

**FICHE
C2.2**

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

DISPOSITIONS INTERPROFESSIONNELLES (VALABLES AU 17 05 2011)

OBJECTIF

Le contrat de professionnalisation permet d'acquérir une qualification professionnelle et de favoriser l'insertion ou réinsertion professionnelle des jeunes, des demandeurs d'emploi, des bénéficiaires de certaines allocations ou contrats aidés.

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;
- Les entreprises de travail temporaire (contrat de professionnalisation à durée déterminée);
- Sont exclus l'État, 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 à Pôle emploi;
- 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;
Sont inclus également, les bénéficiaires du RSA (anciens bénéficiaires du revenu minimum d'insertion et de l'allocation de parent isolé) des départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

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.

Art. L.6325-11 Code du travail

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.

Les dispositions interprofessionnelles ont prévu une durée maximum de 24 mois pour certains publics et qualifications.

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 dispositions interprofessionnelles ont prévu cette dérogation dans la limite de 40% de la durée de l'action de formation pour des publics prioritaires.

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.

ENTREPRISES CONCERNÉES

Les dispositions interprofessionnelles s'appliquent aux entreprises adhérentes

- relevant de l'interprofession versant à AGEFOS PME la contribution professionnalisation,
- relevant d'une branche professionnelle gérée par AGEFOS PME, en l'absence d'un accord de branche signé et dans le respect des priorités et critères définis par la branche,
- ayant, par accord collectif d'entreprise ou de groupe, désigné AGEFOS PME pour le versement de tout ou partie de leur contributions au développement de la formation professionnelle continue.

EN SAVOIR PLUS

Accord National Interprofessionnel relatif à la formation professionnelle du 24/09/04
 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

QUELS SONT LES AVANTAGES FINANCIERS POUR L'ENTREPRISE ?

FINANCEMENT D'AGEFOS PME

- **Contrat de professionnalisation**
Application de forfaits horaires différenciés en fonction des publics bénéficiaires du contrat.
- **Contrat rompu avant son terme du fait de l'entreprise**
AGEFOS PME poursuit la prise en charge des coûts pédagogiques du contrat, lorsque le contrat est rompu, avant son terme, par l'entreprise au motif d'un licenciement économique, rupture anticipée du CDD, redressement ou liquidation judiciaire de l'entreprise.

Le maintien du financement dépend de la durée du contrat (voir Outil Critères de prise en charge interprofessionnels du contrat).

- **Aide à la fonction tutorale et formation tuteur**
AGEFOS PME peut financer également une aide à l'exercice de la fonction tutorale et la formation du tuteur.

Rappel : le reliquat des dépenses du contrat, non pris en charge par le forfait «professionnalisation», s'impute sur les fonds du plan de formation.

VOIR ÉGALEMENT

- Outil Critères de prise en charge interprofessionnels du contrat de professionnalisation
- Outil Critères de prise en charge interprofessionnels du tutorat
- Fiche pratique Tutorat, Dispositions interprofessionnelles

NOUS CONTACTER

VOUS RECHERCHEZ UN ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ ?

CONTACTEZ VOTRE CONSEILLER AGEFOS PME

LES AIDES À L'EMBAUCHE ET EXONÉRATIONS

BENEFICIAIRES	LES AIDES	Quoi, Qui?	Montant indicatif de l'aide	Délais d'obtention
Salarié de moins de 26 ans	AIDE A L'EMBAUCHE FORFAITAIRE – POLE EMPLOI		LE MONTANT DE L'AIDE VARIE SELON LA TAILLE DE L'ENTREPRISE	AU PLUS TARD 3 MOIS APRES L'EMBAUCHE
	EXONERATION DE COTISATIONS PATRONALES DE SS (16 A 44 ANS)		REDUCTION DEGRESSIVE DANS LA LIMITE DE 1,6 FOIS LE SMIC	DES L'ENREGISTREMENT AUPRES DE LA DIRECCTE
Demandeur d'emploi inscrit de 26 ans et plus	AIDE A L'EMBAUCHE FORFAITAIRE - POLE EMPLOI		200€/TRIMESTRE PENDANT TOUTE LA DUREE DE L'ACTION DANS LA LIMITE DE 2000€	AU PLUS TARD 3 MOIS APRES L'EMBAUCHE EN CP
	EXONERATION DE COTISATIONS PATRONALES DE SS (16 A 44 ANS)		REDUCTION DEGRESSIVE DANS LA LIMITE DE 1,6 FOIS LE SMIC	DES L'ENREGISTREMENT AUPRES DE LA DIRECCTE
Demandeur d'emploi inscrit de 45 ans et plus	AIDE A L'EMBAUCHE - POLE EMPLOI		2000€	AU PLUS TARD 3 MOIS APRES L'EMBAUCHE EN CP
	EXONERATION DE COTISATIONS PATRONALES DE SS ET D'ALLOCATIONS FAMILIALES (45 ANS ET PLUS)		± 400€ POUR UNE REMUNERATION AU SMIC (BASE 35H)	DES L'ENREGISTREMENT AUPRES DE LA DIRECCTE
Les aides spécifiques communes	AIDES VERSEES PAR L'AGEFIPH		LA NATURE ET LE MONTANT DES AIDES PROPOSEES PAR L'AGEFIPH VARIENT SELON LES DESTINATAIRE	AU PLUS TARD 6 MOIS APRES L'EMBAUCHE EN CP
	GEIQ (16 A 25 ANS REVOLUS ET +45 ANS)		EXONERATION DES COTISATIONS ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES	

L'octroi de l'aide à l'embauche de 1000€, créée en 2009, pour toute personne de moins de 26 ans, recrutée en contrat de professionnalisation, a été supprimée par voie réglementaire à partir du 1er janvier 2011.

Néanmoins, un employeur peut encore en demander le bénéfice et déposer sa demande auprès de pôle emploi pour toutes embauches réalisées entre le 24 avril 2009 et le 31 décembre 2010.

Les dernières demandes d'aide, devaient être adressées au plus tard le 30 avril 2011 pour donner lieu au paiement ou le 31 août 2011 pour le versement du solde.

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.

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.

QUELLES SONT LES FORMALITÉS À ACCOMPLIR ?

L'entreprise adresse à AGEFOS PME, 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,
- pour les personnes ayant bénéficié de minima sociaux, une déclaration sur l'honneur du bénéficiaire attestant de sa situation avant la signature du contrat ou une attestation de versement du minimum social délivrée par l'autorité compétente,
- les conditions générales de gestion du contrat de professionnalisation,
- 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 (à demander à votre AGEFOS PME).

À NOTER

Comité d'entreprise

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

À NOTER

Pour les ressortissants étrangers (UE : Union Européenne ou EEE : Espace Économique Européen)

- 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.