

Fiche Conseil

Identification du document

iddoc (KID_####)	Date création 20/11/2012	Date fraîcheur 20/11/2012
----------------------------	------------------------------------	-------------------------------------

K-XXXXXX	XX/XX/XX	XX/XX/XX
----------	----------	----------

Titre

Le contrat de professionnalisation

Auteurs

Une ligne par auteur

Une ligne dont toutes les cellules sont fusionnées pour les personnes morales

Prénom	d'	Nom	Titres et fonctions (un paragraphe par item)
Grégory		CHASTAGNOL	Avocat associé
Olivier		PHILIPPOT	Avocat

1. Aperçu rapide

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre à un public défini d'acquérir une qualification professionnelle et de favoriser son insertion ou réinsertion professionnelle.

Il permet à l'employeur, sous certaines conditions, d'obtenir la prise en charge du coût de la formation de son salarié, des aides financières à l'embauche et des exonérations de cotisations sociales. Les règles relatives au contrat de professionnalisation autorisent, en outre, l'employeur à verser une rémunération inférieure au SMIC ou au minimum conventionnel.

Le contrat de professionnalisation est essentiellement régi par les articles L.6325-1 et suivants et D.6325-1 et suivants du Code du travail, ainsi que par les dispositions des conventions et accords collectifs. Les règles relatives à la mise œuvre du contrat de professionnalisation sont précisées par la Circulaire DGEFP n° 2012/15 du 19 juillet 2012.

1.1. Éléments clés

1.1.1. Enjeux et portée de cette fiche

Deux enjeux majeurs pour l'employeur :

- Financier : Réaliser des économies en matière de formation et de rémunération du salarié recruté ;
- Opérationnel : Dispenser une formation ciblée et en parfaite adéquation avec le poste occupé par le salarié.

Cette fiche a pour objet d'aider les entreprises à recourir au contrat de professionnalisation et à le mettre en œuvre.

1.1.2. Avis de professionnel

La bonne connaissance des conditions de recours au contrat de professionnalisation et de son économie générale est essentielle pour permettre de prendre une décision pertinente au moment d'un recrutement.

1.1.3. Objet du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre d'acquérir l'une des qualifications suivantes (*C. trav., art. L.6325-1 et L.6314-1 et L.6314-2*) :

- Qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L.335-6 du Code de l'Éducation ;
- Qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- Qualification ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle. Les certificats de qualification professionnelle sont établis par une ou plusieurs commissions paritaires nationales de l'emploi d'une branche professionnelle.

Conseil :

Il est essentiel de s'assurer préalablement au recours au contrat de professionnalisation que la formation dispensée est considérée comme étant « *qualifiante* ». Seules les qualifications visées ci-dessus permettent de bénéficier des avantages liés au contrat de professionnalisation. Le répertoire national des certifications professionnelles peut être consulté sur Internet (<http://www.rncp.cncp.gouv.fr/>). Pour les deux autres types de

qualifications, il convient de se rapprocher de la branche ou de l'OPCA dont relève l'entreprise pour s'assurer de leur reconnaissance.//

1.1.4. Personnes concernées

Le contrat de professionnalisation est ouvert (*C. trav., art. L.6325-1 al.2*) :

- Aux personnes âgées de 16 à 25 ans révoius afin de compléter leur formation initiale ;
- Aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- Aux bénéficiaires du RSA, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ;
- Dans les DOM, à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, aux bénéficiaires du revenu minimum d'insertion et de l'allocation de parent isolé.

1.1.5. Employeurs concernés

Les employeurs concernés sont les employeurs assujettis au financement de la formation professionnelle continue par l'article L.6331-1 du Code du travail (*Circ. n°2012/15, 19 juill. 2012, n°1.3*) :

- Les employeurs de droit privé établis ou domiciliés en France (Métropole et DOM), quelle que soit l'activité exercée, la forme juridique de l'exploitation et le régime d'imposition ;
- Les employeurs d'armement maritime ;
- Les EPIC ;
- Les particuliers employeurs (*à titre expérimental jusqu'au 29 juillet 2014, sous réserve d'un accompagnement adapté : L. n°2011-893, 28 juill. 2011, art. 21*) ;
- Les entreprises de travail temporaire (*C. trav., art. L.6325-23*) ;
- Deux employeurs saisonniers conjointement (*en CDD, pour l'exercice d'activités saisonnières, avec un jeune de 16 à 25 ans : C. trav., art. L.6325-4-1*).

Sont exclus (*Circ. n°2012/15, 19 juill. 2012, n°1.3*) :

- L'Etat ;
- Les collectivités locales ;
- Les établissements publics à caractère administratif.

