

Quels sont les avantages du contrat de professionnalisation ?

Le contrat de professionnalisation vise à favoriser l'insertion des jeunes et la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi. Il associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes de formation, à l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles.

Bénéficiaires

Salariés concernés

Le contrat de professionnalisation permet à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, un certificat de qualification professionnelle ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche. Il est ouvert [C. trav., art. L. 6325-1] :

→ aux jeunes de plus de 16 ans et de moins de 26 ans qui souhaitent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers souhaités ; la réglementation relative aux mineurs (interdiction du travail de nuit et les jours fériés sauf dérogation) s'applique aux jeunes de moins de 18 ans ;

→ aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus, dès leur inscription auprès de Pôle emploi, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi ;

→ aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;

→ aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI) ;

→ aux bénéficiaires du revenu minimum d'insertion (RMI) et de l'allocation de parent isolé (API) dans les DOM et à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Employeurs visés

Tous les employeurs qui sont assujettis à l'obligation de verser une contribution à la formation professionnelle peuvent conclure un contrat de professionnalisation, y compris les entreprises de travail temporaire, mais uniquement en contrat à durée déterminée [C. trav., art. L. 6325-23]. Sont en revanche exclus l'État, les collectivités locales et leurs groupements, les établissements publics à caractère administratif, les employeurs de concierges, employés d'immeubles, employés de maison et assistants maternels.

ATTENTION

Un employeur qui s'est vu interdire de recruter de nouveaux apprentis et des jeunes sous contrat d'insertion en alternance ne peut pas conclure de contrat de professionnalisation tant que la décision n'a pas été levée ou que le terme n'est pas échu [Circ. DGEFP n° 2007-21, 23 juill. 2007].

Caractéristiques du contrat

→ Le contrat de professionnalisation est conclu pour une **durée déterminée ou indéterminée**. Il est établi par écrit et déposé auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) [C. trav., art. D. 6325-2].

Le contrat peut être conclu à temps partiel.

Il peut comporter une période d'essai.

Lorsqu'il est à durée déterminée, il est conclu dans le cadre des dispositions visant les contrats liés à la politique de l'emploi pour une durée de **6 à 12 mois**. S'il est conclu pour une durée indéterminée, l'action de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois.

Cette durée maximale **peut être portée à 24 mois** pour :

- les publics spécifiques pouvant accéder au « contrat de professionnalisation renforcé » (voir encadré ci-contre);

- les autres publics, lorsque la nature des qualifications prévues l'exige, ces publics et qualifications étant définis par accord collectif de branche ou accord entre organisations représentatives signataires d'un accord constitutif d'un Opcv [C. trav., art. L. 6325-5, L. 6325-11 et L. 6325-12].

→ Le contrat de professionnalisation à durée déterminée **peut être renouvelé une fois** avec le même employeur et pour une même durée mais seulement si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de défaillance de l'organisme de formation [C. trav., art. L. 6325-7].

REMARQUE

Il est possible de conclure, avec le même employeur, un contrat de professionnalisation en CDI après un premier contrat de professionnalisation en CDD, dès lors que pour obtenir une compétence à exercer certains métiers spécifiques, la première qualification obtenue est nécessaire à la préparation de la seconde. Par ailleurs, un salarié peut conclure deux contrats de professionnalisation successifs avec deux employeurs différents dès lors que les deux qualifications visées sont différentes.

À noter qu'un contrat de professionnalisation en CDD peut succéder à un contrat d'apprentissage, un CDD de droit commun ou un contrat aidé avec un même employeur dès lors que la qualification poursuivie vise à occuper un autre poste de travail et que les contrats sont distincts et autonomes. Il est également possible de conclure un CDD de droit commun à l'issue d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée [Circ. DGEFP n° 2007-21, 23 juill. 2007].

Durée de la formation

La durée des actions d'évaluation, d'individualisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation doit être **comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures** [C. trav., art. L. 6325-13]. Selon les branches, la durée des actions peut être portée au-delà de 25 % pour certaines

catégories de bénéficiaires, notamment pour les publics pouvant accéder au « contrat de professionnalisation renforcé » (voir encadré p. 25) ou pour ceux qui visent des formations diplômantes.

