



Le contrat de professionnalisation s'adresse **aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.**

Son objectif est de leur permettre d'acquérir une qualification professionnelle et de favoriser leur réinsertion.

Entreprise éligible au contrat de professionnalisation

- Peuvent conclure des contrats de professionnalisation tous les employeurs assujettis au financement de la formation professionnelle continue, à l'exception de l'État, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics administratifs. Les établissements publics industriels et commerciaux et les entreprises d'armement maritime peuvent conclure des contrats de professionnalisation. Les entreprises de travail temporaire peuvent également embaucher des salariés en contrat de professionnalisation à durée déterminée.

Contrat de travail

- Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail en alternance à durée déterminée (CDD) ou indéterminée (CDI). Il doit obligatoirement être établi par écrit.
- A durée déterminée, il peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire du contrat n'a pas pu obtenir la qualification envisagée: échec aux épreuves d'évaluation, maternité, maladie, accident du travail, défaillance de l'organisme de formation.
- Si ce dernier est rompu avant son terme, l'employeur doit en informer, dans les 30 jours qui suivent cette rupture : La direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, l'organisme paritaire collecteur agréé, l'URSSAF.

Obligations respectives des parties

- L'employeur s'engage à assurer aux bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation une formation leur permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à leur fournir un emploi en relation avec cet objectif.
- De son côté, le titulaire du contrat s'engage à travailler pour le compte de cet employeur et à suivre la formation prévue au contrat.
- Dans les deux mois qui suivent le début du contrat de professionnalisation, l'employeur examine avec le titulaire du contrat l'adéquation du programme de formation au regard des acquis du salarié. En cas d'inadéquation, l'employeur et le salarié peuvent conclure un avenant au contrat de professionnalisation, dans les limites de la durée de ce contrat. Cet avenant est transmis à l'organisme paritaire collecteur agréé qui finance la formation (OPCA) puis déposé par ce dernier auprès de la direction départementale du travail et de la formation professionnelle.

Conditions de travail du salarié

- Le titulaire d'un contrat de professionnalisation est un salarié à part entière. A ce titre, es lois, les règlements et la convention collective lui sont applicables dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés, dans la mesure où leurs dispositions ne sont pas incompatibles avec les exigences de leur formation.
- La durée du travail incluant les périodes où le salarié est en formation ne peut excéder la durée hebdomadaire de travail pratiqué dans l'entreprise ni la durée quotidienne légale du travail.

Durée de l'action de professionnalisation

- L'action de professionnalisation comporte des périodes de travail en entreprise et des périodes de formation. Sa durée est comprise entre 6 et 12 mois mais peut être étendue dans la limite de 24 mois par convention ou accord collectif de branche, notamment pour les personnes sorties du système scolaire sans qualification professionnelle reconnue ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige.
- Lorsque le contrat de professionnalisation prend la forme d'un contrat à durée indéterminée, l'action de professionnalisation se déroule en début de contrat.

Durée de la formation

- Les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont mis en oeuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise elle-même si elle dispose d'un service de formation. Ces actions ont une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat (cadre d'un CDD), sans pouvoir être inférieure à 150 heures, ou de l'action de professionnalisation (cadre d'un CDI). Des dispositions conventionnelles peuvent prévoir des actions de formation d'une durée plus longue 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).
- Les actions de formation sont financées par les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) au titre des contrats et périodes de professionnalisation : le financement s'effectue sur la base des forfaits horaires fixés par accord conventionnel ou à défaut d'un tel accord sur la base de 9.15€ /h. Ces forfaits comprennent les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles ainsi que les frais de transport, etc.
- Toute clause de remboursement des dépenses de formation (clause de " dédit-formation ") par le titulaire du contrat à l'employeur en cas de rupture du contrat de travail est nulle et de nul effet.

Tuteur de formation

- Dans le cadre des contrats de professionnalisation, l'employeur a la possibilité de désigner un tuteur. Ce dernier sera choisi parmi les salariés qualifiés de l'entreprise et justifiera d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans.
- Sa mission sera d'accueillir, aider, informer et guider le bénéficiaire du contrat de professionnalisation et de veiller au respect de son emploi du temps. Il assure la liaison avec l'organisme ou le service de formation et participe à l'évaluation du suivi de la formation.

Rémunération

- Le SMIC ou 85% du minimum conventionnel, au plus avantageux des deux.

Avantages du contrat de professionnalisation pour l'entreprise

L'entreprise bénéficie de plusieurs avantages :

- Les employeurs embauchant des personnes de 26 à 44 ans peuvent bénéficier de la réduction Fillon (selon les mesures en vigueur) qui est une forme de réduction des cotisations de charges de sécurité sociale (URSSAF). Cette réduction ne porte que sur les « bas » salaires (inférieur à 1.6 fois le SMIC)
- Exonération de charges : pour les contrats conclus avec les demandeurs d'emplois âgés de 45 ans et plus (et ce quelle que soit la date de conclusion du contrat) l'action de professionnalisation ouvre droit à une exonération de la cotisation patronale accidents du travail - maladies professionnelles (AT-MP) dans des conditions qui seront fixées par décret.
- Aide forfaitaire ASSEDIC : Si le salarié en contrat de professionnalisation, de plus de 26 ans, est un demandeur d'emploi, l'employeur peut bénéficier d'une aide forfaitaire, versée trimestriellement, de 200 € / mois. Pour cela, il faut que l'employeur ait conclu d'une convention avec l'ASSEDIC.
- Non prise en compte dans les effectifs : L'autre avantage de conclure ce type de contrat (que ce soit avec un jeune de - 26 ans ou + de 26 ans) est que si le contrat de professionnalisation est considéré comme un salarié à part entière, il n'est néanmoins pas comptabilisé dans les effectifs.

Démarches à accomplir

- L'employeur doit adresser le contrat de professionnalisation à l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) dans les 5 jours qui suivent le début du contrat. Cet organisme émet un avis sur le contrat de professionnalisation et décide de sa prise en charge. Dans le délai d'un mois à compter de la date de réception du contrat de professionnalisation, l'OPCA dépose le contrat, l'avis et la décision relative au financement à la DDTEFP du lieu d'exécution du contrat. La DDTEFP enregistre le contrat s'il est conforme aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles qui le régissent. Il notifie sa décision à l'employeur et à l'OPCA. L'absence de réponse au-delà d'un mois à compter de la date de dépôt vaut décision d'enregistrement.
- En cas de refus d'enregistrement, l'employeur doit, préalablement à tout recours contentieux, former un recours devant le directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, dans un délai d'un mois à compter de la notification de la décision contestée.