1.2. Textes

1.2.1. Textes codifiés

- C. trav., art. L.6325-1 et s. ;
- C. trav., art. D.6325-1 et s. ;
- C. trav., art. L.1242-3 ;
- C. trav., art. L.1253-1 ;
- C. trav., art. L.6225-6 ;
- C. trav., art. L.6331-1 ;
- C. trav., art. L.6332-14 et L.6332-15 ;
- C. trav., art. D.6332-87 à D.6332-92 ;

- C. trav., art. R.6332-78 et s.

1.2.2. Textes non codifiés

- L. n°2011-893, 28 juill. 2011, art. 21 ;
- D. n°2005-146, 16 fév. 2005 ;
- Arr. 17 nov. 2006, NOR METF0611885A ;
- Circ. DGEFP n°2012/15, 19 juill. 2012 ;
- Circ. ACOSS n°2009-098, 24 déc. 2009 ;
- Circ. UNEDIC n°2006-19 du 21 août 2006 ;
- *Circ. DSS/5B, n°2005-285, 20 juin 2005 ;*
- *Instr. PE n°2011-94, 31 mai 2011.*

1.3. Rapports

- Rapport public annuel 2012 de la Cour des comptes, publié le 8 février 2012 : un chapitre est consacré au contrat de professionnalisation : « *Contrats de professionnalisation : un impact à conforter* ».
- Etude de la DARES : « *Le contrat de professionnalisation en 2010 : légère hausse des entrées* », DARES Analyses, avril 2011.
- Rapport au Président de la République Française : « *Promouvoir et Développer l'Alternance : Voie d'excellence pour la professionnalisation* », Henri PROGLIO, président Directeur Général de Veolia Environnement (décembre 2009).
- Rapport de l'Inspection générale des affaires sociales : « *Promotion de l'accès des publics éloignés de l'emploi au contrat de professionnalisation* », par Olivier VEBER, février 2009.

2. Préparation

Avant de recourir au contrat de professionnalisation, il convient de s'assurer que :

- L'employeur et la personne concernés entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à ce contrat ;
- Le contrat permet effectivement à la personne recrutée d'acquérir une qualification visée par le Code du travail ;
- L'employeur connaît les conditions pratiques de mise en œuvre du contrat de professionnalisation.

2.1. Informations à recueillir auprès du client

2.1.1. Informations relatives au champ d'application

- Quel est le statut juridique de l'entreprise ?
- Quelle est la situation personnelle de la personne pressentie (âge, situation Pôle Emploi, bénéficiaire de minima sociaux, d'un contrat unique d'insertion ou de l'allocation aux adultes handicapés) ?
- Quelle sera la formation suivie par le salarié et quelle sera sa fonction dans l'entreprise ?

- La formation et la fonction permettront-elles bien d'acquérir l'une des qualifications professionnelles visées à l'article L.6314-1 du Code du travail ?

2.1.2. Informations relatives à son statut conventionnel

- Quelle est la convention ou l'accord de branche applicable ?
- A défaut, existe-t-il un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire interprofessionnel ?
- Quel est l'OPCA de rattachement ?

2.1.3. Informations relatives à l'économie générale du contrat

- A quelle date le contrat de professionnalisation doit-il débiter ?
- L'entreprise souhaite-t-elle recruter dans le cadre d'un CDI ou d'un CDD ? (*C. trav., art. L.6325-5*)
- Quelle est la rémunération envisagée par l'entreprise ? (*C. trav., art. L.6325-8*)
- Existe-t-il des avantages en nature ? (*C. trav., art. D.6325-17*)
- Quelle est l'organisation du temps de travail en place dans l'entreprise ? (*C. trav., art. L.6325-10*)
- Quelle est la durée envisagée pour l'action de professionnalisation ? (*C. trav., art. L.6325-11 et s.*)
- Quel est l'organisme de formation ou le service de formation en charge de mettre en œuvre les actions d'évaluation et d'accompagnement, ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques ? (*C. trav., art. L.6325-13 al.1*)
- Quelle est la durée prévue pour les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que pour les enseignements généraux, professionnels et technologiques ? (*C. trav., art. L.6325-13 al.2*)
- L'entreprise souhaite-t-elle choisir un tuteur parmi les salariés de l'entreprise ? (*C. trav., art. D.6325-6*)
- Quels sont les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanctions de la formation ? (*C. trav., D.6325-11*)

2.2. Inventaire des solutions et éléments de décisions

Si l'entreprise, le salarié ou la qualification visée n'entre pas dans le champ d'application du contrat de professionnalisation, il convient de s'interroger sur :