Ces formations sont mises en oeuvre par un organisme de formation ou, lorsqu'elle dispose de moyens identifiés et structurés, par l'entreprise elle-même.

Obligations des parties

L'employeur s'engage à fournir au salarié pendant toute la durée du contrat (en cas de CDD) ou de l'action de professionnalisation (pour les CDI) une activité professionnelle en relation avec l'objectif de professionnalisation, et à lui assurer une formation lui permettant d'accéder à une certification professionnelle.

ATTENTION

En l'absence d'actions de formation en lien avec la qualification recherchée, le contrat est requalifié en CDI de droit commun [Cass. soc., 28 juin 2006, n° 04-42.734 rendu à propos d'un contrat de qualification].

Lors de la conclusion du contrat, l'employeur détermine avec le salarié, au cours d'un **entretien** auquel participe le tuteur éventuel et en liaison avec l'organisme de formation, les objectifs et le programme ainsi que les conditions d'évaluation et de validation de la formation.

Le salarié s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

À l'issue du contrat ou de l'action de professionnalisation, l'employeur en liaison avec l'organisme signataire de la convention, **s'assure de la présentation du salarié aux épreuves prévues.**

Une fois la qualification obtenue, le contrat de professionnalisation prend fin. Cependant, il est admis qu'il s'achève un à deux mois après la date des épreuves, cette tolérance ne concernant que les diplômes et titres professionnels inscrits au répertoire national des certifications professionnelles [Circ. DGEFP n° 2007-21, 23 juill. 2007].

ATTENTION

Toute clause de dédit-formation (par laquelle le salarié s'engagerait à rembourser les frais de formation supportés par l'employeur s'il quittait l'entreprise avant un certain délai) est prohibée [C. trav., art. L. 6325-15].

Les titulaires des contrats de professionnalisation **ne sont pas comptés dans l'effectif** pendant la durée du contrat, s'il est à durée déterminée, ou pendant la durée de l'action de professionnalisation s'il est à durée indéterminée [C. trav., art. L. 6325-4]. Ils bénéficient de l'ensemble des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables aux autres salariés de l'entreprise dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de leur formation [C. trav., art. L. 6325-6].

Rémunération

→ **Jeunes de moins de 26 ans.** La rémunération minimale est fixée à :

- 55 % du Smic pour les salariés âgés de moins de 21 ans ;
- 70 % du Smic pour les salariés de plus de 21 ans et de moins de 26 ans.

Ces rémunérations sont majorées de 10 points, dès lors que le bénéficiaire est au moins titulaire d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

REMARQUE

Lorsque le salarié atteint 21 ans en cours de contrat, la rémunération est automatiquement réévaluée à compter du premier jour du mois suivant sa date anniversaire. Le passage à 26 ans n'a pas, en revanche, d'incidence automatique sur la rémunération.

→ **Demandeurs d'emploi d'au moins 26 ans.** Leur salaire ne peut être inférieur ni au Smic ni à 85 % de la rémunération minimale conventionnelle [C. trav., art. D. 6325-14 à D. 6325-18].

Aides pour l'employeur

Exonération de charges sociales

Une exonération des cotisations patronales est applicable pour les contrats de professionnalisation conclus avec des **demandeurs d'emploi de 45 ans et plus**. Une exonération est également prévue pour les contrats à durée déterminée et les actions de professionnalisation conclus par les groupements d'employeurs qui organisent des parcours d'insertion et de qualification au profit de jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus en difficulté ou de demandeurs d'emplois de 45 ans et plus.

L'exonération concerne les cotisations afférentes à la fraction de la rémunération qui n'excède pas le produit du Smic par le nombre d'heures rémunérées, dans la limite de la durée légale ou conventionnelle du travail. Elle est applicable pour la durée du contrat s'il est à durée déterminée ou pour la durée de l'action de professionnalisation si le contrat est à durée indéterminée.

Elle ne se cumule pas avec d'autres exonérations de charges, hormis le régime de réduction applicable en cas de réalisation d'heures supplémentaires [C. trav., art. L. 6325-16 à L. 6325-21].

