

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

GENERALITES

TEXTES

- Loi n° 2004-391 du 14 mai 2004 relative à la formation professionnelle - JO du 5 mai 2004, p 7983 ;
- Circulaire DGEFP n° 2007/21 du 23 juillet 2007.

DATE D'APPLICATION

Les contrats de professionnalisation pourront être conclus à compter du 1^{er} octobre 2004.

OBJET

Les contrats de professionnalisation ont pour objet de permettre à leur bénéficiaire d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 900-3 et de favoriser leur insertion ou leur réinsertion professionnelle.

Les contrats et périodes de professionnalisation associent une expérience professionnelle et des enseignements dispensés dans des organismes publics ou privés de formation, ou par l'entreprise si cette dernière dispose de son propre service de formation.

CHAMP D'APPLICATION

Salariés

Le contrat est ouvert aux personnes âgées de seize à vingt-cinq ans révolus qui peuvent compléter leur formation initiale. Le contrat de professionnalisation est également ouvert aux demandeurs d'emploi âgés de **26** ans et plus, aux bénéficiaires du RSA (revenu de solidarité active), de l'ASS (allocation de solidarité spécifique) ou de l'AAH (allocation adulte handicapé), aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Les personnes âgées de plus de **26** ans doivent être demandeurs d'emploi et donc inscrites à Pôle emploi : leur numéro IDE doit être renseigné sur le Cerfa. Toutefois, il est admis que les personnes sortant d'un contrat aidé soient recrutées en contrat de professionnalisation sans se réinscrire au Pôle emploi.

Entreprises visées

Toutes les entreprises assujetties à l'obligation légale de contribution au financement de la formation professionnelle peuvent conclure un contrat de professionnalisation. Il s'agit :

- des employeurs établis ou domiciliés en France (métropole et DOM) quels que soient l'activité exercée, la forme juridique de l'exploitation et le régime d'imposition ;
- les employeurs d'armement maritime ;
- les CAF.

Sont exclus :

- l'État et les collectivités locales ainsi que leurs établissements publics à caractère administratif mais non leurs établissements ou organismes à caractère industriel et commercial ;
- les organisations consulaires ;
- les établissements publics à caractère culturel, à caractère culturel et technique, à caractère scientifique et technologique ou encore à caractère sanitaire et social, les établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel, ainsi que les autorités administratives indépendantes.

NATURE DU CONTRAT

Le contrat peut être à durée indéterminée ou à durée déterminée. Dans ce dernier cas, il est conclu en application de l'article L. 1242-3 du Code du travail, visant les contrats mis en place dans le cadre de la politique de l'emploi et pour la durée de l'action de professionnalisation.

Le contrat à durée déterminée 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 suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de défaillance de l'organisme de formation.

Le contrat de professionnalisation peut être conclu à temps partiel.

Circulaire du 13 décembre 2004

Activités saisonnières

Pour l'exercice d'activités saisonnières, deux employeurs peuvent conclure conjointement un contrat de professionnalisation à durée déterminée en vue de l'acquisition d'une ou de deux qualifications mentionnées à l'article L. 6314-1 du Code du travail.

Une convention tripartite signée par les deux employeurs et le titulaire du contrat est annexée au contrat de professionnalisation. Elle détermine :

- l'affectation du titulaire entre les deux entreprises au cours du contrat, selon un calendrier prédéfini ;
- la désignation de l'employeur tenu de verser la rémunération due au titre de chaque période consacrée par le titulaire aux actions et aux enseignements mentionnés à l'article L. 6325-13 ;
- les conditions de mise en place du tutorat.

La période d'essai est applicable au début de la première période de travail effectif chez chacun des employeurs.

Ce contrat peut être rompu, dans les conditions applicables aux contrats à durée déterminée, à l'initiative de chacune des parties, laquelle prend en charge les conséquences financières éventuelles de cette rupture.

Article L 6325-4-1 du Code du travail

TEMPS PARTIEL

La conclusion d'un contrat de professionnalisation à temps partiel est possible, dès lors que l'organisation du travail à temps partiel ne fait pas obstacle à l'acquisition de la qualification visée dans le cadre du contrat. Cette activité à temps partiel doit en outre permettre le respect des conditions propres au contrat de professionnalisation, notamment en matière de durée de formation par rapport à la durée totale du contrat (de **15 % à 25 %** de la durée totale du contrat avec un minimum de **150 heures**).

Circulaire DGEFP n° 2007/21 du 23 juillet 2007

SUCCESSION DE CONTRATS

Avec le même employeur

- après un CDD de droit commun : il est possible de conclure un contrat de professionnalisation en CDD après un premier CDD dans la même entreprise dès lors que la préparation de la qualification professionnelle visée dans le contrat de professionnalisation permet d'acquérir la compétence pour occuper un autre poste de travail ;

Circulaire DGEFP n° 2007/21 du 23 juillet 2007

- après un contrat d'apprentissage : après une première qualification acquise en apprentissage, il est possible de la compléter par le biais d'un contrat de professionnalisation ;
- après un contrat dit « aidé » : les mêmes parties peuvent conclure un contrat de professionnalisation après avoir signé un contrat aidé dès lors que le contrat de professionnalisation permet l'obtention d'une qualification nécessaire à l'occupation d'un autre poste de travail.

