

# GUIDE DES AIDES

## AIDES AU DEVELOPPEMENT



## Contrat de Professionnalisation

### Bénéficiaires

**Tous les employeurs** assujettis au financement de la formation professionnelle continue, y compris :

- entreprises de travail temporaire, pour des contrats de professionnalisation à durée déterminée ;
- établissements publics industriels et commerciaux ;
- entreprises d'armement maritime, sous conditions particulières fixées par le décret n° 2005-146 du 16 février 2005 (JO du 19 février 2005).

### Publics éligibles :

- Jeunes de 16 à 25 ans révolus,
- Demandeurs d'emploi de 45 ans et plus.

### Types de contrats éligibles :

CDI ou CDD de 6 à 12 mois. La durée du CDD 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.

### Rémunération :

- Moins de 21 ans : 55 % du SMIC (65 % si titulaire d'un Bac pro ou diplôme équivalent),
- 21 ans et plus : 70 % du SMIC (80 % si titulaire d'un Bac pro ou diplôme équivalent),
- Demandeurs d'emploi de 45 ans et plus : SMIC ou 85 % du minima conventionnel.

### Finalités

Le contrat de professionnalisation est un contrat en alternance à durée déterminée ou indéterminée, avec une action de professionnalisation, qui vise à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs tout en leur permettant d'acquérir une qualification professionnelle.

### Modalités d'intervention

Rupture et fin du contrat :

- Lorsqu'il est conclu à durée déterminée, la durée du contrat est celle de l'action de professionnalisation envisagée. Le contrat pourra être renouvelé une fois si le bénéficiaire du contrat n'a pas pu obtenir la qualification envisagée pour cause :

- \* d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie ;
- \* de maternité, de maladie, d'accident du travail ;
- \* de défaillance de l'organisme de formation. Lorsque le contrat à durée déterminée arrive à échéance, aucune indemnité de fin de contrat n'est due ;

- Si le contrat à durée déterminée (ou l'action de professionnalisation s'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée), 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.

### Actions de professionnalisation :

- L'action de professionnalisation comporte des périodes de travail en entreprise et des périodes de formation ;

- Les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont mis en œuvre 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 à durée déterminée, sans pouvoir être inférieure à 150 heures, ou de l'action de professionnalisation d'un contrat à durée indéterminée ;

- 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 neuf euros quinze de l'heure. 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 "débit-formation") par le titulaire du contrat à l'employeur en cas de rupture du contrat de travail est nulle et de nul effet
- En cas de CDI, les actions de professionnalisation doivent être menées en début de contrat ;
- Au terme de l'action de professionnalisation, la rémunération ne peut être inférieure au SMIC ou au salaire conventionnel

#### Tuteur en entreprise :

- L'employeur a la possibilité de désigner un tuteur, mais non l'obligation. S'il désigne un tuteur, celui-ci doit être choisi parmi les salariés qualifiés de 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. L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience ;
- Le tuteur a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le bénéficiaire du contrat ou de la période de professionnalisation. Il doit également veiller au respect de son emploi du temps. Il assure la liaison avec l'organisme ou le service de formation chargé de mettre en oeuvre les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques, et participe à l'évaluation du suivi de la formation. L'employeur doit lui permettre de disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.

#### Autres conditions :

- 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 pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée ;
- 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 2 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 ;
- Le titulaire d'un contrat de professionnalisation est un salarié à part entière. À ce titre, les 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. Les salariés bénéficient du repos hebdomadaire.

#### Exonération des cotisations sociales patronales de sécurité sociale

- Exonération de cotisations patronales de sécurité sociale, lorsque le contrat a été conclu avant le 1er janvier 2008 avec :
- un jeune de moins de 26 ans,
  - un demandeur d'emploi de 45 ans ou plus.

Cette exonération s'applique jusqu'à la fin du contrat si le contrat est conclu pour une durée déterminée, ou jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée.

Son montant est égal à celui des cotisations afférentes à la fraction de rémunération

n'excédant pas le produit du Smic par le nombre d'heures rémunérées, dans la limite de la durée légale du travail calculée sur le mois ou, si elle est inférieure, la durée conventionnelle applicable dans l'établissement.

La portée de cette exonération varie selon la date de conclusion du contrat de professionnalisation :

- contrats conclus avant le 1er janvier 2008 : l'exonération porte sur les cotisations patronales dues au titre des assurances sociales (assurance maladie, maternité, invalidité, vieillesse-décès), des accidents du travail et maladie professionnelle et des allocations familiales ;
- contrats conclus à compter entre le 1er janvier 2007 et le 31 décembre 2008 : l'exonération porte sur les cotisations patronales dues au titre des assurances sociales (maladie-maternité, invalidité-vieillesse-décès) et des allocations familiales (les cotisations "accidents du travail - maladies professionnelles" sont dues dans les conditions de droit commun) ;
- contrats conclus à compter du 1er janvier 2008 : l'exonération spécifique au contrat de professionnalisation est abrogée et n'est plus mobilisable par les employeurs. Ceux-ci peuvent cependant intégrer à compter de cette date les contrats de professionnalisation dans le calcul de la réduction générale des cotisations patronales de sécurité sociale (dite "Réduction Fillon")

L'exonération de cotisations patronales de sécurité sociale est subordonnée au respect par l'employeur de l'ensemble des obligations mises à sa charge au titre des contrats de professionnalisation. À défaut, le DDTEFP peut, par décision motivée, prononcer le retrait du bénéfice de cette exonération.

