

TRAVAIL – EMPLOI – FORMATION

Formation en alternance *Formation professionnelle continue*

Circulaire DGEFP n° 2007-21 du 23 juillet 2007 relative à la mise en œuvre du contrat de professionnalisation

NOR : ECEF0710730C

(Texte non paru au *Journal officiel*)

Textes de référence :

Code du travail, et notamment ses articles L. 122-2, L. 127-1, L. 900-3, L. 950-1, L. 951-1, L. 952-1, L. 980-1, L. 981-1 à L. 981-8, L. 983-1, L. 983-2, L. 983-3, R. 964-1-7, R. 964-16-1, R. 981-1 à R. 981-5, D. 981-1 à D. 981-14.

Décret n° 2005-146 du 16 février 2005 relatif au contrat de professionnalisation maritime.

Textes abrogés : circulaires n° 2004-025 du 18 octobre 2004 et n° 2004-033 du 13 décembre 2004.

Le délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle à Messieurs les préfets de région (directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle [pour information] ; Mesdames et Messieurs les préfets de département (directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle [pour exécution]).

Les articles 12 et 13 de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social instituent le contrat de professionnalisation. Après trois années de mise en œuvre, il a paru nécessaire de préciser ou d'actualiser certains points, en tenant compte des questions et des remarques émanant des services déconcentrés, des branches professionnelles, des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA), des acteurs de la formation professionnelle ou des employeurs et des salariés.

Cette circulaire abroge les circulaires n° 2004-025 du 18 octobre 2004 et n° 2004-033 du 13 décembre 2004. Elle comprend trois chapitres eux-mêmes subdivisés en articles relatifs aux divers aspects de la mise en œuvre du contrat de professionnalisation. Chaque article comprend l'énoncé de la réglementation, suivi d'une partie questions réponses qui la précise.

SOMMAIRE

1. Dispositions réglementaires régissant le contrat de professionnalisation.

- 1.1. *L'objet du contrat.*
- 1.2. *Employeurs concernés.*
- 1.3. *Bénéficiaires concernés.*
- 1.4. *Forme et durée du contrat.*
- 1.5. *Prise en charge des contrats de professionnalisation.*
- 1.6. *Enregistrement des contrats de professionnalisation par le directeur départemental du travail de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP).*
- 1.7. *La dématérialisation des procédures.*
- 1.8. *Quelles sont les règles en matière de succession de contrats.*
- 1.9. *Avenants et renouvellement du contrat.*
- 1.10. *Actions de formation.*
- 1.11. *Rémunération.*
- 1.12. *Tutorat.*
- 1.13. *Contrôle de l'exécution du contrat.*

2. Incitations financières.

- 2.1. *Exonérations des cotisations patronales de sécurité sociale .*
- 2.2. *Aide de l'Etat aux groupements d'employeurs pour financer l'accompagnement personnalisé vers l'emploi de salariés en contrat de professionnalisation.*
- 2.3. *Aide à l'employeur dans le cadre d'un contrat de professionnalisation en CDI pour des jeunes éligibles au « SEJE ».*

2.4. *L'aide à l'embauche des demandeurs d'emploi de plus de vingt-six ans versée par l'UNEDIC.*

2.5. *Procédure de refus d'attribution des aides publiques attachées à la conclusion d'un contrat de professionnalisation.*

3. Animation territoriale.

1. Dispositions réglementaires régissant le contrat de professionnalisation

1.1. *L'objet du contrat*

(Sources : art. L. 900-3, L. 980-1 et L. 981-1 du code du travail)

Le contrat de professionnalisation remplace les contrats d'insertion en alternance pour les jeunes (qualification, orientation, adaptation) ainsi que le contrat de qualification adultes. Il a été institué par l'Accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 qui a confié aux branches professionnelles la responsabilité de définir leur politique en matière de qualifications professionnelles et de fixer les modalités de mise en œuvre du contrat de professionnalisation, afin de mieux adapter la formation aux besoins identifiés. Dans le respect des dispositions législatives et réglementaires, les orientations et les modalités pratiques de mise en œuvre du contrat de professionnalisation sont définies par convention ou accord collectif de branche ou, à défaut, par un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire interprofessionnel. L'accord de branche ou l'accord collectif interprofessionnel précité peut désigner un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA), chargé de collecter et de gérer les fonds de la formation continue.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail associant une formation théorique dispensée en centre de formation à l'acquisition de savoir-faire sur poste de travail en entreprise. Sa mise en œuvre s'appuie notamment sur la personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires. Ce dispositif de formation professionnelle continue permet aux jeunes de moins de vingt-six ans et aux demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans et plus d'acquérir une qualification professionnelle ou de compléter leur formation initiale par une qualification complémentaire en vue d'accéder à un poste déterminé dans l'entreprise.