- La possibilité de procéder au recrutement par l'intermédiaire d'une autre entreprise, ayant un statut (*juridique ou conventionnel*) ou un OPCA de rattachement différent (*par exemple dans les groupes de sociétés*).
- L'opportunité d'attendre que la personne recrutée remplisse les conditions requises ou sur la possibilité d'en recruter une autre.
- La possibilité de viser une autre qualification, d'adapter le contenu de l'enseignement ou des fonctions exercées afin de pouvoir obtenir l'une des qualifications entrant dans le champ d'application. En pratique, il peut être intéressant de contacter directement l'OPCA pour comprendre les critères concrets auxquels la fonction ou la formation doivent répondre
- La possibilité d'obtenir un arrêté ministériel de création d'une certification professionnelle adaptée ou de modification de l'un des arrêtés ministériels existant.

- La possibilité de faire du lobbying auprès des syndicats professionnels afin qu'ils modifient la convention collective nationale pour qu'une nouvelle qualification soit intégrée dans les classifications, qui puisse être obtenue grâce à la formation et au travail proposés par l'entreprise.
- La possibilité de faire du lobbying auprès de la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle pour qu'elle crée un nouveau certificat de qualification professionnelle, qui puisse être obtenu grâce à la formation et au travail proposés par l'entreprise.

Si la mise en œuvre du contrat envisagée par l'entreprise ne correspond pas à la réglementation applicable :

- Procéder à un rappel des règles risquant de ne pas être respectées ;
- Suggérer un aménagement opérationnel de l'organisation du travail du salarié en vue de garantir le respect de réglementation.

Des sanctions sont prévues en cas de non respect des règles relatives au contrat de professionnalisation (*Circ. n°2012/15, 19 juill. 2012, n°2.4.2*) :

- Requalification du contrat en contrat de droit commun ;
- Remboursement de l'OPCA et des aides financières ;
- Interdiction du recrutement de salariés en alternance.

3. Mise en œuvre

3.1. Formalités

Le contrat de professionnalisation est établi par écrit (*C. trav., art. L.6325-5*) :

- Sur le formulaire CERFA n°12434*02 disponible sur le site : www.travail-emploi.gouv.fr
- Directement en ligne sur le site du service public de l'alternance : www.alternance.emploi.gouv.fr

Un document précisant les objectifs, le programme, les modalités d'organisation d'évaluation et de sanctions de la formation, les moyens pédagogiques techniques et d'encadrement ainsi que la date et les modalités de validation des résultats est annexé au contrat de professionnalisation (*C. trav. art., D.6325-11 et Circ. n°2012/15, 19 juill. 2012, n°1.2.2*).

Le contrat et le document annexé sont adressés par l'employeur à l'OPCA dans les cinq jours suivant le début du contrat (*C. trav., art. D.6325-1*).

L'OPCA dispose de vingt jours calendaires pour contrôler la conformité du contrat, prendre une décision de prise en charge financière et déposer le contrat à la DIRECCTE. A défaut d'une décision de l'OPCA dans ce délai de vingt jours, la prise en charge est réputée acceptée et le contrat est réputé déposé (*C. trav., art. D.6325-2 et Circ. n°2012/15, 19 juill. 2012, n°2.1.3*).

Selon l'administration, lorsque le dossier transmis par l'entreprise n'est pas complet, cette dernière peut transmettre les informations manquantes à l'OPCA sans automatiquement ouvrir un nouveau délai de vingt jours (*Circ. n°2012/15, 19 juill. 2012, n°2.1.3*).

Attention :

La doctrine administrative n'est pas opposable aux OPCA qui pourront considérer que le délai de 20 jours court à compter de la réception du dossier complet. //

Conseil :

Ne pas débiter l'exécution du contrat avant l'expiration d'un délai de 20 jours à compter du dépôt du dossier complet.//

3.2. Durée du contrat ou de l'action de professionnalisation, prolongation et renouvellement

Le contrat de professionnalisation peut prendre la forme (*C. trav., art. L.6325-5 et L.6325-11*) :

- D'un CDD, en application de l'article L.1242-3 du Code du travail, d'une durée comprise entre six et douze mois ;
- D'un CDI, dont l'action de professionnalisation, d'une durée comprise entre six et douze mois, se situe au début du contrat

Remarque :

Le recours au contrat de professionnalisation en CDD est justifié par la formation dispensée à son titulaire et permet donc de ne pas justifier d'un motif de recours de droit commun au CDD (*accroissement temporaire d'activité...*)//

La durée minimale de l'action de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 24 mois pour certains bénéficiaires (*C. trav., art. L.6325-11 et L.6325-12*).

