

## **Le contrat de professionnalisation remplace les contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation depuis le 1er octobre 2004.**

Le contrat de professionnalisation unifie le dispositif des contrats d'insertion en alternance. Il vise à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes de moins de 26 ans et des demandeurs d'emploi de 26 ans et plus et à leur permettre d'acquérir une qualification professionnelle.

### Quels bénéficiaires ?

---

Le contrat de professionnalisation est ouvert aux : - personnes âgées de 16 à 25 ans révolus pour compléter leur formation initiale ; - demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

### Quelles caractéristiques ?

---

Le contrat de professionnalisation est établi par écrit. En annexe du contrat, un document précise les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation.

Le contrat de professionnalisation est conclu dans le cadre d'un contrat à durée déterminée pour une durée déterminée de 6 à 12 mois ou d'un contrat à durée indéterminée.

Il ne peut prévoir de clause de dédit formation.

Ce contrat comporte une action de professionnalisation. Elle est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois. Elle est l'objet du contrat s'il est à durée déterminée et doit se situer en début de contrat s'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée.

La durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée est fonction du niveau de formation du salarié et des exigences inhérentes à la qualification visée.

La durée minimale de cette action peut être portée jusqu'à 24 mois notamment pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ou quand la nature des qualifications l'exige.

Des conventions ou accords collectifs de branche ou à défaut, des accords collectifs conclus entre des organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel définissent ces bénéficiaires et la nature de ces qualifications.

### **Formation**

Le contrat de professionnalisation doit permettre au salarié formé d'acquérir une qualification :

- enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles,
- ou reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche,
- ou figurant sur une liste établie par la Commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle.

L'action de professionnalisation comprend :

- des actions d'évaluation et d'accompagnement ;
- des enseignements généraux, professionnels et technologiques.

La durée de ces actions et enseignements est comprise entre 15 % minimum sans être inférieure à 150 heures et 25 % de la durée totale du contrat.

Cette durée peut être portée au delà de 25 % par accord de branche pour certaines catégories de bénéficiaires.

Une convention est signée entre l'entreprise et l'organisme de formation ou l'établissement d'enseignement quand les actions d'accompagnement, les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont mis en œuvre par un organisme de formation ou un établissement d'enseignement.

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 peuvent 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 puis déposé à la DDTEFP.

### **Tuteur**

Un tuteur peut être désigné par l'employeur pour accueillir et guider le jeune dans l'entreprise.

La personne choisie doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 3 bénéficiaires de contrats de professionnalisation, d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation.

L'employeur peut remplir la fonction de tuteur s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience. Il ne peut exercer simultanément ses fonctions de tuteur à l'égard de plus de 2 bénéficiaires de contrats de professionnalisation, d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation.

## **Statut**

Le titulaire d'un contrat de professionnalisation bénéficie des mêmes conditions de travail que les autres salariés dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de leur formation. Les heures de formation font partie des heures de travail.

## **Rémunération**

Le bénéficiaire perçoit pendant l'action de professionnalisation, une rémunération qui dépend de son statut.

*\* Pour les jeunes de moins de 26 ans, elle est calculée en fonction du SMIC, variant selon l'âge et le niveau de formation*

Ce salaire ne peut être inférieur à 55 % du SMIC pour les jeunes de moins de 21 ans et à 70 % pour les bénéficiaires de 21 ans et plus.

Quand ils sont titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau, le salaire ne peut être inférieur à 65 % du SMIC pour les jeunes de moins de 21 ans et à 80 % pour les bénéficiaires de 21 ans et plus.

*\* Pour les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, la rémunération est au moins égale au SMIC et au moins égale à 85 % à la rémunération conventionnelle.*

## **Avantages pour employeur**

L'employeur bénéficie pour les jeunes de moins de 26 ans et pour les demandeurs d'emplois âgés de 45 ans et plus, d'une exonération de charges patronales de sécurité sociale sur la partie du salaire versée n'excédant pas le SMIC par le nombre d'heures rémunérées. Cette exonération porte sur la durée du CDD ou sur la durée de l'action de professionnalisation si le contrat est à durée indéterminée.

Le bénéfice de cette exonération peut par décision motivée, être retirée par les services chargés du contrôle de l'exécution du contrat quand l'employeur méconnaît les obligations mises à sa charge liées au contrat.

L'employeur peut imputer sur la participation à la formation professionnelle, les dépenses liées aux actions de formation qui vont au delà des montants forfaitaires pris en charge par les OPCA.

## **Prise en charge des frais par les OPCA**

Les organismes paritaires collecteurs agréés prennent en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sur la base de forfaits horaires.

Ces forfaits doivent être définis par conventions ou accords collectifs de branche ou à défaut, des accords collectifs conclus par les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel. En l'absence de forfaits horaires fixés par un tel accord, la prise en charge des actions se fait sur la base de 9,15 euros par heure.

Ces actions pourront être prises en charge également par les organismes gestionnaires de l'assurance chômage pour les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus dans les mêmes conditions que ci dessus.

De plus, les organismes collecteurs peuvent prendre en charge les dépenses du salarié ou employeur de moins de 10 salariés qui bénéficie d'une action de formation en qualité de tuteur dans la limite d'un plafond de 15 euros par heure de formation et d'une durée maximale de 40 heures.

Ils peuvent également financer les dépenses liées à l'exercice du tutorat dans la limite d'un plafond de 230 euros par mois et par bénéficiaire pour une durée maximale de 6 mois.

## **Formalités à respecter**

L'employeur adresse le contrat à l'OPCA au titre de l'alternance au plus tard dans les 5 jours qui suivent le début du contrat.

Après avoir émis un avis sur le contrat de professionnalisation et décider de la prise en charge des dépenses de formation, l'OPCA a un mois à compter de la réception du contrat, pour le déposer, ainsi que l'avis et la décision relative à son financement, à la DDTEFP du lieu d'exécution du contrat.

Le contrat est enregistré par la DDTEFP s'il est conforme aux dispositions qui le réglementent. Le silence gardé par la DDTEFP pendant plus d'un mois à compter de la date du dépôt vaut décision d'enregistrement.

En cas de rupture avant son terme du contrat de professionnalisation ou de l'action de professionnalisation s'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée, l'employeur signale la rupture dans les 30 jours qui suivent au DDTEFP, à l'OPCA et l'organisme qui recouvre les cotisations sociales.

## **Références**

---

Art. L. 980-1, art. L.981-1 à 8, art L. 983-1 et 2 nouveaux du Code du travail

Art. R. 981-1 à 5 nouveaux du Code du travail

Art. D. 981-1 à 14 nouveaux du Code du travail.

Loi du 4.5.04, art. 13 et 15 (JO du 5.5.04).

Décret n° 2004-968 du 13.8.04 (JO du 15.9.04).

Décret n° 2004-1093 du 15.10.04 (JO du 17.10.04).