Après un contrat de professionnalisation en CDD, il est possible de conclure avec le même employeur :

- un CDD de droit commun. Les règles relatives à la succession de CDD définies à l'article L. 1244-3 ne s'appliquent pas aux contrats conclus conformément aux dispositions de l'article L. 1242-3 du Code du travail. Un employeur peut donc embaucher en CDD un salarié dont le contrat de professionnalisation se termine ;

Circulaire DGEFP n° 2007/21 du 23 juillet 2007

- un contrat d'apprentissage. Le contrat de professionnalisation n'a pas vocation à constituer une étape dans un parcours de formation initiale : son objectif est d'acquérir une qualification ou de compléter une formation initiale en vue d'occuper un poste déterminé dans une entreprise. L'appréciation de l'enregistrement d'un contrat d'apprentissage après un contrat de professionnalisation est donc laissée aux directeurs départementaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Cas particuliers : succession de contrats 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 pour préparer un niveau supérieur à celui obtenu ou une nouvelle qualification dans une autre discipline, s'il considère que ce second contrat est nécessaire à son insertion professionnelle.

Contrats de professionnalisation successifs en CDD

Un contrat de professionnalisation en CDD peut être renouvelé une fois et pour une durée au plus égale à la durée initiale, dans le seul cas où la qualification visée n'a pu être obtenue. Le salarié ayant passé avec succès les épreuves de validation de sa formation peut être recruté au niveau de qualification obtenu. Pour la préparation d'un niveau de qualification complémentaire ou supérieur, il relève en tant que salarié des dispositifs de formation professionnelle continue de l'entreprise, par exemple de la période de professionnalisation.

Contrat de professionnalisation en CDI après un premier contrat de professionnalisation en CDD

L'acquisition d'une compétence à exercer certains métiers spécifiques ne peut être obtenue qu'après deux étapes successives, la première visant un niveau de qualification indispensable pour préparer une seconde qualification. Dans ces conditions, un contrat de professionnalisation à durée indéterminée peut être conclu après l'obtention d'une première qualification en contrat de professionnalisation à durée déterminée, si l'employeur et le salarié conviennent de préparer une seconde qualification prévue à l'article L. 6314-1 du Code du travail.

AVENANT ET RENOUVELLEMENT DU CONTRAT

Avenants

Un avenant doit être obligatoirement conclu en cas de modification d'un élément du contrat de professionnalisation (durée du contrat, nombre d'heures de formation) : par exemple en cas de changement de raison sociale de l'entreprise. L'avenant est transmis à l'OPCA puis déposé pour enregistrement à la DIRECCTE dans les conditions définies à l'article D. 6325-1 et suivants du Code du travail.

Renouvellement du contrat

Les contrats de professionnalisation à durée déterminée (CDD) peuvent être renouvelés une fois si le bénéficiaire n'a pu atteindre la qualification préparée pour les raisons suivantes :

- échec à l'obtention de la qualification ou certification ;
- maternité ou adoption ;
- maladie ;
- accident de travail ;
- défaillance de l'organisme de formation ;
- maladie professionnelle ;
- ou lorsque le salarié, après avoir obtenu sa qualification, souhaite préparer une qualification supérieure ou complémentaire.

Article L. 6325-7 du Code du travail

Dans le cas de renouvellement d'un contrat de professionnalisation avec le même employeur, conformément à l'article L. 6325-7 du Code du travail, un nouveau contrat doit être conclu.

Période d'essai

Le contrat de professionnalisation peut comporter une période d'essai. À défaut de dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, ce sont les règles de droit commun qui s'appliquent.

Durée de l'action de professionnalisation

Lorsque le contrat est à durée indéterminée, l'action de professionnalisation, qui comporte des périodes de travail en entreprise et un enseignement théorique, se situe au début du contrat. La durée minimale de l'action est comprise entre **6** et **12** mois.

Cette durée minimale s'applique également lorsque le contrat est à durée déterminée.

La durée minimale peut être allongée jusqu'à **24** mois, notamment pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige.

Formalités

Le contrat de professionnalisation est établi par écrit et déposé auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Formation

Les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont mis en oeuvre, dans le cadre du contrat ou de l'action de professionnalisation, par un organisme de formation ou lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise elle-même.

L'entreprise est considérée comme disposant d'un service de formation interne lorsqu'elle possède des locaux identifiés pour délivrer les formations. Elle dispose également de moyens pédagogiques et d'un ou plusieurs formateurs qui consacrent tout ou partie de leur temps à la formation.

Durée

Les actions de formation sont d'une durée minimale comprise entre **15** %, sans être inférieure à **150** heures, et **25** % de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation.

Un accord de branche, ou à défaut un accord conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle continue à compétence interprofessionnelle, peut porter au-delà de **25** % la durée des actions pour certaines catégories de bénéficiaires.

Prise en charge des actions de formation

En l'absence de forfaits horaires fixés par convention ou accord collectif de branche, la prise en charge des actions de formation se fait sur la base de **9,15 €** par heure. Les dépenses exposées par l'employeur au-delà de ce montant forfaitaire sont imputables sur sa participation au financement de la formation professionnelle continue.