Attention :

En dehors des cas de prolongation, les actions de professionnalisation de plus de douze mois ne peuvent être prises en charge financièrement par l'OPCA.//

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut, dans certaines hypothèses, être renouvelé une fois (*C. trav., art. L.6325-7 et Circ. n°2012/15, 19 juill. 2012, n°1.8.2*).

3.3. Succession de contrats

3.3.1. Le nouveau contrat est un contrat de professionnalisation

Un salarié ayant obtenu une qualification lors d'un premier contrat de professionnalisation peut conclure un second contrat de professionnalisation avec un nouvel employeur (*Circ. n°2012/15, 19 juill. 2012, n°1.9.3.1*).

La succession proprement dite de deux contrats de professionnalisation en CDD avec le même employeur n'est pas possible. En revanche, un contrat de professionnalisation en CDD peut être renouvelé (*V. 3.2 : Durée du contrat ou de l'action de professionnalisation, prolongation et renouvellement*) (*Circ. n°2012/15, 19 juill. 2012, n°1.9.3.2*).

Un contrat de professionnalisation en CDI peut être conclu après un premier contrat de professionnalisation en CDD avec le même employeur, si l'acquisition d'une compétence à exercer un métier spécifique ne peut être obtenue qu'après deux étapes successives, la première visant un niveau de qualification indispensable pour préparer une seconde qualification visée par le Code du travail (*Circ. n°2012/15, 19 juill. 2012, n°1.9.3.3*).

Aucun délai de carence n'est applicable lorsque le contrat de professionnalisation en CDD succède à un CDD de droit commun (*C. trav., art. L.1244-4 5°*) ou à un contrat unique d'insertion (*Circ. n°2012/15, 19 juill. 2012, n°1.4.3*).

3.3.2. Le nouveau contrat n'est pas un contrat de professionnalisation

Postérieurement à un contrat de professionnalisation, est possible :

- La conclusion d'un CDD de droit commun, sous réserve du respect du délai de carence (*C. trav., art. L.1244-3 et L.1244-4*).
- La conclusion d'un contrat d'apprentissage (*Circ. n°2012/15, 19 juill. 2012, n°1.9.2*).

En revanche, la conclusion d'un contrat dit « aidé » sera dans la plupart des cas impossible dans la mesure où le salarié ayant bénéficié d'un contrat de professionnalisation aura obtenu un niveau de qualification ne lui permettant plus de remplir les critères d'éligibilité à un contrat « aidé » (*Circ. n°2012/15, 19 juill. 2012, n°1.9.2*).

3.4. Clauses du contrat

Au-delà des clauses spécifiques au contrat de professionnalisation, il est intéressant de se pencher sur les clauses suivantes :

- Période d'essai : le contrat de professionnalisation peut comporter une période d'essai, selon les règles de droit commun. Dans un contrat de professionnalisation conclu avec deux employeurs saisonniers, la période d'essai est applicable au début de la première période de travail effectif chez chacun des employeurs. (*Circ. n°2012/15, 19 juill. 2012, n°1.5.6*).
- Clause de dédit-formation : une telle clause est nulle (*C. trav., art. L.6325.15*).
- Clause de non concurrence : la Cour de Cassation ne s'est pas prononcée, à notre connaissance, sur la licéité d'une telle clause. Aucun texte n'interdit, par principe, l'insertion d'une telle clause.

Conseil :

Une clause de non concurrence n'est pas nécessairement illicite. Sa licéité sera néanmoins conditionnée à une motivation très précise de la légitimité de l'insertion de cette clause dans le contrat. De plus, il convient d'être particulièrement vigilant au fait que la clause de non concurrence ne prive pas le salarié de la possibilité d'exercer une activité professionnelle conforme à la qualification acquise dans le cadre du contrat de professionnalisation.//

3.5. Statut du salarié pendant le contrat de professionnalisation

Le titulaire d'un contrat de professionnalisation bénéficie de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de la formation (*C. trav., art. L.6325-6*).

Exemples :

La Cour de cassation a considéré sur ce fondement que les déplacements réalisés pendant le temps de formation devaient être indemnisés selon les dispositions applicables à l'ensemble des salariés de l'entreprise (*Cass. soc., 8 mars 2005, n° 03-41.392 : décision rendue en matière de contrat de qualification transposable au contrat de professionnalisation*).//

Le titulaire d'un contrat de professionnalisation est électeur au sein de l'entreprise dès lors qu'il y travaille depuis au moins trois mois et n'a fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relatives à ses droits civiques (*C. trav., art. L.2324-14 et Circ. n°2012/15, 19 juill. 2012, n°1.4*).

