

## LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

### Objectifs

Favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle par l'acquisition d'une qualification répondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme :

- soit enregistrée dans le Répertoire national des certifications prof. (diplômes et titres à finalité professionnelle, CQP...);
- 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 (CPNE) d'une branche professionnelle.

### ■ Les bénéficiaires

- Les jeunes de 16 à 25 ans révolus (sauf les lycéens et étudiants pour un stage en entreprise au titre de leur formation initiale).
- Les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits à Pôle emploi (réinscription pas obligatoire après un contrat aidé).
- Les bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'AAH et les anciens bénéficiaires d'un Contrat Unique d'Insertion (CAE ou CIE).

### L'entreprise

- Les employeurs établis ou domiciliés en France, quels que soient l'activité exercée, la forme juridique de l'exploitation et le régime d'imposition,
- Les établissements publics industriels et commerciaux,
- Les employeurs des entreprises d'armement militaire.

NB : Deux employeurs dont l'activité est saisonnière, peuvent conclure conjointement un contrat de professionnalisation en CDD.

**Sont exclus** : l'État et les collectivités locales ainsi que leurs établissements publics à caractère administratif.

### ■ Le contrat

C'est un contrat à durée indéterminée (CDI) ou un contrat à durée déterminée (CDD), établi par écrit. Il débute par un temps de professionnalisation qui correspond à la durée du contrat s'il s'agit d'un CDD. Temps partiel possible.

Le CDD (ou le temps de professionnalisation en cas de CDI) a une durée comprise entre 6 et 12 mois.

La durée du contrat peut être allongée jusqu'à 24 mois pour les bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'AAH, pour les demandeurs d'emplois inscrits depuis plus d'un an, les anciens bénéficiaires du Contrat Unique d'Insertion (CAE ou CIE) et les jeunes non diplômés.

Les accords de branche (ou interprofessionnels des réseaux Agefos-PME et Opcalia) peuvent prévoir, pour les entreprises relevant de leur champ, un allongement de la durée jusqu'à 24 mois pour d'autres bénéficiaires ou certaines qualifications.

NB : Des dispositions particulières sont fixées pour les personnels navigants des entreprises d'armement maritime et pour les travailleurs temporaires.

Le CDD peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation, de maternité, de maladie, d'accident du travail, de défaillance de l'organisme de formation ou, s'il souhaite préparer une qualification supérieure ou complémentaire.



## LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

### ■ Statut et rémunération minimum

Les bénéficiaires sont salariés de l'entreprise et bénéficient de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés (compatibles avec les exigences de leur formation). L'employeur doit verser une rémunération minimum (voir ci-dessous), sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

Age	Niveau du titre ou diplôme détenu	
<i>* y compris les titulaires d'un bac général.</i>		
	V, V bis ou VI*	IV ou supérieur
<b>16-20 ans</b>	55 % du Smic	65 % du Smic
<b>21-25 ans</b>	70 % du Smic	80 % du Smic
<b>26 ans et +</b>	100 % du Smic	
	85 % du minimum conventionnel	

Les rémunérations sont calculées à compter du 1er jour du mois suivant le jour où le bénéficiaire atteint l'âge indiqué

**L'Agefiph** verse une aide aux personnes reconnues handicapées : 1000 € pour les moins de 26 ans, 2000 € pour les 26-44 ans et 3000 € à partir de 45 ans.

**La Région ALPC** verse une aide de 500 € aux personnes de 25 ans ou plus pour faciliter leur reprise d'activité (PME de moins de 50 salariés ou à titre exceptionnel de moins de 100 salariés s'inscrivant dans les filières d'excellence régionale Poitou-Charentes).

### ■ Aides pour l'entreprise

**Exonération totale des cotisations patronales** au titre des assurances sociales, et des allocations familiales pour les bénéficiaires de 45 ans et plus sur la partie du salaire n'excédant pas le Smic et pour la durée du CDD ou du temps de professionnalisation en cas de CDI. Pas de cumul avec une autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales ou l'application de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations.

**Pour les autres salariés, seule la réduction Fillon s'applique.**

Seuls les groupements d'employeurs qui organisent des parcours d'insertion et de qualification (GEIQ) sont exonérés de cotisations Accidents du travail/maladies prof. Cette exonération est cumulable avec l'aide de l'État pour l'accompagnement des bénéficiaires..

Selon ses règles de fonctionnement, l'OPCA assure la prise en charge des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation, notamment des coûts pédagogiques sur la base des forfaits définis par l'accord de branche ou de l'accord interprofessionnel applicable (à défaut : 9,15 €/h ou 15 € pour les bénéficiaires des minima sociaux, les anciens bénéficiaires du CUI et les jeunes non diplômés). Les dépenses de formation exposées par un employeur de 10 salariés ou plus, au-delà du montant forfaitaire, peuvent, dans certains cas, être prises en charge par l'OPCA au titre du plan de formation.

**Pour l'embauche d'un demandeur d'emploi de 26 ans ou plus**, Pôle emploi verse 1 000 € au terme du 3ème mois du contrat et le cas échéant, 1 000 € au terme du 10ème mois. Si le bénéficiaire a 45 ans ou plus les versements sont de 2 000 Euros. Demande à Pôle emploi dans les 3 mois suivant le début du contrat.