Le contrat de professionnalisation a comme finalité l'acquisition d'une des qualifications prévues à l'article L. 900-3 du code du travail. Cette qualification doit être :

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation (art. L. 935-1 du code du travail) ;
- soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- soit figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle.

L'accord de branche ou l'accord collectif interprofessionnel définit des orientations en matière de qualifications professionnelles et peut établir une liste de qualifications prioritaires pour la prise en charge financière des dépenses de formation par l'OPCA. Ces priorités n'excluent pas la possibilité de prendre en charge les dépenses de formation pour d'autres qualifications.

L'intitulé de la qualification préparée ainsi que les modalités de validation doivent être mentionnés dans le contrat de professionnalisation et dans le document annexé à celui-ci.

Questions

1.1.1. Quels types d'actions de formation peuvent être mis en œuvre dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ?

Outre des enseignements généraux, professionnels et technologiques, le programme de formation d'un contrat de professionnalisation peut comporter des actions d'évaluation et d'accompagnement (art. L. 981-3 du code du travail).

1.1.2. Quelles sont les modalités de formation et d'évaluation précisées dans la convention de formation ?

Les actions d'évaluation, de formation font l'objet d'une convention annexée au contrat, précisant les objectifs, le programme, les moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement, ainsi que la date et les modalités de validation des résultats (art. L. 920-1 du code du travail).

1.2. *Employeurs concernés*

(Source : art. L. 950-1 du code du travail)

Les employeurs concernés sont les employeurs assujettis au financement de la formation professionnelle continue visés par l'article L. 950-1 du code du travail, c'est-à-dire :

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

Sont exclus : l'Etat et les collectivités locales ainsi que leurs établissements publics à caractère administratif mais non leurs établissements ou organismes à caractère industriel et commercial.

Questions

1.2.1. Les organismes consulaires (chambres de métier, chambres de commerce et d'industrie, chambres d'agriculture) peuvent-ils conclure des contrats de professionnalisation ?

Les organismes consulaires ont le statut d'établissements publics administratifs (EPA). Les EPA, y compris ceux qui gèrent des services publics industriels et commerciaux, ne sont pas assujettis au financement de la formation professionnelle continue. En conséquence, ils ne peuvent pas conclure des contrats de professionnalisation.

1.2.2. Les établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel peuvent-ils conclure des contrats de professionnalisation ?

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 sont *a priori* assimilés à des établissements publics administratifs. Ces établissements ne peuvent pas conclure des contrats de professionnalisation.

1.2.3. Les caisses d'allocations familiales (CAF) peuvent-elles conclure des contrats de professionnalisation ?

Les CAF sont des organismes de droit privé. Elles versent une contribution au financement de la formation professionnelle continue au FAF Sécurité sociale et à ce titre sont éligibles au contrat de professionnalisation.

1.2.4. Un groupement d'intérêt public (GIP) peut-il conclure des contrats de professionnalisation ?

L'éligibilité d'un GIP au contrat de professionnalisation dépend du statut adopté lors de sa constitution.

1.2.5. Un employeur auquel l'administration a notifié une décision d'interdiction de recruter de nouveaux apprentis et des jeunes sous contrat d'insertion en alternance (art. L. 117-5-1) peut-il conclure un contrat de professionnalisation avec un jeune ?

Non, tant que la décision n'a pas été levée ou que le terme n'est pas échu.

1.3. Bénéficiaires concernés

(Sources : art. L. 981-1^{er} et L. 981-7 du code du travail)

Le contrat de professionnalisation est accessible à tous les jeunes de seize à vingt-cinq ans révolus et aux demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans et plus. Ce contrat doit leur permettre de s'insérer ou de se réinsérer professionnellement.

Afin de faciliter l'insertion des jeunes, d'une part, et de soutenir l'emploi des personnes connaissant des difficultés d'accès à l'emploi en raison de leur âge et, d'autre part, l'exonération des cotisations patronales (art. L. 981-6) est prévue en cas d'embauche de jeunes âgés de moins de vingt-six ans et demandeurs d'emploi âgés de quarante-cinq ans et plus. En cas d'embauche de demandeurs d'emploi âgés de vingt-six à quarante-quatre ans, l'employeur peut bénéficier des allègements de cotisations patronales de droit commun (par exemple, les allègements généraux sur les bas salaires).

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation sont salariés de l'entreprise et font partie des effectifs. Ils bénéficient de l'ensemble des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables aux autres salariés dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de la formation (art. L. 981-7 du code du travail).

Le temps consacré aux actions de formation est compris dans l'horaire de travail en vigueur dans l'entreprise. Les salariés en contrat de professionnalisation participent aux élections professionnelles dans les conditions précisées à l'article L. 433-4 du code du travail.