Remarque :

Aucun texte ne se prononce sur l'éligibilité des salariés en contrat de professionnalisation. Les règles de droit commun doivent donc s'appliquer, ce qui conduit à pouvoir élire un salarié en contrat de professionnalisation en qualité de représentant du personnel (*C. trav., art. L. 2314-16 et L. 2324-15*).//

Enfin, les salariés en contrat de professionnalisation ne sont pas pris en compte :

- Dans le calcul de l'effectif de l'entreprise (*C. trav., art. L.1111-3*) ;
- Parmi les bénéficiaires des congés individuels de formation pour le calcul du nombre de jours d'absences simultanées liées à ces congés ou aux périodes de professionnalisation (*C. trav., art. L.6325-4*).

3.6. Durée du travail

3.6.1. Durée et organisation du temps de travail

La durée du travail du salarié, incluant le temps passé en formation, ne peut excéder la durée hebdomadaire de travail pratiquée dans l'entreprise ni la durée quotidienne maximale du travail de 10 heures (*C. trav., art. L.6325-10 al.1*).

En cas d'annualisation de la durée du travail dans l'entreprise, les 35 heures de travail sont calculées sur une base annuelle. Le formulaire CERFA doit en tout état de cause indiquer 35 heures (*Circ. n°2012/15, 19 juill. 2012, n°1.5.4*).

Le salarié bénéficie du repos hebdomadaire dans les conditions fixées par le Code du travail (*C. trav., art. L.6325-10 al.2*).

Attention :

Les règles particulières au travail des mineurs doivent être observées (*C. trav., art. L.3162-1, L.3163-1 et s., L.3164-6 et s., R.3163-1 et R.3164-2 et Circ. n°2012/15, 19 juill. 2012, n°1.4*).//

3.6.2. Travail à temps partiel

Le contrat de professionnalisation peut être conclu à temps partiel dès lors que l'organisation du travail (*Circ. n°2012/15, 19 juill.2012, n°1.5.1*) :

- Ne fait pas obstacle à l'acquisition de la qualification visée ;
- Respecte les conditions propres au contrat de professionnalisation, notamment en matière de durée de formation par rapport à la durée totale du contrat (15% à 25 % de la durée totale du contrat avec un minimum de 150 heures) (*V. 3.8.2. Durée*).

3.7. Rémunération

3.7.1. Le salarié a moins de 21 ans

- Si sa qualification est inférieure au bac professionnel : 55% du SMIC ;
- Si sa qualification est égale ou supérieure au bac professionnel ou à un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau : 65% du SMIC (*C. trav., art. D.6325-15*)

3.7.2. Si le salarié a au moins 21 ans et moins de 26 ans

- Si sa qualification est inférieure au bac professionnel : 70% du SMIC ;
- Si sa qualification est égale ou supérieure au bac professionnel : 80% du SMIC (*C. trav., art. D.6325-15*).

Lorsque le salarié atteint 21 ans au cours du contrat, la rémunération est automatiquement réévaluée à compter du premier jour du mois suivant sa date d'anniversaire (*Circ. n°2012/15, 19 juill. 2012, n°1.7*).

3.7.3. Le salarié a au moins 26 ans

La rémunération ne peut être inférieure ni à 85% du minimum conventionnel, ni à 100% du SMIC (*C. trav., art. D.6325-18 et Circ. n°2012/15, 19 juill. 2012, n°1.7*).

Exemples :

Si la rémunération conventionnelle brute mensuelle pour l'emploi concerné s'élève à 1 650 € et que le SMIC mensuel brut est de 1 425,70 € (*valeur au 1^{er} juil. 2012*), l'employeur pourra rémunérer le salarié sur la base du SMIC.

Si la rémunération conventionnelle brute mensuelle pour l'emploi concerné s'élève à 1 950 € et que le SMIC mensuel brut est de 1 425,70 €, l'employeur devra rémunérer le salarié au minimum 1 657,50 € (85% de 1 950 €).//

Enfin, le passage à 26 ans n'a pas d'incidence automatique sur la rémunération du salarié (*Circ. n°2012/15, 19 juill.2012, n°1.7*).

3.7.4. Rémunération dans les entreprises de travail temporaire

Lorsque le contrat de professionnalisation est conclu avec l'entreprise de travail temporaire, le salarié perçoit (*Circ. n°2012/15, 19 juill. 2012, n°1.7.3*) :

- Pendant les missions : le salaire correspondant au poste occupé ;
- Pendant les enseignements, la rémunération de droit commun.

