

contrat de professionnalisation

La loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social crée le contrat de professionnalisation.

Ce contrat a pour objet de compléter une formation initiale ou d'obtenir une qualification afin de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Il vient remplacer les contrats de qualification (jeune ou adulte), d'orientation et d'adaptation existants et s'accompagne d'une exonération de cotisations sociales.

Le contrat de professionnalisation pourra être conclu à compter du 1er octobre 2004.

Depuis cette date, il n'est plus possible de signer de nouveaux contrats de qualification jeunes. Toutefois, afin de faciliter le passage de ces contrats vers le contrat de professionnalisation, le ministère chargé du travail autorise **l'embauche de jeunes jusqu'au 15 novembre 2004 inclus** au titre des anciens contrats.

Source :

Loi n°2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle et au dialogue social

Lettre ministérielle du 26 mars 2004

Lettre ministérielle du 9 juin 2004

Lettre - circulaire ACOSS n°2004-109 du 29 juin 2004

Décret n° 2004-968 du 13 septembre 2004

Employeurs concernés

Tous les employeurs sont concernés par le contrat de professionnalisation à l'exception de l'Etat, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à caractère administratif.

Les entreprises de travail temporaire peuvent embaucher dans le cadre de ce contrat ainsi que les entreprises d'armement maritime pour leur personnel navigants (conditions à paraître par décret).

Définition

Le contrat de professionnalisation s'adresse aux personnes de 16 à 25 ans révolus qui peuvent par ce biais compléter leur formation initiale.

Il est également ouvert aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

le contrat

Le contrat de professionnalisation est obligatoirement établi par écrit et doit être déposé à la DDTEFP

Ce contrat peut être réalisé dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée (CDI) ou dans le cadre d'un contrat à durée déterminée (CDD) de 6 à 12 mois.

Il ne peut prévoir de clause de dédit formation.

Ce contrat comporte une action de professionnalisation. Elle est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois. Elle est l'objet du contrat s'il est à durée déterminée et doit se situer en début de contrat s'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée.

Cette durée peut être allongée jusqu'à 24 mois notamment pour les personnes sorties du

système éducatif sans qualification professionnelle ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige.

Des conventions ou accords collectifs de branche ou à défaut, des accords collectifs conclus entre des organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel définissent ces bénéficiaires et la nature de ces qualifications.

Statut du salarié

Le titulaire du contrat de professionnalisation bénéficie des mêmes conditions de travail que les autres salariés, dans la mesure où elle n'est pas contraire aux exigences de leur formation.

Rémunération

Le bénéficiaire perçoit pendant l'action de professionnalisation, une rémunération qui dépend de son statut.

- **Pour les jeunes de moins de 26 ans**, elle est calculée en fonction du SMIC, variant selon l'âge et le niveau de formation
Ce salaire ne peut être inférieur à :
55 % du SMIC pour les jeunes de moins de 21 ans
70 % pour les bénéficiaires de 21 ans et plus.
Quand ils sont titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau, le salaire ne peut être inférieur à :
65 % du SMIC pour les jeunes de moins de 21 ans
80 % pour les bénéficiaires de 21 ans et plus.
- **Pour les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus**, la rémunération est au moins égale au SMIC et au moins égale à 85 % à la rémunération conventionnelle.

Formation

Le contrat de professionnalisation doit permettre au salarié formé d'acquérir une qualification : - enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles,

- ou reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche,
- ou figurant sur une liste établie par la Commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle. L'action de professionnalisation comprend :
- des actions d'évaluation et d'accompagnement ;
- des enseignements généraux, professionnels et technologiques.

La durée de ces actions et enseignements est comprise entre 15 % minimum sans être inférieure à 150 heures et 25 % de la durée totale du contrat.

Cette durée peut être portée au delà de 25 % par accord de branche pour certaines catégories de bénéficiaires.

Une convention est signée entre l'entreprise et l'organisme de formation ou l'établissement d'enseignement quand les actions d'accompagnement, les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont mis en œuvre par un organisme de formation ou un

établissement d'enseignement. 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 puis déposé à la DDTEFP.

Tuteur

Un tuteur peut être désigné par l'employeur pour accueillir et guider le jeune dans l'entreprise. La personne choisie doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 3 bénéficiaires de contrats de professionnalisation, d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation. L'employeur peut remplir la fonction de tuteur s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience. Il ne peut exercer simultanément ses fonctions de tuteur à l'égard de plus de 2 bénéficiaires de contrats de professionnalisation, d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation

Avantages pour l'employeur

L'employeur bénéficie pour les jeunes de moins de 26 ans et pour les demandeurs d'emplois âgés de 45 ans et plus, d'une exonération de charges patronales de sécurité sociale sur la partie du salaire versée n'excédant pas le SMIC par le nombre d'heures rémunérées.
Cette exonération porte sur la durée du CDD ou sur la durée de l'action de professionnalisation si le contrat est à durée indéterminée.
Le bénéfice de cette exonération peut par décision motivée, être retirée par les services chargés du contrôle de l'exécution du contrat quand l'employeur méconnaît les obligations mises à sa charge liées au contrat.
L'employeur peut imputer sur la participation à la formation professionnelle, les dépenses liées aux actions de formation qui vont au delà des montants forfaitaires pris en charge par les OPCA.
Le bénéfice de l'exonération ne peut être cumulé avec tout autre exonération totale ou partielle des cotisations patronales ou l'application spécifiques d'assiette ou de montant forfaitaire de cotisations.

Prise en charge des frais par les OPCA

Les organismes paritaires collecteurs agréés prennent en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sur la base de forfaits horaires.
Ces forfaits doivent être définis par conventions ou accords collectifs de branche ou à défaut, des accords collectifs conclus par les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel.
En l'absence de forfaits horaires fixés par un tel accord, la prise en charge des actions se fait sur la base de 9,15 euros par heure.

Formalités

L'employeur adresse le contrat à l'OPCA

au titre de l'alternance au plus tard dans les 5 jours qui suivent le début du contrat.

Après avoir émis un avis sur le contrat de professionnalisation et décidé de la prise en charge des dépenses de formation, l'OPCA dispose d'un mois pour le déposer, ainsi que l'avis et la décision relative à son financement, à la DDTEFP du lieu d'exécution du contrat.

Le contrat est enregistré par la DDTEFP s'il est conforme aux dispositions qui le réglementent.

La non réponse de la DDTEFP passé le délai d'un mois vaut décision d'enregistrement.

En cas de rupture avant son terme du contrat de professionnalisation ou de l'action de professionnalisation s'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée, l'employeur signale la rupture dans les 30 jours qui suivent au DDTEFP, à l'OPCA et l'organisme qui recouvre les cotisations sociales.

Toutes les informations sur le contrat de professionnalisation



A consulter sur le site gouvernemental [du travail](#)