Questions

1.3.1. La réglementation concernant les mineurs s'applique-t-elle aux contrats de professionnalisation ?

Lorsque le salarié est âgé de seize à dix-huit ans, il n'a pas besoin d'autorisation parentale pour conclure un contrat de professionnalisation.

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

- l'interdiction du travail de nuit (art. L. 213-7), sauf dérogations prévues à l'article R. 213-9 ;
- l'interdiction du travail les jours fériés (article L. 222-2), sauf dérogations prévues à l'article R. 226-2.

Dans le cadre de leurs missions d'inspection, les services de l'Etat sont habilités à contrôler les conditions de travail des mineurs en contrat de professionnalisation et à vérifier que ces conditions sont conformes aux dispositions du code du travail.

1.3.2. L'inscription à l'ANPE est-elle obligatoire pour les personnes âgées de plus de vingt-six ans ?

Les personnes âgées de plus de vingt-six ans doivent être demandeurs d'emploi et donc inscrites à l'ANPE : leur numéro IDE doit être renseigné sur le CERFA. Toutefois il est admis que les personnes sortant d'un contrat aidé puissent être recrutées en contrat de professionnalisation sans se réinscrire à l'ANPE.

1.3.3. Que se passe-t-il lorsque le bénéficiaire n'a pas la nationalité française ?

Lorsque le bénéficiaire du contrat est ressortissant d'un Etat tiers à l'Union européenne, à la Confédération helvétique ou non partie à l'espace économique européen (EEE), une photocopie d'un document l'autorisant à travailler est jointe au contrat. Le décret n° 2007-801 du 11 mai 2007 relatif aux autorisations de travail délivrées à des étrangers pris en application de la loi n° 2006-911 du 24 juillet 2006 relative à l'immigration et à l'intégration prévoit que cette autorisation de travail peut prendre la forme d'un des documents suivants :

- la carte de résident ;
- la carte de séjour temporaire portant la mention « vie privée et familiale » ;
- le récépissé de première demande ou de demande de renouvellement portant la mention « autorise son titulaire à travailler ».

Lorsque le bénéficiaire du contrat est ressortissant de l'Union européenne (à l'exception des nouveaux Etats membres : sur ce sujet, voir circulaire DPM n° 2006-20 du 29 avril 2006 relative aux autorisations de travail délivrées aux ressortissants des nouveaux Etats membres de l'Union européenne pendant la période transitoire), de la Confédération helvétique ou partie à l'Espace économique européen (EEE), un certificat de travail ou une attestation de l'employeur ou un titre de séjour Communauté européenne valable dix ans, attestant de sa qualité de travailleur ou de membre de famille d'un travailleur, est joint au contrat.

1.4. *Forme et durée du contrat*

(Sources : art. L. 981-2 et L. 122-2 du code du travail)

Le contrat de professionnalisation est établi par écrit. Il peut prendre la forme :

- d'un contrat à durée déterminée (CDD) en application de l'article L. 122-2, d'une durée comprise entre six et douze mois ;
- d'un contrat à durée indéterminée (CDI), dont l'action de professionnalisation, d'une durée comprise entre six et douze mois, se situe au début du contrat.

L'accord de branche ou l'accord collectif interprofessionnel peut prévoir l'allongement de la durée des CDD ou de l'action de professionnalisation en début de CDI jusqu'à vingt-quatre mois, notamment :

- pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ;
- lorsque la nature de la qualification visée ou du diplôme préparé l'exige.

Questions

1.4.1. Le contrat de professionnalisation peut-il prendre la forme d'un contrat nouvelle embauche (CNE) ?

Oui, dès lors qu'il est conclu pour une durée indéterminée et que les conditions propres au CNE et au contrat de professionnalisation sont respectées. Pendant la durée de l'action de professionnalisation, ce sont les règles propres au contrat de professionnalisation qui s'appliquent, notamment en matière de rémunération et de motifs de rupture (jurisprudence de la Cour de cassation sur les motifs de rupture des contrats en alternance – arrêts concernant les contrats en alternance cités à l'article L. 981-1 du code du travail).

1.4.2. Est-il possible de conclure un contrat de professionnalisation à 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 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 (de 15 % à 25 % de la durée totale du contrat avec un minimum de 150 heures).

1.4.3. Dans quelles conditions l'articulation d'un contrat de professionnalisation avec un CI-RMA est-elle possible ?

Le CI-RMA peut être conclu par des bénéficiaires de minima sociaux (ASS, API, AAH, RMI) avec une entreprise du secteur marchand.

L'ANPE (pour les bénéficiaires de l'ASS, de l'API ou de l'AAH) ou le conseil général (pour les bénéficiaires du RMI) prescrit une convention individuelle qui définit les modalités de partenariat avec l'employeur.