3.7.5. Avantages en nature

Les avantages en nature dont bénéficie le titulaire du contrat peuvent être déduits du montant du salaire minimum applicable à l'intéressé. Le montant déduit ne peut excéder 75% (*C. trav., art. D.6325-17 et Circ. n°2012/15, 19 juill.2012, n°1.7.2*) :

- De la valeur des avantages en nature fournis au titre du mois civil considéré, évaluée selon les modalités prévues par l'arrêté du 10 décembre 2002 relatif à l'évaluation des avantages en nature en vue du calcul des cotisations de sécurité sociale ;
- Du montant du salaire minimum applicable à l'intéressé.

Exemple :

Si le salarié doit être rémunéré 1 425,70 € par mois et qu'il bénéficie d'un appartement de fonction d'une valeur mensuelle estimée à 380 €, l'employeur déduira du montant la somme de 285 € (75% de 380 €) et versera seulement 1 140,70 € bruts au salarié (1 425,70 - 285).//

3.8. Déroulement de la formation

3.8.1. Dates de début et de fin

L'administration considère que (*Circ. n°2012/15, 19 juill. 2012, n°1.6.3*) :

- Pour permettre l'application de l'article D.6325-13 du Code du travail (*V. 3.8.4 : Mise en œuvre*), les actions d'évaluation et d'accompagnement, ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques doivent débuter dans les deux mois suivant la date de début d'exécution du contrat.

- Les actions de formation et les épreuves de validation doivent être programmées avant la fin du contrat de professionnalisation ou de l'action de professionnalisation.
- Une fois la qualification obtenue, le contrat prend fin. Par tolérance, le contrat peut prendre fin deux mois après la date prévue des épreuves pour les diplômes et titres inscrits au répertoire national des certifications professionnelles.

3.8.2. Durée

Les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques (*C. trav., art. L. 6325-13, al. 2*) :

- Sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat ;
- Ne peuvent être d'une durée inférieure à 150 heures.

Exemples :

Pour un salarié à temps complet en formation pendant 1 an (1 607 heures de travail), la durée de la formation doit être comprise entre 241,05 heures (15 % de 1 607) et 401,75 heures (25 % de 1 607).

Pour un salarié à temps partiel travaillant 20 heures par semaine, pendant 42 semaines, la durée totale du contrat est 840 heures. La durée de la formation doit être comprise entre 150 heures (*car supérieur à 15 % de 840*) et 210 heures (25 % de 840).//

La durée de la formation peut être portée au-delà de 25 % pour certaines catégories de bénéficiaires (*C. trav., art. L. 6325-14*).

3.8.3. Obligation de l'employeur

L'employeur s'engage à assurer une formation au salarié lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée (*C. trav., art. L. 6325-13, al. 1*).

Attention :

Le manquement de l'employeur à cette obligation est de nature à entraîner la requalification du contrat en contrat de droit commun (*Cass. soc., 28 nov. 2006, n°05-41.189*), la résiliation du contrat (*Cass. soc., 12 avr. 2012, n°11-13.182*) et même la condamnation pénale de l'employeur si ce manquement est à l'origine d'un accident (*Cass. crim., 11 avr. 2012, n°10-86.974*).

3.8.4. Mise en œuvre

Les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont mis en œuvre par (*C. trav., art. L. 6325-13, al. 1*) :

- Un organisme de formation ;
- L'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose d'un service de formation. Cela est le cas lorsqu'elle dispose d'une structure pérenne de formation identifiée comme telle dans l'organisation de l'entreprise, et donc des moyens nécessaires à une prestation de formation : locaux, supports pédagogiques, planning réservés aux actions de formation (*Circ. n°2012/15, 19 juill.2012, n°1.6.5*).

Conseil :

La création ou le rachat d'un organisme de formation peut présenter un intérêt pour certains employeurs en leur permettant de dispenser une formation en parfaite adéquation avec leurs propres exigences professionnelles et en maîtrisant mieux les coûts y afférents.//

Dans les deux mois suivant le début du contrat de professionnalisation, l'employeur examine avec le salarié l'adéquation du programme de formation au regard des acquis du salarié (*C. trav., art. D. 6325-13, al. 1*).

En cas d'inadéquation, l'employeur et le salarié peuvent, dans les limites de la durée de ce contrat, conclure un avenant (*C. trav., art. D. 6325-13 al. 2*).

3.9. Tutorat

Pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, l'employeur peut choisir un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise (*C. trav., art. D. 6325-6*).