Article D. 6332-89 du Code du travail

Tuteur

Un tuteur peut être désigné par l'employeur pour accueillir et guider le bénéficiaire du contrat de professionnalisation de l'entreprise.

Les dépenses exposées pour chaque salarié bénéficiant d'une action de formation en qualité de tuteur peuvent être prises en charge dans la limite de **15 €** par heure de formation et pour 40 heures au maximum.

Statut du bénéficiaire

Les titulaires de ces contrats de travail bénéficient 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 leur formation.

Exemple

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 légale du travail.

EXCLUSION DE L'FFECTIF

Jusqu'au terme prévu par le contrat lorsqu'il est à durée déterminée ou jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation lorsqu'il est à durée indéterminée, les bénéficiaires ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif du personnel de l'entreprise dont ils relèvent pour l'application des dispositions législatives ou réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif minimum de salariés, exception faite de celles qui concernent la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

REMUNERATION

Sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, les salariés âgés de moins de **26** ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée une rémunération calculée en fonction du SMIC. Le montant des salaires est le suivant :

- **55 % du SMIC pour les salariés âgés de moins de 21 ans. 65 % du SMIC pour ceux titulaires d'un bac professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau ;**
- **70 % pour les salariés âgés de plus de 21 ans et de moins de 26 ans. 80 % pour les salariés titulaires d'un bac professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.**

Le bac technologique ou les diplômes d'enseignement supérieur ouvrent droit à la majoration de salaire de **10 %**.

Circulaire du 13 décembre 2004

Les salariés âgés d'au moins **26** ans percevront pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne pourra être inférieure ni au SMIC ni à **85 %** de la rémunération conventionnelle minimale.

AIDE

Les employeurs qui concluent un contrat de professionnalisation à durée indéterminée, dont la durée du travail est au moins égale à la moitié de la durée du travail applicable dans l'établissement, bénéficient également d'une aide de l'état. Son montant est fixé à **200 €** par mois pour un contrat à temps plein.

☞ *Pour le bénéfice de l'aide au titre des contrats de professionnalisation, il doit s'agir :*

- *de jeunes âgés de 16 ans à 25 ans révolus dont le niveau de formation est celui d'un diplôme de fin de second cycle long de l'enseignement général, technologique ou professionnel ;*
- *de jeunes de 16 à 25 ans révolus qui résident en zone urbaine sensible ;*
- *de jeunes titulaires du contrat d'insertion dans la vie sociale.*

EXONERATION DES COTISATIONS

Un régime d'exonération est prévu pour l'emploi d'une partie des bénéficiaires du contrat de professionnalisation.

Conditions

Contrats conclus avant le 1^{er} janvier 2008

L'exonération porte sur :

- les cotisations sociales versées au titre des assurances sociales et des allocations familiales à la charge des employeurs ;

Restent dues :

- les cotisations d'accident du travail et de maladies professionnelles (sauf pour les contrats conclus avant le 1^{er} janvier 2007) ;
- les cotisations patronales de Sécurité sociale dues sur la fraction de rémunération qui excède le produit du SMIC par le nombre d'heures rémunérées dans la limite de la durée légale mensuelle ou de la durée conventionnelle si elle est inférieure ;
- la CSG/CRDS ;
- le FNAL, le versement transport, la contribution de solidarité pour l'autonomie des personnes âgées.

Le montant de l'exonération est égal à celui des cotisations afférentes à la fraction de la rémunération n'excédant **pas le produit du SMIC par le nombre d'heures rémunérées, dans la limite de la durée mensuelle légale (151,67 heures) ou, si elle est inférieure, conventionnelle de travail, soit sur la base de la durée légale du travail : $151,67 \times 9,53 = 1\,445,42$ €.**

- l'exonération est applicable aux gains et rémunérations versés par les employeurs aux jeunes de moins de 26 ans ainsi qu'aux demandeurs d'emploi âgés de **45** ans et plus. Sont exclus du champ de l'exonération les bénéficiaires de contrat de professionnalisation âgés de **26** à **44** ans.

Contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2008

Les contrats de professionnalisation ouvrent droit à une exonération des cotisations patronales de Sécurité sociale, pour les rémunérations versées aux demandeurs d'emploi âgés de quarante-cinq ans et plus.

Les contrats de professionnalisation conclus par les groupements d'employeurs qui organisent des parcours d'insertion et de qualification au profit soit de jeunes âgés de seize à vingt-cinq ans révolus sortis du système scolaire sans qualification ou rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi, soit de demandeurs d'emploi âgés de quarante-cinq ans et plus, ouvrent droit à une exonération des cotisations de Sécurité sociale à la charge de l'employeur.

- le nombre d'heures rémunérées tient compte des heures rémunérées dans la limite de la durée légale (**151,67** heures) ou de la durée conventionnelle si celle-ci est inférieure à la durée légale, par exemple : **148** heures.