Deux procédures concomitantes doivent alors être menées pour permettre l'articulation d'un CI-RMA avec un contrat de professionnalisation :

1. Conclusion d'une convention individuelle entre le prescripteur et l'employeur qui définit les modalités de partenariat (CERFA CI-RMA)

Le prescripteur et l'employeur signent la convention individuelle prévue dans le cadre de la réglementation relative au CI-RMA (CERFA). Elle détermine un cadre de partenariat pour une durée comprise entre six et dix-huit mois.

La durée maximum de la convention individuelle reste de dix-huit mois dans le cas d'une articulation avec le contrat de professionnalisation, même si ce dernier est d'une durée supérieure. L'aide forfaitaire du CI-RMA est versée à l'employeur pendant toute la durée de la convention individuelle de CI-RMA.

La convention individuelle précise, d'une part, les financements publics accordés à l'employeur, les conditions de mise en œuvre du parcours professionnel, et, d'autre part, la qualification visée ainsi que les actions de formation et d'accompagnement mis en œuvre dans le cadre du contrat de professionnalisation.

Le CERFA « contrat de professionnalisation », qui vaut contrat de travail, est joint à la convention individuelle de CI-RMA. L'employeur bénéficie des aides attachées au CI-RMA pendant la durée de la convention individuelle, soit mensuellement l'équivalent du RMI pour une personne isolée soit 440,86 en 2007. Le bénéficiaire de minimum social continue de voir son montant d'allocation d'origine diminué du montant du RMI garanti pour une personne isolée.

La rupture du contrat de professionnalisation peut entraîner le reversement des aides prévues dans la convention individuelle de CI-RMA.

Le CERFA CI-RMA sera modifié pour comporter les mentions nécessaires à son articulation avec le contrat de professionnalisation (notamment la partie « cadre réservé au prescripteur » et la notice du CERFA).

2. Conclusion d'un contrat de travail sous la forme juridique d'un contrat de professionnalisation (CERFA contrat de professionnalisation)

Le salarié et l'employeur signent un contrat de professionnalisation dans les conditions prévues par la réglementation du contrat de professionnalisation. Les règles législatives, réglementaires et conventionnelles propres au contrat de professionnalisation, et non au CI-RMA, s'appliquent pendant la durée du contrat de professionnalisation ou de l'action de professionnalisation (notamment en matière de durée du contrat ou de l'action de professionnalisation, durée des actions de formation, rémunération, ou encore accès à la qualification). Les heures de formation sont incluses dans le temps de travail.

L'OPCA examine la conformité du contrat de professionnalisation aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles et peut prendre en charge les dépenses de formation en fonction des modalités et des orientations définies par la branche ou par un accord collectif en matière de contrat de professionnalisation. La DDTEFP enregistre le contrat de professionnalisation s'il est conforme aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles.

Dans le cadre de l'articulation avec le CI-RMA :

- la rémunération minimale ne peut être inférieure à 100 % du SMIC horaire ;
- les règles de suspension, de renouvellement et de rupture du contrat sont celles propres au contrat de professionnalisation ;
- les possibilités de suspension du CI-RMA, ouvertes par l'article L. 322-4-15-5, ne sont pas applicables dans le cadre de cette articulation.

Pour favoriser l'insertion professionnelle des bénéficiaires, le prescripteur conclut uniquement des contrats de professionnalisation d'une durée hebdomadaire égale ou supérieure à 20 heures.

En cas de suspension, de renouvellement ou de rupture du contrat de travail avant le terme de la convention individuelle de CI-RMA, l'employeur est tenu d'informer le prescripteur de ladite convention (ANPE ou conseil général) et le service chargé du versement de l'aide mensuelle de 440,86 euros dans un délai de sept jours francs.

Le service chargé du versement de l'aide est :

- le CNASEA pour les conventions individuelles de CI-RMA conclues dans le cadre de l'embauche d'un bénéficiaire de l'ASS, de l'API ou de l'AAH ;
- le conseil général ou un opérateur choisi par lui (CNASEA, CAF ou caisse de MSA) pour les conventions individuelles de CI-RMA conclues dans le cadre de l'embauche d'un bénéficiaire du RMI.

Cette articulation est applicable aux nouveaux contrats conclus après la notification de la présente circulaire. Cette possibilité est ouverte pour le CI-RMA à titre expérimental et ne s'applique pas aux autres contrats aidés.

1.4.4. Est-il possible de conclure un contrat de professionnalisation pour compléter une formation initiale effectuée sous statut scolaire ?

