

>>> **Contrat de professionnalisation**

OBJECTIFS	Favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi en leur permettant d'acquérir une qualification dans le cadre d'un contrat de travail associant en alternance périodes de formation et de mise en situation de travail.
BENEFICIAIRES	. Jeunes de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale. . Demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus. A noter : les personnes sortant d'un contrat aidé peuvent être recrutés sans se réinscrire à Pôle emploi.
ENTREPRISES	. Employeurs de droit privé, y compris les Epic (établissements publics à caractère industriel et commercial) et les entreprises de travail temporaire sous certaines conditions.
CONTRAT	. CDD d'une durée minimale de 6 mois. A noter : CDD renouvelable une fois en cas d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation ; maternité ; maladie ; accident du travail ; défaillance de l'organisme de formation. . CDI avec action de professionnalisation, en début de contrat, d'une durée minimale de 6 mois. Attention : cette durée, limitée à 12 mois, peut être portée jusqu'à 24 mois pour certains publics ou qualifications. Les critères justifiant cet allongement sont fixés par convention ou un accord collectif de branche ou, à défaut, par accord interprofessionnel. A noter : le contrat de professionnalisation peut être conclu à temps partiel. A titre expérimental, il peut s'articuler avec un Ci-rma (contrat d'insertion – revenu minimum d'activité).
REMUNERATION	. Rémunération minimale pendant le CDD ou la période de professionnalisation prévue au CDI : . Jeunes de moins de 26 ans : 55 % du Smic pour les jeunes de moins de 21 ans ; 70 % du Smic pour ceux de 21 ans à 25 ans révolus (taux majorés de 10 points si le bénéficiaire est titulaire, soit d'un baccalauréat professionnel, soit d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau). . Demandeurs d'emploi de 26 ans et plus : Smic, sans être inférieure à 85 % du salaire minimum conventionnel. A noter : le passage à 21 ans entraîne réévaluation de la rémunération au 1 ^{er} jour du mois suivant l'anniversaire (contrairement au passage à 26 ans). Les avantages en nature peuvent être déduits du salaire dans la limite de 75 % de la déduction autorisée pour les autres salariés, sans pouvoir excéder un montant mensuel égal au ¼ du salaire.
FORMATION	. Diplômes et qualifications accessibles : - certifications de l'enseignement technologique répertoriées dans le Répertoire national des certifications professionnelles (Rncp), - qualifications professionnelles reconnues par une convention collective ou figurant sur une liste établie par la Commission paritaire nationale pour l'emploi (Cpne) de la branche professionnelle. . Mise en œuvre des actions d'évaluation, d'accompagnement, de formation par un organisme de formation ou par l'entreprise elle-même si elle dispose d'un service de formation interne que l'employeur devra signaler. . Tutorat facultatif : le tuteur désigné par l'employeur doit être volontaire et justifier d'au minimum 2 ans d'expérience professionnelle dans une qualification en rapport avec la professionnalisation visée. Il ne peut suivre plus de 3 jeunes en professionnalisation ou apprentissage (ou 2 s'il est l'employeur). A noter : un accord de branche peut subordonner la signature du contrat à la mise en place du tutorat. . A la signature du contrat, employeur et salarié définissent les actions d'évaluation, d'accompagnement, d'enseignements généraux, professionnels et techniques. Un document annexé au contrat précise les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation. Dans un délai de 2 mois à compter de la signature du contrat, l'employeur examine avec le salarié (et éventuellement le tuteur et le formateur) l'adéquation du programme de formation. Ils peuvent signer un avenant modifiant ce programme sous réserve d'accord de l'Opca et dans la limite de durée du contrat. . Durée minimale de l'action de professionnalisation (évaluation, accompagnement, enseignements généraux, professionnels et techniques) comprise entre 15 et 25 % de la durée du CDD ou de la période de professionnalisation du CDI, sans pouvoir être inférieure à 150 heures. Attention : cette durée peut être portée, par accord de branche (ou, à défaut, interprofessionnel), au-delà de 25 % de la durée du CDD ou de la période de professionnalisation du CDI, pour certains publics (notamment les jeunes peu ou pas diplômés ou pour ceux qui visent des formations diplômantes). A noter : une fois la qualification obtenue, le contrat doit normalement prendre fin.