Reconstitution d'un nombre d'heures rémunérées au cours du mois

Salariés dont la rémunération ne peut être déterminée selon un nombre d'heures de travail rémunéré

Salariés titulaires d'une convention individuelle de forfait en heure sur l'année et salariés titulaires d'une convention individuelle de forfait en jours sur l'année

Le nombre d'heures rémunérées au cours du mois est obtenu par l'une des formules suivantes :

Salariés en forfait jours sur l'année	$151,67 \text{ h X nombre de jours travaillés prévus au forfait}$	218
Salariés en forfait heures sur l'année	$\text{Nombre d'heures travaillées prévues au forfait X } 52/12$	45,7 ^(*)

(*) Selon le Ministère, il s'agit d'un nombre de semaines théorique qui reste fixé à 45,7 indépendamment de la loi relative à la solidarité.

Dans ces deux cas, lorsque la période d'emploi ne couvre qu'une partie du mois civil, le nombre d'heures rémunérées au cours du mois est égal au produit du nombre d'heures reconstitué selon les modalités exposées ci-dessus par le rapport :

Nombre de jours calendaires correspondant à la période d'emploi
30 jours

Autres salariés non rémunérés selon le nombre d'heures de travail effectué :

Pour déterminer le nombre d'heures rémunérées au cours du mois, il convient :

- de comparer la rémunération mensuelle perçue par le salarié à la rémunération de référence d'une activité à temps plein dans l'entreprise. Cette rémunération de référence est égale au produit de la durée collective mensuelle applicable dans l'établissement ou la partie d'établissement où est employé le salarié par le SMIC ou pour les rémunérations versées du 1^{er} octobre 2004 au 30 juin 2005, au montant de la garantie mensuelle de rémunération applicable dans l'établissement ;
- si la rémunération versée au cours du mois est au moins égale à la rémunération de référence d'une activité à temps plein de l'entreprise, le nombre d'heures rémunérées au cours du mois est égal à la durée collective mensuelle applicable dans l'établissement ou la partie d'établissement où est employé le salarié ;
- si la rémunération versée au cours du mois au salarié est inférieure à la rémunération de référence d'une activité à temps plein de l'entreprise, le nombre d'heures rémunérées au cours du mois est égal à :

Durée collective mensuelle de l'établissement X $\frac{\text{rémunération mensuelle versée au salarié}}{\text{rémunération de référence d'une activité à temps plein dans l'entreprise}}$

En outre, lorsque la période d'emploi ne couvre qu'une partie du mois civil, il convient de :

- reconstituer la rémunération qu'aurait perçue le salarié s'il avait effectué son activité sur la totalité du mois civil (rémunération équivalente temps plein du salarié) ;
- déterminer le nombre d'heures rémunérées correspondant à la rémunération temps plein du salarié selon les modalités indiquées ci-dessus (en la comparant à la rémunération de référence de l'activité à temps plein de l'entreprise) ;
- proratiser le nombre d'heures rémunérées ainsi obtenu et correspondant à l'activité temps plein du salarié sur le mois par le rapport :

Nombre de jours calendaires correspondant à la période d'emploi
30 jours

Salariés dont le contrat de travail est suspendu avec maintien total ou partiel de la rémunération mensuelle brute par l'employeur (absence rémunérée)

Dans ce cas, le nombre d'heures rémunérées pris en compte est égal au produit de la durée du travail que le salarié aurait effectuée s'il avait continué à travailler par le pourcentage de la rémunération demeuré à la charge de l'employeur soumis à cotisations.

Ce nombre d'heures rémunérées ne peut excéder au titre du mois civil considéré la durée légale mensuelle ou la durée conventionnelle applicable dans l'établissement si elle est inférieure.

Salariés relevant du régime spécial de Sécurité sociale des marins

Pour les employeurs entrant dans le champ d'application du contrat de professionnalisation qui occupent des salariés relevant du régime spécial de Sécurité sociale des marins, l'exonération attachée au contrat de professionnalisation s'applique :

- aux cotisations d'assurance-maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse, accidents du travail et maladies professionnelles recouvrées par l'Établissement National des Invalides de la Marine (ENIM) ;
- aux cotisations d'allocations familiales dues à la Caisse Maritime d'Allocation familiales (CMAF).

Le décret n° 2004-968 du 13 septembre 2004 prévoit que le nombre d'heures rémunérées au cours du mois aux salariés relevant du régime spécial des marins doit être reconstitué pour le calcul de l'exonération attachée au contrat de professionnalisation.

Cas général

Le nombre d'heures rémunérées au cours du mois est égal à :

Durée légale mensuelle X nombre de jours de services accomplis sur le mois 30 jours
--

Marins titulaires d'un contrat à temps partiel

Le nombre de jours de service accomplis au cours du mois est au préalable réduit dans la même proportion que celle applicable au salaire forfaitaire d'assiette des contributions de l'employeur au régime spécial des marins tel que défini à l'article L. 42 du Code des pensions de retraite des marins français du commerce, de la pêche et de la plaisance.

Suspension du contrat de travail avec maintien total ou partiel de la rémunération mensuelle brute par l'employeur

Le nombre de jours de service accomplis au titre des périodes de suspension est égal au produit du nombre de jours de service que le marin aurait accomplis s'il avait continué à travailler par le pourcentage de rémunération demeuré à la charge de l'employeur soumis à cotisations.

Durée de l'exonération

L'exonération porte sur les cotisations afférentes aux rémunérations dues :

- jusqu'à la fin du contrat (CDD) ;
- jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation (CDI).

CUMUL

Le cumul du bénéfice de l'exonération avec celui d'une autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales ou l'application de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations est interdit.