Pour l'embauche d'un demandeur d'emploi de 25 ans ou plus dans une PME de moins de 50 salariés du territoire Poitou-Charentes (ou de moins de 100 salariés s'inscrivant dans les [filières d'excellence](#) Poitou-Charentes), la Région verse 500 € si le CDD est de 12 mois minimum, ou 250 € pour une durée inférieure (+ 1 000 € si la personne est recrutée en CDI à l'issue de son contrat de pro.).



## LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

**Cumul possible** avec l'[aide au 1er salarié](#) d'une TPE ou avec l'[aide aux PME](#) qui embauchent en 2016. Demande à l'ASP.

**Pour l'embauche d'une personne reconnue handicapée**, l'Agefiph verse une aide progressive de 1000 € à 4000 € pour un contrat de 6 à 24 mois et de 5000 € pour un CDI ainsi qu'une aide à la pérennisation en cas d'embauche à l'issue d'un contrat de pro : 2000 € pour un CDI et 1000 € pour un CDD d'au moins 12 mois à temps plein (la moitié de ces montants en cas de temps partiel).

Jusqu'au terme prévu du CDD ou du temps de professionnalisation (CDI), les bénéficiaires ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif de l'entreprise pour l'application des seuils sociaux et fiscaux (sauf accidents du travail et maladies professionnelles).

### Formation, Évaluation, Accompagnement

L'employeur doit assurer l'évaluation, l'accompagnement et la formation des bénéficiaires pour leur permettre d'acquérir une qualification professionnelle. Il doit leur fournir un emploi en relation avec cet objectif pendant le temps de professionnalisation. Des périodes dans d'autres entreprises peuvent être prévues par convention (maxi 50% du temps de formation en entreprise).

Les actions de formation, d'accompagnement et d'évaluation doivent être mises en œuvre pendant les heures de travail, à l'initiative de l'employeur, par un organisme de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation identifié, par l'entreprise elle-même.

Durée minimale de ces actions de formation : entre 15 % (au moins 150 h) et 25 % de la durée totale du contrat (ou du temps de professionnalisation en cas de CDI).

Les accords de branche et les accords interprofessionnels des réseaux Agefos-PME et Opcalia peuvent prévoir, pour les entreprises relevant de leur champ, une durée allant au-delà de 25 % pour certaines catégories de bénéficiaires, notamment pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou pour ceux qui visent des formations diplômantes.

Toute clause de remboursement à l'employeur, des dépenses de formation effectuées est nulle et de nul effet, en cas de rupture du contrat de professionnalisation par son titulaire.

#### ■ Tutorat

Un tuteur doit être désigné par l'employeur. Il doit justifier d'une expérience d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation. L'employeur peut assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 3 salariés en contrats ou périodes de professionnalisation ou en apprentissage (2 salariés s'il s'agit de l'employeur).

L'OPCA peut prendre en charge la formation des tuteurs salariés (ou des tuteurs employeurs de moins de 10 salariés), dans la limite d'un plafond de 15 Euros/h de formation et d'une durée maximale de 40h.

Il peut également prendre en charge les dépenses liées à l'exercice du tutorat dans la limite d'un plafond de 230 Euros/ mois et par bénéficiaire, durant 6 mois maximum (rémunérations, charges sociales et transport). Des dispositions spécifiques sont applicables pour certains publics ainsi que pour le tutorat externe.

## LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

### ■ Procédures

L'employeur doit voir avec son OPCA :

- la possibilité de préparer en contrat de professionnalisation la qualification envisagée avec le candidat,
- la durée du contrat et de la formation correspondants,
- les conditions de prise en charge des coûts pédagogiques (forfaits applicables) et des frais annexes.

Il doit conclure avec l'organisme de formation une convention précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation. Un document précisant ces éléments doit être annexé au contrat de travail.

Dans les 2 mois suivant l'embauche, l'employeur et le bénéficiaire doivent s'assurer de l'adéquation du programme de formation avec les acquis du salarié. A défaut, un avenant au contrat peut être conclu et adressé à l'OPCA.

L'employeur doit transmettre le contrat signé à son OPCA au plus tard 5 jours après son début d'exécution. L'OPCA lui notifie la prise en charge dans les 20 jours suivant la réception du contrat et dépose le contrat à l'Unité départementale de la Direccte, accompagné de sa décision. A défaut de décision dans ce délai, l'OPCA doit prendre en charge le contrat qui est réputé déposé.

En cas de périodes réalisées dans d'autres entreprises, l'employeur doit transmettre à l'organisme de formation et à l'Opca la convention conclue avec les entreprises d'accueil et le salarié.

Les aides de l'Agefiph sont à demander dans les 3 mois qui suivent la date d'embauche.

### Textes de référence

---

- Ref : Accord national interprofessionnel du 5/10/09 (art 3-1)
- Articles L 6325-1 à 24, L 6332-14 à 17 et D 6325-1 à 32 du code du travail
- Circulaire DGEFP n° 2012-15 du 19/7/12