Oui. Mais dans tous les cas de figure, la formation doit avoir pour objectif l'obtention finale d'une des qualifications prévues à l'article L. 900-3 du code du travail et respecter les dispositions législatives et réglementaires relatives au contrat de professionnalisation : en conséquence, la durée du contrat et le temps de formation ne sauraient être respectivement inférieurs à six mois et à 15 % de la durée du contrat avec un minimum de 150 heures. Cette durée doit tenir compte des éléments de formation acquis précédemment.

Par exemple, une personne ayant préalablement échoué sous statut scolaire à l'obtention d'un diplôme professionnel peut conclure un contrat de professionnalisation et obtenir la qualification professionnelle en tant que salarié.

1.4.5. Quelle durée de travail hebdomadaire doit être indiquée dans le cas de salariés travaillant plus de 35 heures, mais récupérant leurs heures au-delà de la durée légale du travail sous forme de RTT ou de repos compensateur ?

Le CERFA doit indiquer 35 heures. En effet, la durée du travail appliquée dans ce cas est de 35 heures calculées sur une base annuelle.

1.4.6. Le contrat de professionnalisation comporte-t-il une 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.

1.4.7. Le salarié doit-il nécessairement être embauché au niveau de la qualification préparée ?

Le contrat de professionnalisation peut permettre une progression dans la classification d'une convention collective, mais le salarié peut aussi occuper un poste et préparer la qualification correspondante : le contrat de professionnalisation lui permet alors d'acquérir l'ensemble des connaissances et savoir-faire de cette qualification et de la faire reconnaître. La rémunération est fonction de la qualification du poste occupé.

1.5. Prise en charge des contrats de professionnalisation

(Sources : art. L. 951-1, L. 952-1 ; L. 983-1 à L. 983-4 et R. 964-16-1 à R. 964-16-6 ; R. 981-2 ; D. 981-5, D. 981-6, D. 981-7 et D. 981-10 du code du travail)

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont financés par les organismes paritaires collecteurs (OPCA) agréés au titre des contrats et périodes de professionnalisation sur la base des fonds collectés à titre de contribution obligatoire des employeurs mentionnée aux articles L. 951-1 (2°) (0,15 % pour les entreprises de moins de dix salariés) et L. 952-1 (1°) (0,5 % pour les entreprises de plus de dix salariés) du code du travail.

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. Le financement s'effectue sur la base de forfaits horaires fixés par convention ou accord collectif de branche ou, à défaut, par un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un organisme paritaire interprofessionnel collecteur des fonds de la formation professionnelle continue. A défaut d'un tel accord, le forfait est calculé sur la base de 9,15 euros de l'heure. 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 (frais pédagogiques, rémunération des formateurs, cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles, frais de transport et d'hébergement, etc.).

Lorsque les dépenses exposées par les employeurs sont supérieures aux forfaits horaires déterminés conformément à l'article L. 983-1 du code du travail, les excédents peuvent être imputés sur le solde des sommes collectées au titre du solde de l'obligation de participation de l'entreprise.

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 CPNFP (Comité paritaire national pour la formation professionnelle) émettent un avis sur le bien-fondé de chaque refus de prise en charge par un OPCA.

Questions

1.5.1. Quelle est la procédure de prise en charge des dépenses de formation par un OPCA ?

Dans les cinq jours qui suivent le début du contrat de professionnalisation, l'employeur adresse le contrat à l'OPCA agréé au titre de la professionnalisation auquel il verse ses contributions. Si le contrat de professionnalisation est conforme aux dispositions législatives et réglementaires, l'OPCA examine sa conformité au regard des clauses de mise en œuvre des contrats de professionnalisation précisées dans l'accord de branche. Il décide ensuite de sa prise en charge financière de la formation en fonction des orientations définies par l'accord de branche.

Conformément aux dispositions de l'article R. 964-1-7, les OPCA sont soumis à l'obligation de motiver les décisions de refus de prise en charge des dépenses de formation (« Les décisions de rejet total ou partiel d'une demande de prise en charge formée par un employeur sont motivées. »).

1.5.2. En l'absence d'accord conventionnel sur la formation professionnelle, les contrats de professionnalisation peuvent-ils être conclus, pris en charge financièrement par l'OPCA et enregistrés par le DDTEFP ?

Oui, les contrats de professionnalisation d'une durée comprise entre six et douze mois et dont la durée de formation se situe entre 15 et 25 % de la durée globale du contrat peuvent être signés, pris en charge financièrement par l'OPCA au taux de 9,15 euros de l'heure, et enregistrés.

En revanche, en l'absence d'accord conventionnel, les contrats de plus de douze mois ou ceux dont la durée de formation est supérieure à 25 % de la durée totale du contrat, ne peuvent ni être signés, ni être pris en charge financièrement par l'OPCA, ni être enregistrés (art. L. 981-2 et L. 981-3 du code du travail).

1.5.3. Dans quels cas un OPCA interprofessionnel peut-il prendre en charge un contrat de professionnalisation sur les fonds collectés au titre de la professionnalisation ?

