

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Mis en place par la loi n°2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, les décrets n°2004-968 du 13 septembre 2004 (articles: L981-1 à L 981-12 et D981-1 à 14 du code du travail) et n°2004-1093 du 15 octobre 2004 (articles R 981-1 à R 981-5 du code du travail), le contrat de professionnalisation est entré en vigueur le 1^{er} octobre 2004.

Objet du contrat de professionnalisation

Ce nouveau contrat a pour objet de permettre à leur bénéficiaire d'acquérir une qualification :

- soit enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation (pour en savoir plus consulter www.cncp.gouv.fr),
- soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- soit figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle.

Pour quel public?

- Jeunes de 16 à 25 ans révolus sans qualification professionnelle ou souhaitant compléter leur formation initiale
- Demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

Particularités du contrat

Etabli par écrit et déposé à la direction du travail de l'emploi et de la formation professionnelle, ce contrat peut prendre la forme soit d'un contrat à durée déterminée soit d'une action de professionnalisation intégrée dans un contrat à durée indéterminée.

Le CDD ou l'action de professionnalisation située au début d'un CDI a une durée minimale de 6 mois et maximale de 12 mois pouvant être portée à 24 mois par accord de branche ou à défaut interprofessionnel dans certaines hypothèses (notamment pour les jeunes sortis du système éducatif sans diplôme).

Le CDD peut être renouvelé 1 fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification souhaitée (échec aux examens, maternité, maladie, accident du travail, défaillance de l'organisme de formation).

Tutorat

- La désignation d'un tuteur n'est pas obligatoire,
- Le tuteur doit être volontaire pour exercer cette mission,
- Il doit avoir une expérience professionnelle minimale de deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé,
- Un tuteur salarié ne peut exercer ces fonctions à l'égard de plus de trois bénéficiaires de contrat (ou période) de professionnalisation ou d'apprentissage,
- L'employeur tuteur ne peut exercer ces fonctions à l'égard de plus de deux bénéficiaires de contrat (ou période) de professionnalisation ou d'apprentissage.

Durée de la formation

Les actions de formation (enseignements généraux, technologiques, professionnels), les actions d'évaluation et d'accompagnement sont dispensées par un organisme de formation ou par l'entreprise elle-même si elle dispose d'un service de formation.

La durée des actions de formation est de 15 % minimum à 25 % de la durée du contrat ou de la durée de l'action de professionnalisation (minimum 150 heures). Pour certains publics ou formations diplômantes, la durée peut être prolongée au-delà de 25 % par accord de branche ou accord conclu entre les parties signataires de l'accord constitutif de l'OPCA interprofessionnel.

Rémunération

Pendant la durée du CDD ou pendant la durée de l'action de professionnalisation si CDI:

- les salariés âgés de moins de 26 ans perçoivent une rémunération calculée en pourcentage du SMIC.

Age du jeune	Niveau de formation	Rémunération minimale*
Moins de 21 ans	Cas général	55%
Moins de 21 ans	Bénéficiaire titulaire au moins d'un diplôme ou d'un titre de l'enseignement technologique ou professionnel de niveau IV (minimum BAC PRO, BP...)	65%
21 ans à moins de 26 ans	Cas général	70%
21ans à moins de 26 ans	Bénéficiaire titulaire au moins d'un diplôme ou d'un titre de l'enseignement technologique ou professionnel de niveau IV (minimum BAC PRO, BP...)	80%

* Pourcentage applicable le lendemain du jour où l'âge est atteint.

- Les salariés âgés de 26 ans et plus perçoivent une rémunération qui ne peut être inférieure au SMIC ni à 85% du minimum conventionnel de l'emploi occupé.
- Les avantages en nature peuvent être déduits dans la limite de 75% de la déduction autorisée pour les autres salariés, sans excéder les 3/4 du salaire mensuel.

Exonération de charges sociales

Les contrats à durée déterminée et les actions de professionnalisation incluses dans un CDI ouvrent droit à une exonération des cotisations patronales de sécurité sociale uniquement pour les rémunérations versées aux bénéficiaires âgés de moins de 26 ans et pour les demandeurs d'emploi de 45 ans et plus.

Le montant de l'exonération correspond au montant des cotisations afférentes à la fraction de la rémunération n'excédant pas le produit du SMIC horaire par le nombre d'heures rémunérées dans la limite de la durée légale du travail.

L'exonération est due jusqu'à la fin du CDD ou de l'action de professionnalisation dans le cadre d'un CDI.

Le bénéfice de l'exonération de charges peut être retiré rétroactivement par la DDTEFP en cas de constatation du non respect par l'employeur des obligations liées au contrat de professionnalisation. Cette décision est notifiée aux représentants du personnel, à l'URSSAF et à l'OPCA.

Principe de non cumul : l'exonération dans le cadre du contrat de professionnalisation ne peut se cumuler avec une autre exonération, ni avec des taux spécifiques ni avec des assiettes forfaitaires.

Statut du bénéficiaire

Le titulaire de ce type de contrat bénéficie de l'ensemble des dispositions applicables à l'ensemble des autres salariés de l'entreprise dans la mesure où cela est compatible avec les exigences de sa formation. La durée du travail inclut le temps passé en formation.

Il n'est pas pris en compte dans l'effectif de l'entreprise sauf pour la tarification des risques accident du travail et de maladies professionnelles.

Financement du contrat de professionnalisation

- Dépenses de formation des bénéficiaires du contrat :
 - 9,15€/h pris en charge par l'OPCA,
 - des accords collectifs peuvent prévoir des montants forfaitaires différents. Au-delà de ces forfaits, les frais sont imputables sur la participation de l'entreprise au financement de la formation continue.
- Dépenses de formation des tuteurs :
 - Prise en charge par l'OPCA, dans la limite de 15€/h, pour 40h maximum.
- Dépenses liées à la formation tutorale :
 - Prise en charge dans la limite de 230€ par mois pendant 6 mois maximum.

Formalités

- Conclure une convention de formation entre l'entreprise et l'organisme de formation ou l'établissement d'enseignement (précisant les objectifs, le programme, l'organisation, l'évaluation et la sanction de la formation).
- Reprendre, en annexe du contrat de professionnalisation, les mentions de la convention de formation.
- Faire un bilan d'étape dans les deux mois du début du contrat, pour examiner l'adéquation du programme de formation aux objectifs. En cas d'inadéquation, possibilité de conclure un avenant, dans la limite de la durée du contrat, transmis à l'OPCA, déposé et enregistré comme le contrat de professionnalisation.
- Adresser le contrat (volets 3, 4 et 5) et son annexe à l'OPCA, dans les 5 jours suivant le début du contrat, garder le volet 1 et remettre le volet 2 au salarié.
- Dans les 30 jours qui suivent sa réception, l'OPCA transmet le contrat à la DDTEFP du lieu d'exécution du contrat (volet 3 et 4), en y précisant si le contrat est conforme aux accords conventionnels et s'il prend en charge les dépenses de formation.
- Enregistrement du contrat par la DDTEFP dans le mois qui suit la date de dépôt, (par accord tacite en cas de non réponse dans ce délai). En cas de refus d'enregistrement, l'entreprise peut faire un recours hiérarchique, dans un délai d'un mois, devant le directeur régional du travail, puis un recours contentieux devant le tribunal administratif.
- Signaler la rupture du contrat ou de la période de professionnalisation dans le mois qui suit à la DDTEFP et à l'URSSAF.