Conseil :

Certains accords collectifs prévoient l'obligation de recourir à un tuteur et la mise en place de missions spécifiques lui incombant. Il convient donc de penser à vérifier ce point avant la mise en œuvre du contrat de professionnalisation dans l'entreprise.//

Les entreprises de travail temporaire ou les groupements d'employeur recourant au contrat de professionnalisation peuvent désigner eux-mêmes un tuteur chargé d'assurer la liaison entre l'entreprise et les organismes de formation. Ce tuteur n'est pas soumis aux conditions générales d'exercice du tutorat en matière de nombre maximum de salariés suivis et de qualification (*Circ. n°2012/15, 19 juill. 2012, n°1.10.2*).

3.10. Fin du contrat

La rupture du contrat de professionnalisation obéit aux règles de droit commun du CDD et du CDI. Quelques particularités peuvent être évoquées :

- A l'issue du contrat de professionnalisation à durée déterminée, l'indemnité de fin de contrat n'est pas due (*C. trav., art. L 1243-10*).
- Lorsque le contrat de professionnalisation, ou l'action de professionnalisation s'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée, est rompu avant son terme, l'employeur doit signaler cette rupture à la DIRECCTE, à l'OPCA et à l'URSSAF dans les 30 jours qui suivent la rupture (*C. trav., art. D. 6325-5*).
- En cas de rupture anticipée du contrat non imputable à son bénéficiaire, ce dernier peut, dans certains cas, continuer à bénéficier de la formation pendant une durée limitée à 3 mois à compter de la rupture (*C. trav., art. L. 6325-14-1*).

Attention :

L'échec à un examen n'est pas un cas de force majeure justifiant la rupture anticipée du contrat (*Cass. soc., 29 oct. 2008, n°07-40.066*).//

3.11. Financement de la formation et du tutorat

3.11.1. Financement de la formation

3.11.1.1. Financement par l'OPCA

Les OPCA prennent en charge les dépenses de formation en fonction des orientations définies dans les accords de branche ou, à défaut, dans les accords collectifs interprofessionnels. A défaut d'un tel accord, le forfait est calculé sur la base de 9,15 € par heure (*C. trav., art. L 6332-14 et D 6332-87*).

La prise en charge par l'OPCA est portée à 15 € par heure pour certains bénéficiaires (*C. trav., art. L 6332-14, al. 3 et D 6332-87*).

Conseil :

Il est essentiel de se reporter à l'accord ou de contacter l'OPCA avant le recours au contrat de professionnalisation, pour connaître les forfaits de prise en charge des dépenses de formation.//

Le forfait couvre tout ou partie des dépenses liées à la réalisation des actions d'évaluation, d'accompagnement et aux enseignements généraux, professionnels et technologiques (*Circ. n°2012/15, 19 juill. 2012, n°2.2*).

En cas de refus de prise en charge des dépenses de formation, les contrats de professionnalisation font l'objet d'un réexamen dans le cadre d'une procédure mise en place par les partenaires sociaux. Les secrétaires techniques nationaux du Comité Paritaire National pour la Formation Professionnelle émettent un avis sur le bien fondé de chaque refus de prise en charge par un OPCA (*Circ. n°2012/15, 19 juill.2012, n°2.2*).

3.11.1.2. Financement par Pôle Emploi

Pôle Emploi peut prendre en charge des dépenses afférentes au contrat de professionnalisation des demandeurs d'emploi de 26 ans ou plus, dans la limite de 2.000 € (*C. trav., art. D.6332-88 et Instr. PE n°2011-94, 31 mai 2011*).

L'aide est exclue de l'assiette des cotisations et contributions sociales et peut être cumulée avec les exonérations des cotisations patronales pour les demandeurs d'emploi de 45 ans et plus (*Instr. PE n°2011-94, 31 mai 2011, art. 2.3 et 10*).

Conseil :

Le formulaire de demande d'aide forfaitaire à Pôle Emploi est disponible sur le site de Pôle Emploi et doit être adressé au plus tard 3 mois après la date de début d'exécution du contrat de professionnalisation.//

3.11.2. Financement du tutorat

3.11.2.1. Frais de formation du tuteur

L'OPCA prend en charge les dépenses exposées pour chaque salarié, lorsqu'il bénéficie d'une action de formation en qualité de tuteur de bénéficiaires de contrat de professionnalisation : 15 € par heure de formation, pour une durée maximale de 40 heures (*C. trav., art. L.6332-15, al 1, R.6332-78, 2° et D.6332-90*).