### **Prise en charge des actions de professionnalisation**

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sont prises en charge par les organismes paritaires collecteurs agréés (ou par les ASSEDIC pour les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus). Par ailleurs, 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.

- Dépenses de formation : prise en charge par l'organisme mutualisateur sur la base de forfaits horaires fixés par accord collectif ; à défaut : nombre d'heures de formation x 9,15

€.

- Dépenses de formation du tuteur : prise en charge possible par l'organisme mutualisateur dans la limite de 15 € par heure de formation et pour 40 heures maximum, pour chaque salarié et pour tout employeur de moins de 10 salariés.
- Dépenses liées à l'exercice du tutorat : prise en charge possible par l'organisme mutualisateur dans la limite de 230 €/mois et par bénéficiaire pendant 6 mois maximum.

### **Aide forfaitaire a l'employeur de bénéficiaires de l'allocation d'aide au retour a l'emploi (are)**

L'employeur qui embauche un bénéficiaire de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) âgé d'au moins 26 ans au jour de l'embauche, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, peut bénéficier d'une aide forfaitaire de l'État sous réserve que les conditions suivantes soient réunies :

- l'employeur ne doit pas être affilié au régime d'assurance chômage et être à jour de ses contributions d'assurance chômage au moment de l'embauche du salarié ;
- l'employeur ne doit pas avoir procédé à un licenciement pour motif économique au cours des 12 mois précédant l'embauche susceptible d'ouvrir droit à l'aide forfaitaire ;
- l'allocataire ne doit pas être indemnisé au titre des articles 41 à 45 du Règlement général annexé à la Convention du 18 janvier 2006, relatifs à l'incitation à la reprise d'emploi par le cumul d'une allocation avec une rémunération ;
- l'allocataire ne doit pas bénéficier de l'aide différentielle de reclassement.

L'aide forfaitaire est versée trimestriellement pendant toute la durée de l'action de professionnalisation à raison de 200 € par mois et dans la limite de 2 000 € pour un même contrat.

Le versement de l'aide forfaitaire cesse en cas de rupture ou de fin du contrat de travail ou de non-respect, par l'employeur, des obligations résultant de la convention conclue avec l'Assédic (voir ci-dessous). L'aide forfaitaire n'est pas due pour toute suspension du contrat de travail pour maladie, maternité ou en cas de fermeture de l'entreprise pour congés, d'une durée au moins égale à 15 jours au cours d'un même mois civil.

Pour bénéficier de cette aide forfaitaire, l'employeur doit conclure une convention (conforme à un modèle-type) avec l'Assédic du domicile de l'allocataire.

### **Cas des groupements d'employeurs**

- *Exonération des cotisations patronales de sécurité sociale :*

Elle porte, dans les limites visées ci-dessus, sur les cotisations à la charge de l'employeur dues au titre des assurances sociales, des accidents du travail et des maladies professionnelles et des allocations familiales, quelle que soit la date de conclusion du contrat.

- *Organisation de parcours d'insertion et de qualification au profit de jeunes de 16 à 25 ans* (sortis du système scolaire sans qualification ou rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi) ou de demandeurs d'emploi de 45 ans et plus : Le groupement bénéficie en plus d'une aide forfaitaire de l'État pour l'accompagnement personnalisé vers l'emploi de ces jeunes et de ces demandeurs d'emploi. Une convention doit être conclue entre le groupement et le représentant de l'Etat dans le département. Son montant est fixé à 686 € (en 2006) par accompagnement et en année pleine.

### **Non prise en compte des titulaires d'un contrat de professionnalisation dans les seuils d'effectifs**

Cette disposition s'applique jusqu'au terme du contrat s'il a été conclu pour une durée déterminée, ou jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation lorsque le contrat est à durée indéterminée.

Cet avantage ne concerne pas la tarification

des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

### **Déduction des avantages en nature**

Sauf si un taux moins élevé est prévu par une convention collective ou un contrat particulier, les avantages en nature dont bénéficie le titulaire du contrat de professionnalisation peuvent être déduits du salaire dans la limite de 75 % de la déduction autorisée pour les autres salariés par la réglementation applicable en matière de sécurité sociale. Ces déductions ne peuvent excéder, chaque mois, un montant égal aux trois quarts du salaire.

### **Contacts**

**Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle**

Cité administrative - Place Bonnyaud

BP 132

23003 GUERET CEDEX

Tél. : 05 55 41 86 59

[Télécharger le tableau récapitulatif des exonérations attachées au contrat de professionnalisation](#) sur le site de l'URSSAF