Un OPCA interprofessionnel peut prendre en charge les dépenses de formation dans deux cas :

1. L'accord de branche a désigné l'OPCA interprofessionnel comme collecteur et gestionnaire des fonds au titre du contrat et de la période de professionnalisation.

2. L'entreprise n'est pas couverte par un accord de branche désignant un OPCA pour la prise en charge des contrats et périodes de professionnalisation. Les modalités de mise en œuvre du contrat de professionnalisation sont alors couvertes par les accords collectifs conclus entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un organisme paritaire interprofessionnel collecteur des fonds de la formation professionnelle continue.

1.6. *Enregistrement des contrats de professionnalisation par le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP)*

(Sources : articles L. 981-3, R. 981-1 à R. 981-3 du code du travail)

Conformément à l'article R. 981-2 du code du travail, les directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle enregistrent le contrat de professionnalisation au regard des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles qui le régissent. L'instruction des dossiers est confiée aux OPCA, chargés de vérifier la conformité des contrats de professionnalisation aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles et de décider la prise en charge financière des dépenses de formation. Les services de la DDTEFP vérifient la validité de l'instruction effectuée par les OPCA, notamment la conformité du contrat de professionnalisation aux dispositions législatives et réglementaires.

Le 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. S'il y a des divergences dans l'appréciation d'un dossier, il est de la responsabilité des DDTEFP et des OPCA de se contacter pour rechercher une position commune.

Le contrat de professionnalisation est considéré comme enregistré dès lors que le DDTEFP n'a pas fait connaître ses observations dans le délai d'un mois à compter de la date du dépôt. Dans tous les cas la décision est transmise à l'OPCA et à l'employeur. L'employeur transmet la décision aux organismes sociaux et informe le salarié.

En cas de refus d'enregistrement du contrat de professionnalisation, ce contrat doit être requalifié en contrat de droit commun.

Si le refus d'enregistrement a fait l'objet d'un recours hiérarchique ou contentieux, la requalification est suspendue.

Questions

1.6.1. Quelles sont les pièces que la DDTEFP doit demander à l'OPCA ?

Seul le CERFA doit être transmis par l'OPCA à la DDTEFP qui n'est pas fondée à demander d'autres pièces justificatives (comme la convention de formation, le *curriculum vitae* du tuteur ou du salarié, le calendrier de la formation, un justificatif de l'expérience du tuteur, etc.).

Les informations portées sur les CERFA contrats de professionnalisation signés par les employeurs et les salariés sont réputées exactes.

1.6.2. Les accords conventionnels applicables en métropole s'appliquent-ils aux DOM ?

Conformément à l'article L. 132-5 du code du travail, les conventions et accords collectifs de travail dont le champ d'application est national doivent préciser si celui-ci inclut les DOM. Tout accord signé par les partenaires sociaux prévoyant des durées de contrat de professionnalisation au-delà de douze mois ou des temps de formation au-delà de 25 % de la durée globale du contrat ne s'applique aux DOM que si cela est explicitement précisé dans l'accord. En l'absence de cette mention, seuls les contrats remplissant les conditions prévues par la loi peuvent être enregistrés.

1.6.3. Qui vérifie que la qualification visée est reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ou qu'elle figure sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle ?

Il est de la responsabilité des OPCA de contrôler la conformité des contrats de professionnalisation au regard des dispositions conventionnelles. L'avis positif de l'OPCA garantit la reconnaissance de la qualification dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ou l'inscription sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle. L'ensemble des textes conventionnels est cependant accessible sur le site Legifrance (www.legifrance.gouv.fr), sur le site du centre INFFO (www.centre-inffo.fr), dans le *Bulletin officiel* des conventions collectives, ainsi que sur la base de données des conventions collectives (BDCCWEB) du site intranet du ministère (www.intracom.travail.gouv.fr) pour les textes postérieurs au 1^{er} juin 2006.

1.6.4. Un employeur peut-il transmettre le contrat de professionnalisation à l'OPCA avant le début d'exécution du contrat ?

Oui. L'article R. 981-2 précise seulement que le contrat doit être transmis à l'OPCA dans les cinq jours qui suivent le commencement d'exécution du contrat. Il est conseillé aux employeurs de déposer le dossier avant le début d'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.

