans certaines branches).

DES AVANTAGES MULTIPLES

- **Vous formez** de nouveaux salariés aux métiers de votre entreprise.
- **Vous utilisez un dispositif de formation souple**, ciblé sur les qualifications que vous recherchez.
- **Vous bénéficiez d'avantages** financiers et d'une simplification des démarches administratives.

QUEL EMPLOYEUR ?

Toute entreprise assujettie au financement de la formation professionnelle continue peut recruter en contrat de professionnalisation, y compris :

- avec des conditions particulières, les entreprises d'armement maritime pour leur personnel navigant ;
- les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) ;
- les entreprises de travail temporaire. Les activités professionnelles en relation avec la formation sont alors exercées dans le cadre de missions d'intérim.

GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS

Les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) qui recrutent en contrat de professionnalisation des jeunes de 16 à 25 ans rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi ou des demandeurs d'emploi de 45 ans et plus, peuvent bénéficier d'une aide forfaitaire de l'État et d'une exonération des cotisations sociales incluant la cotisation accident du travail.

À NOTER

Les aides attribuées au titre du contrat de professionnalisation sont cumulables avec le Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE).

Le CICE est assis sur le montant des rémunérations brutes inférieurs à 2,5 SMIC versées en 2013 (6 % à compter de 2014).

Le cumul avec l'aide aux emplois francs est également possible.

QUI EMBAUCHER ?

Vous pouvez embaucher en contrat à durée indéterminée (incluant, en début de contrat, une phase de professionnalisation de 6 à 12 mois, voire au-delà pour des publics ciblés ou dans certains secteurs d'activités) ou à durée déterminée les publics suivants :

- jeunes de 16 à moins de 26 ans souhaitant compléter leur formation initiale ;
- demandeurs d'emploi inscrits âgés de 26 ans et plus ;
- bénéficiaires du RSA (revenu de solidarité active), de l'ASS (allocation de solidarité spécifique) ou de l'AAH (allocation aux adultes handicapés) ;
- personnes sortant d'un contrat unique d'insertion : contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) ou contrat initiative emploi (CUI-CIE). Leur inscription sur la liste des demandeurs d'emploi n'est pas obligatoire.

QUELS AVANTAGES ?

LES AIDES À L'EMBAUCHE VERSÉES PAR PÔLE EMPLOI

Vous pouvez bénéficier en cas d'embauche en contrat de professionnalisation (CDI ou CDD) d'un demandeur d'emploi :

- âgé de 26 ans et plus au jour de l'embauche, d'une aide forfaitaire à l'employeur (AFE) d'un montant de 2 000 € maximum* ;
- de 45 ans et plus, d'une aide d'un montant de 2 000 € maximum* (cumulable avec l'AFE).

Ces aides sont versées par Pôle emploi en deux fois, soit un premier versement après la fin du 3^e mois et le solde, à l'issue du 10^e mois d'exécution du contrat de professionnalisation.

Si votre entreprise est assujettie à la taxe d'apprentissage et compte 250 salariés et plus, vous pouvez bénéficier d'un bonus versé par Pôle emploi à condition d'employer plus de 4 % d'alternants (apprentis, salariés en contrat de professionnalisation, jeunes accomplissant un volontariat international en entreprise-VIE ou bénéficiant d'une convention industrielle de formation par la recherche-CIFRE). Soit une aide de 400 €/an par alternant compris entre 4 et 6 % de votre effectif.

Si votre entreprise compte moins de 300 salariés, l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans (moins de 30 ans s'il est reconnu handicapé) en contrat de professionnalisation à durée indéterminée peut s'effectuer dans le cadre d'un contrat de génération et ouvrir droit, sous certaines conditions, à une aide versée par Pôle emploi (12 000 € maximum).

Les formulaires de demande d'aides sont disponibles sur www.pole-emploi.fr

LE FINANCEMENT DE LA FORMATION ET DU TUTORAT

L'**Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA)** auquel vous versez votre contribution annuelle au développement de la formation professionnelle peut vous accorder une prise en charge :

- des frais de formation, d'évaluation et d'accompagnement du salarié à hauteur d'un forfait fixé par accord collectif ou, à défaut, sur la base de 9,15 € de l'heure. Ce forfait peut être porté à 15 € par heure de formation pour certains publics considérés comme prioritaires (voir ci-après) ;
- de la formation du tuteur dans la limite de 40 heures et d'un plafond de 15 € l'heure ;
- des coûts liés à l'exercice des fonctions du tuteur, plafonnés à 230 € par mois et par salarié bénéficiaire pendant 6 mois maximum (avec une majoration de 50% possible si le tuteur est âgé de 45 ans et plus ou accompagne une personne correspondant à l'un des profils déclinés ci-après).