RAPPEL

Le plan pour l'emploi des jeunes a mis en place des aides exceptionnelles pour les embauches réalisées avant le 31 décembre 2010 de jeunes de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation. Chaque embauche ouvre ainsi droit à une aide de l'État de 1 000 € ou 2 000 € pour certains publics particuliers (voir Social pratique n° 552, p. 12). Pour donner lieu à paiement, les dernières demandes devront être adressées à Pôle emploi au plus tard le 30 avril 2011. Pour le paiement du solde, elles devront parvenir avant le 31 août 2011.

Prise en charge des actions de formation

Les actions de formation suivies dans le cadre du contrat de professionnalisation sont prises en charge par les Opcas dans des proportions variables selon les branches [C. trav., art. L. 6332-14]. Par défaut, le forfait est fixé à **9,15 9 par heure**, ou à **15 9 par heure pour les contrats de professionnalisation renforcés** (voir encadré p. 25); [C. trav., art. D. 6332-87]. Les dépenses exposées au-delà de ce forfait sont imputables sur la participation au financement de la formation professionnelle continue [C. trav., art. D. 6332-89].

Tout refus de prise en charge doit être motivé par l'Opcas.

À NOTER

Les Opcas peuvent poursuivre la prise en charge des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation des bénéficiaires du contrat de professionnalisation en cas de licenciement économique ou de rupture anticipée non justifiée par une faute grave ou en cas de force majeure, ainsi qu'en cas de redressement ou de liquidation judiciaire de l'entreprise [C. trav., art. L. 6332-14].

Prise en charge des actions de tutorat

Les Opcas prennent en charge les dépenses exposées pour la **formation des tuteurs** chargés d'accueillir et de guider dans l'entreprise les bénéficiaires de contrats de professionnalisation [C. trav., art. L. 6332-15], dans la limite d'un plafond de 15 € par heure de formation et de 40 heures de formation [C. trav., art. D. 6332-90].

Ils prennent également en charge, dans la limite d'un plafond de 230 € par mois et par tuteur et pour une durée maximale de six mois, les **coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale** [C. trav., art. L. 6332-15 et D. 6332-91]. Ce dernier plafond est majoré de 50 % pour les tuteurs âgés de 45 ans ou plus, ainsi que pour les tuteurs accompagnant les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation renforcé (voir encadré p. 25).

REMARQUE

La possibilité de financement des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale est étendue au « tutorat externe ». Ce dernier est ouvert au suivi [C. trav., art. L. 6332-15] :

- des bénéficiaires de contrats de professionnalisation renforcés (voir encadré p. 25);

- des personnes qui ont été suivies par un référent avant la signature du contrat de professionnalisation ;

- des personnes qui n'ont exercé aucune activité professionnelle à plein temps et en contrat à durée indéterminée au cours des trois années précédant la signature du contrat de professionnalisation.

Contrat de professionnalisation renforcé

La loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie [L. n° 2009-1437, 24 nov. 2009, JO 25 nov.] a ouvert le contrat de professionnalisation aux bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'AAH, et aux personnes ayant bénéficié d'un CUI.

Pour ces nouveaux publics, le législateur a mis en place des modalités particulières d'application du dispositif, communément appelées « contrat de professionnalisation renforcé ».

Les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus 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 peuvent également y accéder [C. trav., art. L. 6325-1-1].

Aide spécifique aux groupements d'employeurs

Une aide spécifique est versée aux groupements d'employeurs qui organisent, dans le cadre du contrat de professionnalisation, des parcours d'insertion et de qualification au profit de jeunes de 16 à 25 ans sortis du système scolaire sans qualification ou rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi ou de demandeurs d'emploi de 45 ans et plus [C. trav., art. D. 6325-23 et s.]. Elle est accordée dans le cadre d'une convention conclue avec l'État précisant :

- le nombre prévisionnel d'accompagnements dans l'année de jeunes de 16 à 25 ans et de demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus, recrutés en contrat de professionnalisation ;
- les secteurs d'activité concernés, les qualifications préparées, les postes de travail sur lesquels les bénéficiaires du contrat sont embauchés ;
- le contenu et les modalités de mise en oeuvre de l'accompagnement personnalisé vers l'emploi, le nombre et la qualité des personnes chargées de l'accompagnement.

L'aide est calculée sur une base forfaitaire définie par arrêté (75 % de la somme allouée à la signature de la convention ; 25 % versés après approbation du bilan).

Social pratique, 25/12/2010