

Le contrat de professionnalisation

Synthèse

Le contrat de professionnalisation s'adresse à tous les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus et aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus. Son objectif est de leur permettre d'acquérir une qualification professionnelle et de favoriser leur insertion ou réinsertion professionnelle. Les bénéficiaires âgés de 16 à 25 ans révolus sont rémunérés en pourcentage du Smic selon leur âge et leur niveau de formation, les salariés âgés de 26 ans et plus perçoivent une rémunération qui ne peut être ni inférieure au SMIC ni à 85 % du salaire minimum conventionnel. Ce contrat ouvre droit pour l'employeur, pour certaines embauches et dans certaines limites, à une exonération de cotisations patronales de sécurité sociale. Des [aides incitatives](#) à la reprise d'emploi dans le cadre d'un contrat de professionnalisation peuvent être versées par l'Assédir.

A savoir

[La circulaire DGEFP n°2007/21](#) du 23 juillet 2007 présente en détail l'ensemble de la réglementation relative aux contrats de professionnalisation (bénéficiaires, procédure, règles applicables en cas de succession de contrats...), chaque point de la réglementation étant accompagné d'une partie « questions/réponses » qui le précise.

Fiche détaillée

Qui peut être embauché sous contrat de professionnalisation ?

Peuvent être embauchés dans le cadre d'un contrat de professionnalisation :

- ▶ les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus, qui peuvent ainsi compléter leur formation initiale ;
- ▶ les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, inscrits à l'ANPE ; il est toutefois admis que les personnes sortant d'un contrat aidé puissent être recrutées en contrat de professionnalisation sans se réinscrire à l'ANPE.

Qui peut embaucher un salarié en contrat de professionnalisation ?

Peuvent conclure des contrats de professionnalisation tous les employeurs assujettis au financement de la formation professionnelle continue, à l'exception de l'État, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à caractère administratif. Les établissements publics industriels et commerciaux et les entreprises d'armement maritime peuvent conclure des contrats de professionnalisation.

- ▶ Les entreprises de travail temporaire peuvent également embaucher des salariés en contrat de professionnalisation à durée déterminée.
- ▶ Les conditions particulières d'application du contrat de professionnalisation aux personnels navigants des entreprises d'armement maritime sont fixées par le décret n°2005-146 du 16 février 2005 (JO du 19).

Conclusion et fin du contrat de travail : quelles caractéristiques ?

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail en alternance à durée déterminée ou indéterminée avec une action de professionnalisation. Il doit dans tous les cas être établi par écrit. Il 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. Il peut être à temps partiel, dès lors que l'organisation du travail à temps partiel ne fait pas obstacle à l'acquisition de la qualification visée et qu'elle respecte les conditions propres au contrat de professionnalisation, notamment en matière de durée de formation par rapport à la durée totale du contrat (voir ci-dessous). Lorsqu'il est conclu à durée déterminée, le contrat de professionnalisation a pour durée celle de l'action de professionnalisation envisagée (voir ci-dessous). Il peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire du contrat n'a pas pu obtenir la qualification envisagée pour l'une des raisons suivantes :

- échec à l'obtention de la qualification ou de la certification ;
- maternité ou adoption ;
- maladie ;
- accident du travail ;
- 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.

Quelles sont les obligations respectives des parties ?

L'employeur s'engage à assurer aux bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation une formation leur permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à leur fournir un emploi en relation avec cet objectif 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 deux mois qui suivent le début du contrat de professionnalisation, l'employeur examine avec le titulaire du contrat l'adéquation du programme de formation au regard des acquis du salarié. En cas d'inadéquation, en cas de modification d'un élément du contrat, l'employeur et le salarié doivent 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.

Quelle est la durée de l'action de professionnalisation ?

L'action de professionnalisation comporte des périodes de travail en entreprise et des périodes de formation. Sa durée est comprise entre 6 et 12 mois. Cette durée peut être étendue dans la limite de 24 mois par convention ou accord collectif de branche, notamment pour les personnes sorties du système scolaire sans qualification professionnelle reconnue ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige.

Lorsque le contrat de professionnalisation prend la forme d'un contrat à durée indéterminée, l'action de professionnalisation se déroule en début de contrat.