Publics prioritaires. Le forfait spécifique de prise en charge des actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement et le plafond majoré de financement des dépenses liées à l'exercice de la fonction tutorale peuvent être appliqués par l'OPCA si la personne embauchée :

- est bénéficiaire du RSA (revenu de solidarité active), de l'ASS (allocation de solidarité spécifique) ou de l'AAH (allocation aux adultes handicapés) ;
- sort d'un contrat unique d'insertion ;
- est âgée de moins de 26 ans et n'est titulaire ni du baccalauréat ni d'un diplôme technologique ou professionnel.

* Ces montants sont proratisés en cas de temps partiel.

L'EXONÉRATION DE CHARGES SOCIALES

Si vous embauchez un demandeur d'emploi âgé de 45 ans et plus, vous bénéficiez d'une exonération des cotisations patronales de sécurité sociale (assurances maladie, maternité, invalidité et décès, vieillesse) et d'allocations familiales sur la fraction de rémunération ne dépassant pas le SMIC, et ce jusqu'à la fin du CDD ou de l'action de professionnalisation dans le cadre d'un CDI. Si vous embauchez une personne âgée de moins de 45 ans, vous pouvez appliquer la réduction dite « Fillon ».

L'ABSENCE DE PRISE EN COMPTE DANS L'EFFECTIF

Le salarié n'est pas comptabilisé dans l'effectif de votre entreprise et ce, jusqu'au terme du CDD ou de l'action de professionnalisation débutant le CDI. Le recrutement n'a donc pas d'incidence sur l'application des dispositions liées à une condition d'effectif (mise en place des institutions représentatives du personnel...). Toutefois, le salarié est pris en compte dans le calcul de l'effectif pour la tarification « accidents du travail et maladies professionnelles ».

LA DISPENSE DE VERSEMENT DE L'INDEMNITÉ DE FIN DE CONTRAT

A la fin d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée (CDD), vous n'avez pas à verser au salarié l'indemnité de fin de contrat.

TRAVAILLEUR HANDICAPÉ : DES AVANTAGES SPÉCIFIQUES

Vous recrutez un jeune ou un demandeur d'emploi reconnu travailleur handicapé ? L'AGEFIPH (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) peut vous accorder des aides particulières : aide spécifique au contrat de professionnalisation, aide à sa pérennisation, aides à l'aménagement des situations de travail, aides au tutorat...



Afin de connaître l'ensemble des aides proposées par l'AGEFIPH, leur actualité et les coordonnées des délégations régionales, consultez le site : www.agefiph.fr

DES PARTICULARITÉS

Le titulaire d'un contrat de professionnalisation est salarié de l'entreprise. A ce titre, il bénéficie de l'ensemble des dispositions du Code du travail et de la convention collective applicable. Quelques spécificités toutefois :

LA DURÉE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Vous pouvez conclure un contrat de professionnalisation à durée déterminée (CDD) ou à durée indéterminée (CDI) débutant par une action de professionnalisation. Le contrat (CDD) ou l'action de professionnalisation (au début d'un CDI) est d'une durée comprise entre 6 et 12 mois. Elle peut être portée jusqu'à 24 mois :
→ pour les jeunes de moins de 26 ans qui ne sont titulaires ni du baccalauréat ni d'un diplôme technologique ou professionnel, les bénéficiaires de minima sociaux (RSA, ASS, AAH) ou les anciens titulaires d'un contrat unique d'insertion (CAE ou CIE) ;
→ sous réserve d'un accord collectif, dans certains secteurs professionnels, pour des publics et des qualifications déterminés.

LA RÉMUNÉRATION

Vous devez verser au bénéficiaire du contrat de professionnalisation une rémunération minimale fixée en pourcentage du SMIC :

JEUNE DE MOINS DE 26 ANS	ADULTE DE 26 ANS ET PLUS
Moins de 21 ans : 55 %* du SMIC (65 % s'il est au moins titulaire d'un baccalauréat professionnel ou équivalent). De 21 à 25 ans : 70 %* du SMIC (80 % s'il est au moins titulaire d'un baccalauréat professionnel ou équivalent).	85 % du minimum conventionnel. Plancher : 100 % du SMIC.

* les changements de taux (de 55% à 70% ou de 65% à 80%) sont calculés le 1er jour suivant l'anniversaire des 21 ans.