1.6.5. Quels sont les délais maxima d'examen d'un dossier par l'OPCA ?

L'article L. 983-1 dispose que : « Lorsque la demande de prise en charge des actions de formation mises en œuvre dans le cadre du contrat de professionnalisation est présentée par l'employeur à un organisme collecteur, ce

dernier dispose d'un délai d'un mois à compter de la réception du contrat de professionnalisation pour notifier sa décision. Passé ce délai, le défaut de notification de réponse vaut acceptation. » Ce délai de trente jours imparti aux OPCA pour instruire les contrats, prendre une décision de prise en charge des dépenses de formation et transmettre le dossier à la DDTEFP chargée de l'enregistrement, est calculé à compter de la réception du dossier complet, c'est-à-dire :

- les rubriques du CERFA renseignées ;
- la convention de formation ou le document visé à l'article R. 981-1 du code du travail joint en annexe ;
- si le bénéficiaire n'a pas la nationalité française, la photocopie des documents l'autorisant à travailler.

Lorsque l'OPCA constate que le dossier transmis par l'entreprise est incomplet ou que des rubriques sont mal renseignées, l'employeur doit transmettre les pièces manquantes ou modifier les rubriques erronées dans un délai fixé par l'OPCA.

Le délai maximum de dépôt par l'employeur est de cinq jours après le début d'exécution du contrat de professionnalisation. L'OPCA peut refuser la prise en charge d'un contrat transmis hors délai ou admettre un certain délai de tolérance. Lorsque le contrat est déposé à la DDTEFP plus de deux mois après le début d'exécution du contrat, le DDTEFP est fondé à apprécier l'opportunité de procéder à son enregistrement.

Le DDTEFP dispose de trente jours pour instruire les contrats et notifier sa décision à l'employeur et à l'OPCA à compter du moment où le contrat de professionnalisation lui est transmis complet. Dans le cas où un document autorisant le bénéficiaire à travailler serait nécessaire, le délai est calculé à compter de la réception du document.

1.6.6. Quelle attitude adopter en cas de transmission d'un contrat de professionnalisation dont les dépenses de formation ne sont pas prises en charge par un OPCA ?

Si l'OPCA a émis un avis de conformité positif, mais a refusé la prise en charge des dépenses de formation, les services chargés de l'enregistrement s'assurent auprès de l'employeur du maintien ou non du contrat de professionnalisation et de la prise en charge des dépenses de formation par l'employeur. Si le contrat de professionnalisation est maintenu, et s'il est conforme aux dispositions législatives et réglementaires, il est enregistré.

1.6.7. Dans quels cas peut-on retourner un contrat à l'OPCA ?

Si le directeur départemental de l'emploi et de la formation professionnelle constate que le dossier est incomplet ou que des modifications sont nécessaires sans qu'il y ait besoin d'un avenant, elle contacte l'OPCA et au besoin retourne le contrat pour complément d'information. Le retour du dossier suspend les délais d'instruction pour la DDTEFP. Le contrat initial est adressé à nouveau à la DDTEFP pour enregistrement dans un délai raisonnable, qui ne saurait être supérieur à trois mois après le début d'exécution du contrat.

1.6.8. Quelles sont les modalités de dépôt et de traitement des recours suite à un refus d'enregistrement ?

En cas de refus d'enregistrement, le DDTEFP notifie une décision motivée à l'employeur et à l'OPCA, par lettre recommandée avec accusé de réception, dans un délai d'un mois à compter de la date de réception du contrat. Cette décision mentionne les voies et délais de recours.

L'intéressé qui entend contester la décision de refus d'enregistrement dispose d'un mois à compter de la date de notification de la décision pour déposer un recours hiérarchique auprès du directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (article R. 981-2 du code du travail).

Si le DRTEFP confirme le refus d'enregistrement, l'employeur peut former un recours contentieux auprès du tribunal administratif territorialement compétent dans un délai de deux mois à compter de la date de rejet exprès ou tacite du DRTEFP.

En cas de recours contentieux, les mémoires en défense sont traités par la direction régionale qui a été destinataire du recours hiérarchique.

1.7. La dématérialisation des procédures

1.7.1. Le processus de dématérialisation

La dématérialisation concerne les phases de transmission des contrats par les OPCA aux DDTEFP et de notification de la décision du directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle d'enregistrer ou pas le contrat. Les volets « DDTEFP » et « DARES » des CERFA seront à terme supprimés. La procédure effectuée au moyen de l'outil « EXTRAPRO » reprend la procédure décrite par l'article R. 981-2 du code du travail.

Après avoir vérifié la conformité des contrats, les OPCA saisissent les données figurant sur le contrat dans leur système d'information puis les transmettent à une base de données (espace d'échanges).

Les services de la DDTEFP consultent cette base de données et vérifient les éléments du contrat affichés à l'écran sous la forme habituelle des CERFA : ils ont la possibilité de retourner le contrat à l'OPCA s'ils l'estiment incomplet ou mal renseigné ou de le mettre en attente (le dossier n'est pas renvoyé à l'OPCA dans cette hypothèse). Si le dossier est retourné à l'OPCA, les délais d'instruction des DDTEFP sont suspendus. Si le dossier est mis en attente, les délais d'instruction par les DDTEFP ne sont pas suspendus. Le DDTEFP prend une décision d'enregistrement qui est transmise à l'OPCA par voie électronique.