En revanche, l'exonération peut être cumulée avec tout dispositif d'aide qui n'exclut pas le cumul avec une exonération totale ou partielle de cotisations patronales de Sécurité sociale.

Remise en cause de l'exonération attachée au contrat de professionnalisation

Le bénéfice de l'exonération peut être retiré lorsque l'employeur ne respecte pas les obligations mises à sa charge dans le cadre du contrat de professionnalisation.

Ainsi, le décret n° 2004-1093 du 15 octobre 2004 prévoit que l'exonération attachée au contrat de professionnalisation est remise en cause dans deux cas :

- décision de retrait du bénéfice de l'exonération.

Lorsque les services chargés du contrôle de l'exécution du contrat de professionnalisation ou les inspecteurs et contrôleurs de la formation professionnelle visés à l'article L. 6361-5 du Code du travail constatent que l'employeur a méconnu les obligations mises à sa charge aux articles L. 6325-1 et suivants du Code du travail, la DIRECCTE peut, par décision motivée, prononcer le retrait du bénéfice de l'exonération attachée au contrat de professionnalisation.

La décision de retrait est notifiée à l'employeur qui en informe les représentants du personnel.

Elle est également communiquée à l'organisme de recouvrement compétent et à l'OPCA.

L'employeur doit alors verser les cotisations dont il a été indûment exonéré avant la notification de la décision de retrait au plus tard à la première date d'exigibilité des cotisations et contributions sociales qui suit la date de notification de la décision.

- rupture avant terme du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation intégrée dans le contrat à durée indéterminée.

En cas de rupture avant son terme soit du contrat à durée déterminée, soit de l'action de professionnalisation comprise dans un contrat à durée indéterminée, l'employeur doit signaler cette rupture à la DIRECCTE, à l'OPCA et à l'organisme de recouvrement des cotisations et contributions sociales compétent dans les **30** jours qui suivent la rupture.

En ce cas, l'employeur ne doit pas reverser les cotisations exonérées.

Lettre circulaire n° 2004-172 du 27 décembre 2004

GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS

Les groupements d'employeurs qui organisent, dans le cadre du contrat de professionnalisation, des parcours d'insertion et de qualification bénéficient d'une aide de l'État.

Les parcours visés s'adressent :

- aux jeunes de **16** à **26** ans sortis du système scolaire sans qualification ou rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi ;
- aux demandeurs d'emploi de **45** ans et plus ;

AIDE A L'EMBAUCHE D'UN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Les employeurs peuvent demander le bénéfice d'une aide de l'État pour les embauches réalisées entre le 24 avril 2009 et le 30 décembre 2010 de jeunes âgés de moins de vingt-six ans en contrat de professionnalisation.

L'âge du jeune est apprécié au jour de la signature du contrat.

Conditions

L'aide est accordée pour les embauches réalisées au moyen du contrat de professionnalisation dont la durée effective est supérieure à un mois.

La transformation d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée conclu avant le 24 avril 2009 en contrat de professionnalisation à durée indéterminée ouvre également droit à cette aide. Pour pouvoir bénéficier de l'aide, l'entreprise ne peut avoir procédé, dans les six mois qui précèdent l'embauche, à un licenciement économique au sens de l'article L. 1233-3 du Code du travail sur le poste pourvu par le recrutement.

Pour pouvoir bénéficier de l'aide instituée par le présent décret, l'entreprise ne peut avoir rompu un contrat de travail avec le même salarié postérieurement au 24 avril 2009.

Montant de l'aide

Le montant de l'aide est de **1 000 €**. Ce montant est porté à **2 000 €** si le jeune embauché est titulaire d'un diplôme, d'un titre ou d'un niveau de formation de niveau V, V bis ou VI, conformément à la nomenclature interministérielle des niveaux de formation.

La moitié de l'aide est accordée à l'issue du deuxième mois d'exécution du contrat de professionnalisation. Le solde de l'aide est versé à l'issue du sixième mois d'exécution du contrat.

Pour les salariés à temps partiel, le montant de l'aide est calculé à due proportion du temps de travail effectif.

Organisme gestionnaire

L'aide est gérée par Pôle emploi, avec lequel l'État conclut une convention. Le bénéfice de l'aide est subordonné au fait, pour l'employeur, d'être à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard des organismes de recouvrement des cotisations et des contributions de Sécurité sociale ou d'assurance chômage. La condition de paiement est considérée comme remplie dès lors que l'employeur a souscrit et respecte un plan d'apurement des cotisations restant dues.

FORMALITES

La demande tendant au bénéfice de l'aide est déposée par l'employeur auprès de Pôle emploi dans un délai de trois mois après l'embauche, accompagnée d'une copie du contrat de professionnalisation enregistré par la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle compétente.

La demande doit être adressée à Pôle emploi au plus tard le 30 avril 2011 pour donner lieu à paiement.

Pour le versement du solde de l'aide, la demande doit parvenir à Pôle emploi avant le 31 août 2011 pour donner lieu à paiement.

Pôle emploi contrôle l'exactitude des déclarations des bénéficiaires des aides. Le bénéficiaire de l'aide doit tenir à sa disposition tout document permettant d'effectuer ce contrôle.