À SIGNALER

Vous pouvez renouveler une fois un contrat de professionnalisation à durée déterminée :

- pour permettre au bénéficiaire de préparer une qualification supérieure ou complémentaire à celle déjà obtenue dans votre entreprise ;
- si la qualification visée n'a pu être obtenue pour cause d'échec aux examens, de maladie, maternité, accident du travail ou maladie professionnelle, défaillance de l'organisme de formation.

QUELLE FORMATION ?

L'OBJECTIF

La professionnalisation, qui inclut des actions d'évaluation, d'accompagnement ainsi que des enseignements généraux, professionnels et technologiques, vise une qualification :
→ soit enregistrée au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ;
→ soit figurant dans les classifications d'une convention collective de branche ;
→ soit sanctionnée par un certificat de qualification professionnelle (CQP).

LA DURÉE

Comprise entre 15 % (minimum 150 heures) et 25 % de la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation débutant le CDI, la durée de la formation peut être portée au-delà de 25 % par l'accord collectif applicable à votre entreprise pour certaines catégories de bénéficiaires.

À SIGNALER

L'OPCA qui refuse la prise en charge financière du contrat de professionnalisation au motif que ses stipulations sont contraires à une disposition légale ou conventionnelle doit notifier sa décision motivée dans les 20 jours à l'employeur et au salarié titulaire du contrat.

À NOTER

Vous pouvez mobiliser, avant de conclure un contrat de professionnalisation, une Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE) ou une Action de Formation Préalable à l'Embauche (AFPR). Ces dispositifs vous permettent de former, avant l'embauche, le futur bénéficiaire du contrat dans la limite de 400 heures (par exemple, pour une formation pré-qualifiante ou de remise à niveau). Avec des financements possibles de Pôle emploi, et de votre OPCA.

L'ORGANISME DE FORMATION

La formation est dispensée au choix :

- par un organisme de formation régulièrement déclaré auprès de l'administration. Vous devez alors conclure avec lui une convention de formation.
- par votre entreprise, si elle dispose d'un service de formation interne.

LE TUTEUR INTERNE

Un tuteur peut être désigné dans l'entreprise pour accompagner le salarié en contrat de professionnalisation dans sa démarche d'acquisition des compétences.

Cette personne est chargée d'accueillir, d'informer et de guider le salarié en contrat de professionnalisation pendant toute la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation débutant le CDI, de veiller à son emploi du temps et d'assurer la liaison avec l'organisme de formation.

Le tuteur est :

- soit un salarié volontaire de l'entreprise (qui peut encadrer au maximum 3 bénéficiaires de contrat de professionnalisation ou d'apprentissage ou de période de professionnalisation) ;
- soit le chef d'entreprise (qui peut assurer le tutorat de 2 salariés au plus).

Le tuteur doit :

- justifier de 2 ans d'expérience professionnelle dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé ;
- disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.

LE TUTEUR EXTERNE

Une personne extérieure à l'entreprise, dénommée « tuteur externe » peut accompagner et aider les bénéficiaires les plus éloignés de l'emploi sur des questions extra-professionnelles mais dont la réponse conditionne la réussite de leur insertion : transport, logement, santé...

L'OPCA peut prendre en charge une partie des dépenses liées à ce tutorat.

QUELS INTERLOCUTEURS ?

- Votre conseiller Pôle emploi, pour vous aider à recruter, à élaborer votre dossier et vous informer sur les aides dont vous pouvez bénéficier.
- Votre OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé), pour le dépôt du contrat, le financement des frais de tutorat, de formation, d'évaluation et d'accompagnement.

QUELLES DÉMARCHES ?

- Votre conseiller Pôle emploi peut vous aider à recruter dans ce cadre, en fonction d'un profil de poste préalablement déterminé.
- Le contrat de professionnalisation est obligatoirement écrit, sur un formulaire type (Cerfa) disponible sur le site : www.travail-emploi.gouv.fr
- Vous adressez ce formulaire complété et signé à votre OPCA au plus tard dans les 5 jours qui suivent le début du contrat accompagné du document précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation.
- L'OPCA dépose le contrat assorti de sa décision auprès du DIRECCTE (directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) du lieu d'exécution du contrat.
- Passé un délai de 20 jours, le défaut de réponse de l'OPCA vaut décision d'acceptation du financement et le contrat est réputé déposé auprès du DIRECCTE.
- Les demandes d'aides à l'embauche sont à déposer auprès de Pôle emploi : formulaires disponibles sur www.pole-emploi.fr