3.11.2.2. Frais de tutorat interne

L'OPCA peut prendre en charge les dépenses liées à l'exercice du tutorat, dans la limite d'un plafond de 230 € par mois et par salarié, pour une durée maximale de 6 mois (*C. trav., art. L.6332-15, al. 2, R.6332-78, 3°, D.6332-91 et D.6332-92 ; Circ. n°2012/15, 19 juill.2012, n°1.10.1*).

Ce plafond est majoré de 50% lorsque le tuteur est âgé de 45 ans ou plus ou accompagne certains bénéficiaires (*C. trav., art. D.6332-91 al. 2*).

3.11.3. Frais de tutorat externe

L'OPCA peut également prendre en charge, dans les mêmes conditions que pour le tutorat interne, une partie des dépenses de tutorat externe à l'entreprise, engagées pour certains bénéficiaires (*C. trav., art. L.6332-15, al.3*).

3.12. Aides et exonérations de cotisations sociales

3.12.1. Aide à l'embauche d'un demandeur d'emploi de 45 ans ou plus

L'employeur peut demander à Pôle Emploi, dans les trois mois suivants le début de l'exécution du contrat, le bénéfice d'une aide de l'Etat de 2 000 € pour toute embauche de demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus en contrat de professionnalisation (D. n°2011-524, 16 mai 2011).

3.12.2. Exonérations de cotisations sociales

Seuls les contrats de professionnalisation conclus avec des demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus ouvrent droit à des exonérations de cotisations patronales (C. trav., art. L.6325-16 ; L.6325-18 ; D.6325-19 et Circ. DSS/5B, n°2005-285, 20 juin 2005).

3.12.3. Aides à l'embauche d'un travailleur handicapé

L'AGEFIPH accorde des aides allant de 1 000 à 4 000 € pour l'employeur qui recrute un travailleur handicapé dans le cadre d'un contrat de professionnalisation et de 2 000 € pour le travailleur lui-même, s'il est âgé d'au moins 45 ans.

Le dossier de demande d'intervention est disponible sur le site : www.agefiph.fr

3.12.4. Règles de cumul et sanctions

Toutes ces aides sont cumulables entre elles (C. trav., art. L. 6325-21 ; Circ. UNEDIC n°2006-19 du 21 août 2006, fiche 3, art. 2.2. et Circ. n°2012/15, 19 juill.2012, annexe 2).

Attention :

Le bénéfice des exonérations peut en revanche être retiré en cas de manquement aux règles concernant les contrats de professionnalisation (C. trav., art. L.6325-21, al.2, L.6325-22 et D.6325-19 et s.)//

3.12.5. Spécificités liées aux groupements d'employeurs

3.12.5.1. Aide de l'Etat

Les groupements organisant un accompagnement personnalisé vers l'emploi de certaines catégories de personnes peuvent bénéficier d'une aide de l'Etat, calculée sur une base forfaitaire par accompagnement et par an, dont le montant est fixé par décret et s'élève, depuis 2006, à 686 € (C. trav., art. D.6325-23 ; D.6325-26 à D.6325-28 et Arr. 17 nov. 2006, NOR METF0611885A).

3.12.5.2. Exonérations de cotisations sociales

Les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification régis par les articles L.8253-1 et suivants du Code du travail bénéficient d'une exonération de cotisations sociales dont l'importance diffère, selon que le contrat est conclu avec un jeune âgé de 16 à 25 ans ou avec une personne de 45 ans et plus (C. trav., art. L.6325-16 à L.6325-18, L.6325-21, D.6325-19-1, D.6325-26 et Circ. ACOSS n°2009-098, 24 déc. 2009).

4. Outils

4.1. Check-list

- 1.** Déterminer précisément les caractéristiques concernant l'employeur, le salarié et la qualification visée pour s'assurer de l'adéquation avec le champ d'application des règles relatives au contrat de professionnalisation.
- 2.** Consulter les dispositions conventionnelles applicables.
- 3.** Déterminer l'OPCA compétent.
- 4.** Vérifier auprès de l'OPCA les modalités et le montant de la prise en charge financière
- 5.** S'assurer de la bonne compréhension des règles relatives à l'économie générale du contrat.
- 6.** Déposer le dossier à l'OPCA ou effectuer les démarches en ligne au moins 20 jours avant la date de début envisagée.
- 7.** Formuler les demandes de financement et d'aides à Pôle Emploi et à l'AGEFIPH dès le début du contrat.
- 8.** Dans le cadre de l'exécution du contrat, veiller notamment à ce que le salarié suive effectivement la formation prévue et bénéficie de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés.

4.2. Modèles et formules