Non cumul

Le bénéficiaire de l'aide est subordonné au respect du règlement (CE) n° 1998/2006 de la Commission du 15 décembre 2006 concernant l'application des articles 87 et 88 du traité aux aides de minimis.

Aide pour toute embauche supplémentaire d'un jeune de moins de 26 ans

Conditions

L'aide est octroyée aux employeurs de moins de **250** salariés (effectif apprécié au 31 décembre 2010). Elle est octroyée pour toute embauche sous contrat de professionnalisation d'un jeune âgé de moins de **26** ans.

L'âge s'apprécie à la date du début d'exécution du contrat.

Cette embauche doit avoir pour effet d'augmenter le nombre de salariés employés sous ce type de contrat.

L'aide était versée pour les contrats débutant entre le 1^{er} mars 2011 et le 31 décembre 2011. Elle continue à être versée pour les nouveaux contrats de professionnalisation dont l'exécution débute entre le 1^{er} janvier et le 30 juin 2012 au plus tard.

L'embauche doit aboutir à une augmentation de l'effectif annuel moyen des salariés employés en alternance au 28 février 2011, comparé à l'effectif annuel moyen des salariés employés en alternance calculé au terme du premier mois de l'embauche.

Si la date de la création de l'entreprise est postérieure au 31 décembre 2011, cet effectif ainsi que l'effectif global de l'entreprise sont appréciés à la date de l'embauche pour laquelle l'aide est demandée.

De plus, l'aide est subordonnée à la condition :

- que l'employeur n'ait pas procédé dans les **6** mois précédant l'embauche à un licenciement économique sur le poste pourvu par le recrutement ;
- que le titulaire du contrat n'ait pas appartenu à l'effectif de l'entreprise au cours des **6** mois précédant la date de son embauche.

Montant

En cas d'embauche sous contrat de professionnalisation, l'aide est calculée de la façon suivante :

- entreprise de moins de **20** salariés :

SMIC horaire applicable au 1^{er} janvier de l'année en cours x 151,67 x (pourcentage du SMIC applicable à la date de début d'exécution du contrat de travail) x 0,12 x 12

- entreprise de **20** salariés et plus :

SMIC horaire applicable au 1^{er} janvier de l'année en cours x 151,67 x (pourcentage du SMIC applicable à la date de début d'exécution du contrat de travail) x 0,14 x 12

Procédure d'obtention

Pour bénéficier de l'aide, l'employeur doit adresser à Pôle emploi une demande dans les **4** mois suivant le début de l'exécution du contrat ou.

Cette demande comprend :

- un formulaire mentionnant, l'effectif annuel moyen de salariés employés en alternance au 28 février 2011 et, l'effectif annuel moyen de salariés employés en alternance calculé au terme du mois au cours duquel l'embauche éligible a été réalisée ;
- une copie, du contrat de professionnalisation accompagnée, le cas échéant, de la décision de prise en charge financière de l'OPCA ou, à défaut, de la preuve de dépôt du contrat auprès de cet organisme.

Paiement

L'aide est gérée par Pôle emploi et versée en deux fois :

- le premier versement, (**6** premiers mois du bénéfice de l'aide), est réalisé au cours du troisième mois suivant le début d'exécution du contrat dans les **3** mois suivant cette date ;
- le versement du solde (**6** derniers mois du bénéfice de l'aide), est réalisé au cours du dixième mois suivant le début d'exécution du contrat.

Pour obtenir l'aide, l'employeur doit transmettre à Pôle emploi, dans les **4** mois suivant le septième mois d'exécution du contrat, une déclaration attestant que ce dernier est en cours d'exécution à cette échéance.

Lorsque le contrat est arrivé à échéance ou a été interrompu à l'issue du premier versement et avant la date limite pour adresser cette déclaration, le second versement n'est pas dû.

L'aide n'est versée que si l'employeur est à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard des organismes de recouvrement des cotisations et des contributions de Sécurité sociale ou d'assurance chômage.

En cas de rupture du contrat de professionnalisation, l'aide est reversée par l'employeur au Trésor public, dans son intégralité si cette rupture intervient dans les 6 premiers mois d'exécution du contrat, ou à due proportion du nombre de mois de présence du salarié dans l'entreprise si elle intervient dans les **6** mois suivants.

Aide à l'embauche d'un senior

Conditions

L'entreprise peut percevoir une aide pour toute embauche de demandeurs d'emploi âgés de **45** ans et plus, en contrat de professionnalisation.

La date de début d'exécution du contrat doit être postérieure au 1^{er} mars 2011. L'âge du bénéficiaire est apprécié à la date de début du contrat.

L'aide est subordonnée aux conditions suivantes :

- l'employeur ne doit pas avoir procédé dans les **6** mois précédant l'embauche à un licenciement économique sur le poste pourvu par le recrutement ;
- le titulaire du contrat ne doit pas avoir appartenu à l'effectif de l'entreprise au cours des **6** mois précédant la date du début du contrat.

Montant et paiement

L'aide, d'un montant de **2 000 €**, est versée en deux fois :

- le premier versement (**1 000 €**) est dû à l'issue du troisième mois d'exécution du contrat de professionnalisation, ou pour les embauches antérieures au 17 mai 2011 (date de publication du décret), à l'issue du troisième mois suivant cette date ;
- le solde (**1 000 €**) est dû à l'issue du dixième mois d'exécution du contrat.