Quelle est la durée de la 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 9,15 € 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. Sur les modalités de cette prise en charge des dépenses de formation, on peut se reporter aux précisions figurant dans la Circulaire DGEFP n°2007/21 du 23 juillet 2007 citée en référence ou dans la [FAQ consacrée à ce contrat](#)

Toute clause de remboursement des dépenses de formation (clause de « dédit-formation ») par le titulaire du contrat à l'employeur en cas de rupture du contrat de travail est nulle et de nul effet.

Un tuteur est-il obligatoire ?

Dans le cadre des contrats de professionnalisation, 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 deux 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.

Les accords de branche peuvent inclure l'accompagnement par un tuteur dans leurs priorités et en faire un préalable à la signature d'un contrat de professionnalisation.

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 œuvre 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.

Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation. L'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de deux salariés bénéficiaires desdits contrats ou de périodes de professionnalisation.

Les dépenses exposées pour la formation du tuteur peuvent être prises en charge par un organisme collecteur des fonds de la formation professionnelle dans la limite de 15 € par heure de formation pour une durée maximale de 40 heures. Ces dépenses comprennent les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles ainsi que les frais de transport et d'hébergement. Par ailleurs, dans la limite d'un plafond de 230 € par mois et par bénéficiaire pour une durée maximale de 6 mois, les OPCA peuvent prendre en charge les dépenses liées à l'exercice du tutorat.

Quelles sont les conditions de travail du salarié ?

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.

Toute la réglementation concernant les jeunes travailleurs de moins de 18 ans s'applique aux mineurs en contrat de professionnalisation, notamment :

- ▶ l'interdiction de [travail de nuit, sauf dérogations](#) ;
- ▶ l'interdiction de **Erreur ! Référence de lien hypertexte non valide.**

Quel est le montant de la rémunération ?

▶ Jeunes de 16 à 25 ans révolus

Sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, les salariés âgés de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation perçoivent pendant la durée de leur contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation (dans le cadre de leur contrat à durée indéterminée) un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de leur niveau de formation.

Ce salaire ne peut être inférieur à 55 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de moins de vingt et un ans et à 70 % du Smic pour les bénéficiaires de vingt et un ans et plus. Ces rémunérations ne peuvent être inférieures, respectivement, à 65 % et 80 % du Smic, dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Le taux de rémunération change le premier jour du mois qui suit l'anniversaire du jeune.

▶ Salariés d'au moins 26 ans

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée de leur contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation (dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée), une rémunération qui ne peut être inférieure ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par la convention ou l'accord collectif de la branche dont relève l'entreprise où ils sont employés ni à 100 % du SMIC.

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.

Quelles sont les incidences pour l'entreprise d'une embauche en contrat de professionnalisation ?

L'entreprise qui recrute des salariés en contrat de professionnalisation peut bénéficier de plusieurs avantages.

Exonération de certaines cotisations patronales

Les embauches ouvrant droit à cette exonération, de même que la portée de cette mesure, dépendent de la date de conclusion du contrat.

Le régime applicable aux exonérations liées à la conclusion d'un contrat de professionnalisation a fait l'objet, de la part de l'Urssaf, [d'un tableau de synthèse](#) auquel on pourra également se reporter.

▶ Contrats conclus avant le 1er janvier 2008

Les contrats de professionnalisation conclus, avant le 1er janvier 2008, avec un jeune de moins de 26 ans ou un demandeur d'emploi de 45 ans ou plus ouvrent droit à une exonération de cotisations sociales patronales (voir ci-dessous). 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. Le bénéfice de cette exonération ne peut être cumulé 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, à l'exception de la déduction forfaitaire au titre des heures supplémentaires.

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

- pour les contrats conclus avant le 1er janvier 2007 et jusqu'au 31 décembre 2007, 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 ;
- pour les contrats conclus à compter du 1er janvier 2007, elle 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).

Pour les actions de professionnalisation conduites par [les groupements d'employeurs](#) dans le cadre d'un contrat de professionnalisation conclu avec un jeune de moins de 26 ans ou un demandeur d'emploi de 45 ans et plus, l'exonération 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.