(suite au verso)

>>> **Contrat de professionnalisation****FINANCEMENT
DE LA FORMATION**

- . **Imputabilité ou possibilité de prise en charge par l'Opca** des dépenses :
 - **d'évaluation, d'accompagnement et de formation du salarié** sur la base de forfaits horaires fixés par accord collectif de branche ou, à défaut, par accord interprofessionnel (à défaut d'un tel accord, 9,15 €/h.). Ces forfaits peuvent être modulés selon la nature et le coût de la prestation.
 - de **formation du tuteur** dans la limite de 15 €/h. pour 40 heures maximum et d'**exercice de la fonction tutorale**, dans la limite de 230 € par mois et par bénéficiaire pour 6 mois maximum.
- A noter** : le contrat de professionnalisation ne peut comporter de clause prévoyant le remboursement de la formation en cas de rupture du contrat de travail.

**AVANTAGES
POUR L'EMPLOYEUR**

- . **Exonération des cotisations patronales** (sauf accidents du travail et maladies professionnelles pour les contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2007), dans la limite du Smic, pour l'embauche de **demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus**.
Cette exonération n'est pas **cumulable** avec d'autres types d'exonérations patronales.
- A noter** : l'embauche d'une personne de moins de 45 ans ouvre toutefois accès à la réduction de cotisations dite « Loi Fillon ».

- . **Aide forfaitaire de Pôle emploi : 200 € par mois** dans la limite de **2 000 € pour un même contrat**.
Attention : cette aide n'est **pas cumulable** avec d'autres aides à l'emploi, notamment l'**exonération de charges pour l'embauche de demandeurs d'emploi de 45 ans et plus**.
Elle est versée durant le temps de CDD ou de professionnalisation du CDI.
- A noter** : l'employeur doit être à jour de ses contributions d'assurance chômage et de pas avoir procédé à un licenciement économique dans les 12 mois précédents l'embauche.
En cas de mois incomplet, l'aide est calculée au prorata temporis.
Le versement trimestriel peut être :
 - suspendu en cas de suspension du contrat de travail durant 15 jours et plus pour cause de maladie, maternité, fermeture de l'entreprise pour congés,
 - interrompu en cas de fin du contrat de travail ou de non respect de ses obligations par l'employeur.

- . L'**Agefiph** peut octroyer des aides particulières aux employeurs de **personnes handicapées** (cf. fiche correspondante).
Les **Geiq** bénéficient d'une exonération de charges plus large et d'une aide spéciale pour l'accompagnement des salariés en professionnalisation.

- . **Pas d'indemnité de fin de contrat (CDD) ni de prise en compte dans les effectifs.**

PROCEDURES

- . L'employeur transmet le contrat (Cerfa 12434-01 en téléchargement sur www.travail-solidarite.gouv.fr) à l'Opca dans les **5 jours** suivant le début de celui-ci.
L'Opca décide du financement (notification à l'employeur sous **un mois** ; sinon, accord tacite) vu les priorités de branche et ses ressources financières. Il donne son avis sur la conformité du contrat aux accords conventionnels puis le transmet (avec décision de financement et avis) à la Ddtefp sous **un mois**. Son refus éventuel doit être motivé et réexaminé.
- . La Ddtefp vérifie et enregistre le contrat. A défaut de réponse sous **un mois**, celui-ci est réputé enregistré. En cas de refus d'enregistrement, il est requalifié en contrat de droit commun.

CONTACTS

- . Ddtefp
- . Opca
- . Pôle emploi
- . Pour les jeunes, Mission locale