Si le contrat de professionnalisation est arrivé à échéance ou a été interrompu avant l'une de ces échéances, l'aide n'est pas due pour la période considérée.

Pour les salariés à temps partiel, le montant de l'aide est calculé proportionnellement au temps de travail.

L'aide n'est versée que si l'employeur est à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard des organismes de recouvrement des cotisations et des contributions de Sécurité sociale ou d'assurance chômage.

L'aide est cumulable avec :

- l'exonération spécifique de cotisations patronales au titre des assurances sociales et des allocations familiales, sur la fraction de rémunération n'excédant pas le SMIC ;
- l'aide forfaitaire susceptible d'être servie par Pôle emploi au titre de l'embauche sous contrat de professionnalisation d'un chômeur âgé de **26 ans** et plus.

Demande

Pour bénéficier de l'aide, l'employeur adresse à Pôle emploi une demande dans les trois mois suivant le début de l'exécution du contrat de professionnalisation ou, pour les embauches antérieures au 17 mai 2011 (date de publication du décret), dans les trois mois suivant cette date, soit d'ici au 17 août 2011.

La demande doit comprendre une copie du contrat de professionnalisation accompagnée, le cas échéant, de la décision de prise en charge financière de l'OPCA ou, à défaut, de la preuve de dépôt du contrat auprès de cet organisme

L'aide est gérée par Pôle emploi. L'employeur doit faire parvenir à Pôle emploi dans les **3** mois suivant chacune des échéances une déclaration attestant que le contrat de professionnalisation est en cours.

Dépôt du contrat de professionnalisation

L'employeur doit transmettre le contrat à l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) au titre de la professionnalisation.

Cet organisme transmet ensuite le contrat à l'administration (DIRECCTE) pour enregistrement.

TABLEAU DE SYNTHESE - CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Textes	Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 Décret n° 2004-968 du 13 septembre 2004 Décret n° 2004-1093 du 15 octobre 2004 Lettre circulaire ACOSS n° 2004-172 du 27 décembre 2004 Loi de finances pour 2007 n° 2006-1666 du 21 décembre 2006
Date d'application	1 ^{er} octobre 2004
Objet	Contrat de formation en alternance (remplace les contrats d'orientation, d'adaptation et de qualification)
Salariés bénéficiaires	Jeunes de 16 à moins de 26 ans Demandeurs d'emploi de 26 ans et plus
Entreprises visées	Toutes les entreprises
Nature du contrat	CDI ou CDD Le CDD ou la période de professionnalisation a une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois. Cette durée minimale peut être allongée de 24 mois dans certains cas. Le CDD peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour un des motifs suivants : . Échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie . Maladie, maternité, accident du travail . Défaillance de l'organisme de formation . Pour les CDD l'indemnité de précarité n'est pas due
Formalités	Contrat établi par écrit et déposé à la DIRECCTE
Formation	Durée minimum obligatoire : comprise entre 15 % sans être inférieure à 150 heures et 25 % de la durée totale du contrat Les actions de formation sont mises en œuvre par un organisme de formation public ou privé ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise elle-même
Tutorat	Un tuteur peut être désigné par l'employeur pour accueillir et garder dans l'entreprise le bénéficiaire du contrat
Effectif	Exclusion pendant la période du CDD ou pendant la période de Professionnalisation (CDI)
Rémunération	Âge inférieur à 21 ans : 55 % du SMIC ou 65 % pour les salariés titulaires d'une qualification au moins égale à un bac professionnel Âge supérieur ou égal à 21 ans et inférieur à 26 ans : 70 % du SMIC ou 80 % pour les salariés titulaires d'une qualification au moins égale à un bac professionnel Âge supérieur ou égal à 26 ans : salaire supérieur ou égal au SMIC et à 85 % du salaire conventionnel minimum
Exonération	Contrats conclus avant le 01/01/08 : jeunes de moins de 26 ans et demandeurs d'emploi de 45 ans et plus : exonération des cotisations patronales de Sécurité sociale dans la limite du SMIC X le nombre d'heures rémunérées (soit 1 445,42 € au 01/01/2014) à l'exclusion de la cotisation accident du travail et maladies professionnelles pour les contrats conclus à compter du 1 ^{er} janvier 2007 Salariés de 26 ans à 44 ans : aucune exonération Contrats conclus à compter du 01/01/08 : exonération des cotisations patronales de Sécurité sociale à l'exclusion des cotisations accident du travail pour les contrats conclus avec un demandeur d'emploi de 45 ans et plus. L'exonération s'applique jusqu'à la fin du CDD ou jusqu'à la fin de la période de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation (cerfa n° 12434*01) est consultable sur notre site, sous la référence suivante :

www.gereso.com/edition/docs-edition/pratique/urssaf/docs/formulaire-12434-01.pdf

EMPLOIS D'AVENIR

DISPOSITIONS GENERALES

Textes

- Loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012 (article 1) - JO du 27 octobre ;
- Décret n° 2012-1207 du 31 octobre 2012 ;
- Décret n° 2012-1210 du 31 octobre 2012 ;
- Décret n° 2012-1211 du 31 octobre 2012 ;
- Arrêté n° du 31 octobre 2012.