▶ Contrats conclus à compter du 1er janvier 2008

Pour les contrats de professionnalisation conclus à compter du 1er janvier 2008, les dispositions suivantes s'appliquent :

- les embauches en contrat professionnalisation ouvrent droit à une exonération de cotisations patronales d'assurances sociales (assurance maladie, maternité, invalidité, vieillesse-décès) et d'allocations familiales, lorsque le contrat est conclu avec un demandeur d'emploi âgé de 45 ans et plus ; le bénéfice de cette exonération ne peut être cumulé 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, à l'exception de l'exonération visée ci-dessous et de la déduction forfaitaire au titre des heures supplémentaires ;

- les embauches en contrat de professionnalisation effectuées par les groupements d'employeurs régis par les articles [L. 127-1 et suivants du Code du travail](#) qui organisent des parcours d'insertion et de qualification au profit soit de jeunes âgés de 16 à 25 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 45 ans et plus, ouvrent droit à une exonération des cotisations à la charge de l'employeur au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles. Un décret (à paraître) précisera les conditions dans lesquelles un groupement d'employeurs pourra bénéficier de cette exonération. Le bénéfice de cette exonération est cumulable avec [la réduction générale de cotisations](#) (réduction dite « Fillon »).

Dans les deux situations visées ci-dessus :

- 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 légale du travail calculée sur le mois, ou, si elle est inférieure, la durée conventionnelle applicable dans l'établissement ;
- l'exonération est applicable aux cotisations afférentes aux rémunérations dues jusqu'à la fin du contrat de professionnalisation lorsque le contrat est à durée déterminée, ou de l'action de professionnalisation lorsque le contrat est à durée indéterminée.

Absence de prise en compte dans les effectifs

Les titulaires des contrats de professionnalisation ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif du personnel des entreprises 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. 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.

Aide à l'accompagnement pour les groupements d'employeurs

Les [groupements d'employeurs](#) qui organisent, dans le cadre du contrat de professionnalisation, des 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 peuvent bénéficier d'une aide de l'Etat 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. Le montant de l'aide est fixé à 686 € (pour 2006) par accompagnement et en année pleine.

► 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.

► Une [aide forfaitaire](#) peut être attribuée à l'employeur qui embauche un allocataire du régime d'assurance chômage, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation.

Quelles sont les démarches à accomplir ?

L'employeur doit adresser le contrat de professionnalisation [CERFA n° 12434*01](#) à l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) au titre de l'alternance au plus tard dans les 5 jours qui suivent le début du contrat ; il est toutefois conseillé aux employeurs de déposer le dossier avant le début de l'exécution du contrat de professionnalisation, afin de s'assurer auprès de l'OPCA de sa conformité et de la prise en charge des dépenses de formation.

Cet organisme émet un avis sur le contrat de professionnalisation et décide de la prise en charge des dépenses de formation. Dans tous les cas, dans le délai d'un mois à compter de la date de réception du contrat de professionnalisation, l'OPCA dépose le contrat, l'avis et la décision relative au financement à la DDTEFP du lieu d'exécution du contrat.

Les services de la DDTEFP vérifient la validité de l'instruction effectuée par l'OPCA, notamment la conformité du contrat de professionnalisation aux dispositions législatives et réglementaires. La DDTEFP procède à l'enregistrement du contrat si l'OPCA émet un avis de conformité positif et si l'employeur ne fait pas l'objet d'une décision d'interdiction ou d'opposition à l'embauche d'apprentis et de jeunes sous contrat d'insertion en alternance. La DDTEFP notifie sa décision à l'employeur et à l'OPCA. L'absence de réponse au-delà d'un mois à compter de la date de dépôt vaut décision d'enregistrement.

En cas de refus d'enregistrement,

► l'employeur doit, préalablement à tout recours contentieux, former un recours devant le directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Ce recours doit être formé dans un délai d'un mois à compter de la notification de la décision contestée ;

► le contrat de professionnalisation doit être requalifié en contrat de travail de droit commun. Si ce refus d'enregistrement a fait l'objet d'un recours hiérarchique ou contentieux, la requalification est suspendue. .