Mise en place

Les contrats d'avenir peuvent être conclus, à compter du 1^{er} novembre 2012. Ils ouvrent droit dans certains cas à des aides et des exonérations sociales.

Employeur et salariés visés

Employeurs

La loi a prévu que les contrats d'avenir s'adressaient principalement aux employeurs du secteur non marchand dans des secteurs d'activité considérés comme prioritaires.

Ces secteurs sont déterminés par le schéma d'orientation régional établi par les préfets de région.

Articles R. 5134-162 à R. 5134-164 nouveaux du Contrat de travail

Seul, peut bénéficier de l'aide à l'emploi d'avenir, l'employeur qui :

- propose au titulaire d'un emploi d'avenir une perspective de qualification et d'insertion professionnelle durable ;
- appartient à un secteur d'activité présentant un fort potentiel de création d'emplois ou offrant des perspectives de développement d'activités nouvelles. Ces secteurs sont fixés par arrêté du préfet de région, compte tenu des priorités définies au schéma d'orientation régional.

Article R. 5134-165 du Contrat de travail

Pour le secteur privé, sont concernés :

- les organismes à but non lucratif ;
- les groupements d'employeurs organisant des parcours d'insertion et de qualification ;
- les structures d'insertion par l'activité économique ;
- les employeurs du secteur marchand, sous des conditions de secteur d'activité et de parcours à proposer au salarié (à préciser par décret).

Article L. 5134-111 du Code du travail

Les employeurs doivent justifier d'une certaine capacité à maintenir l'emploi.

Salariés concernés

Sont concernés les jeunes âgés de **16 à 25** ans au moment de la signature du contrat, sans qualification ou peu qualifiés et rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

Pour les travailleurs handicapés, les âges pour être éligibles au contrat d'avenir vont de **16** ans à moins de **30** ans.

Article L. 5134-110 du Code du travail

Sont concernés, les salariés :

- qui ne détiennent aucun diplôme du système de formation initiale ;
- soit sont titulaires uniquement d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles du niveau CAP ou BEP, et totalisent une durée de **6** mois minimum de recherche d'emploi au cours des **12** derniers mois ;
- soit, à titre exceptionnel, s'ils résident dans une zone urbaine sensible, dans une zone de revitalisation rurale ou dans un département d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon, ont atteint au plus le niveau du premier cycle de l'enseignement supérieur, et totalisent une durée de **12** mois minimum de recherche d'emploi au cours des **18** derniers mois.

Emplois concernés

Les emplois d'avenir visent des activités présentant :

- un caractère d'utilité sociale ou environnementale ;
- ou ayant un fort potentiel de création d'emplois.

Ces emplois concernent en priorité les jeunes résidant dans :

- des zones urbaines sensibles ;
- dans les zones de revitalisation rurale ;
- dans les DOM ;
- à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin, à Saint-Pierre-et-Miquelon ;
- ou dans les territoires où les jeunes connaissent des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

Article L. 5134-110 du Code du travail

Contrat de travail

Cadre du contrat unique d'insertion. Les emplois d'avenir sont conclus dans le cadre :

- du contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) pour le secteur non marchand ;
- du contrat initiative-emploi (CIE) pour le secteur marchand, y inclus dans les DOM, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Les règles de fonctionnement de ces contrats aidés s'appliquent, sous réserve d'adaptation.

Article L. 5134-112 du Code du travail

Temps de travail

L'emploi d'avenir est en principe à temps plein.

Il peut être conclu, dans certains cas, à temps partiel (minimum : mi-temps).

L'accord du salarié et de l'administration sont alors requis.

Article L. 5134-116 du Code du travail

CDD ou CDI

Le contrat de travail peut être conclu à durée indéterminée (CDI) ou à durée déterminée (CDD).

Article L. 5134-116 du Code du travail

Durée du CDD

La durée du CDD est de **36** mois et peut, en cas de circonstances particulières, être inférieure (minimum de **12** mois).

À la fin d'un CDD, le salarié bénéficie d'une priorité d'embauche pendant **1** an chez son ancien employeur.

Aides et exonérations

Aide de l'État

L'État peut verser aux employeurs une « aide à l'insertion professionnelle », pour **1** an minimum et **36** mois maximum ou au-delà si le CDD est prolongé (dans la limite de la durée du contrat de travail).

Cette aide est fixée :

- **75** % de la rémunération brute au niveau du SMIC pour les employeurs du secteur non marchand ;
- pour les emplois d'avenir conclus sous forme de contrat initiative-emploi(secteur marchand), il est fixé à **35** % du taux horaire brut du SMIC dans le cas général et à **47** % pour les entreprises d'insertion ou groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification.

Arrêté du 31 octobre 2012 - article 2

Cette aide est attribuée compte tenu notamment d'engagements de l'employeur (contenu du poste, conditions d'encadrement du jeune, etc.).

En cas de non-respect de ses engagements l'employeur pourra être amené à rembourser les aides publiques

Article L. 5434-114 du Code du travail

Exonération

Les contrats d'avenir relevant du régime du CAE ouvriront droit à une exonération de cotisations patronales.