1.7.2. Transmission des décisions

Grâce à la dématérialisation des procédures, le DDTEFP n'expédie plus par voie postale la décision d'enregistrement à l'OPCA : cette décision est transmise automatiquement sous forme électronique, avec, en tant que de besoin, motivation du refus. En revanche, la décision d'enregistrement est transmise à l'employeur par voie postale.

Le courrier notifiant la décision d'enregistrement (par voie postale) adressé à l'employeur comporte obligatoirement :

- les nom, prénoms et date de naissance du salarié ;
- les nom et prénom de l'employeur ou raison sociale ;
- l'adresse et le numéro SIRET de l'établissement où est exécuté le contrat ou de l'entreprise de travail temporaire s'il s'agit d'un contrat de travail temporaire ;
- le numéro et la date de l'enregistrement ;
- la date de signature du contrat ;
- les dates de début et de fin du contrat de professionnalisation ou de l'action de professionnalisation d'un CDI.

Si l'enregistrement du contrat de professionnalisation est refusé, le DDTEFP notifie sa décision motivée à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception dans le délai d'un mois à compter de la date de réception du contrat. Le courrier comporte obligatoirement les éléments suivants :

- les nom, prénoms et date de naissance du salarié ;
- les nom et prénom de l'employeur ou dénomination ;
- adresse et numéro SIRET de l'établissement où est prévue l'exécution du contrat ou de l'entreprise de travail temporaire s'il s'agit d'un contrat de travail temporaire ;
- la date du refus d'enregistrement ;
- la date de signature du contrat ;
- les dates prévues de début et de fin du contrat de professionnalisation ou de l'action de professionnalisation s'il s'agit d'un CDI ;
- le motif du refus ;
- les voies et délais de recours.

1.7.3. Exploitations statistiques

Les transmissions d'informations spécifiques au contrat de professionnalisation par les services déconcentrés à la DARES sont supprimées à compter de la dématérialisation complète de la procédure. La DARES recueille en temps réel à partir de l'outil EXTRAPRO les informations relatives aux contrats de professionnalisation enregistrés et produit les données statistiques nationales, régionales et départementales.

1.8. *Quelles sont les règles en matière de succession de contrats ?*

1.8.1. Peut-on conclure un contrat de professionnalisation en CDD avec le même employeur ?

Après un CDD de droit commun : l'article L. 122-3-10 exclut théoriquement la possibilité de conclure des CDD successifs, mais la chambre sociale de la Cour de cassation a admis cette possibilité dès lors que les contrats sont considérés comme distincts et autonomes (*cf. soc.*, 26 janvier 2005). On peut donc 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.

Après un contrat d'apprentissage : l'apprentissage s'inscrit dans un parcours de formation initiale. 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 contrats aidés en CDD du secteur marchand et du secteur non marchand sont des dispositifs destinés aux personnes sans emploi ayant des difficultés particulières d'accès à l'emploi. La possibilité de conclure un contrat de professionnalisation est régie par les mêmes règles que celles applicables aux CDD : 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.

1.8.2. Après un contrat de professionnalisation en CDD, peut-on conclure avec le même employeur ?

Un CDD de droit commun : les règles relatives à la succession de CDD définies à l'article L. 122-3-11 ne s'appliquent pas aux contrats conclus conformément aux dispositions de l'article L. 122-2. Un employeur peut donc embaucher en CDD un salarié dont le contrat de professionnalisation se termine.

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 d'un contrat de professionnalisation est donc laissée aux directeurs départementaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Un contrat dit « aidé » : ces contrats sont destinés à favoriser le retour à l'emploi de personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi. Le salarié en contrat de professionnalisation a vocation à être embauché en contrat de droit commun au niveau de qualification obtenue et, dans la plupart des cas, il ne répond plus aux critères d'éligibilité à un contrat aidé.

1.8.3. Cas particuliers de succession de contrats de professionnalisation

1.8.3.1. Est-il possible de conclure deux contrats de professionnalisation successifs avec deux employeurs différents ?

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.

1.8.3.2 Est-il possible de conclure deux contrats de professionnalisation successifs en CDD avec le même employeur ?

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.

1.8.3.3. Est-il possible de conclure avec le même employeur un contrat de professionnalisation en CDI après un premier contrat de professionnalisation en CDD ?

Le contrat de professionnalisation n'a pas vocation à constituer une étape dans un parcours de formation, si ce n'est l'étape finale. Cependant, 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. 900-3 du code du travail.

1.9. Avenants et renouvellement du contrat

(Sources : articles L. 981-6, R. 981-1 et R. 981-3 du code du travail)

1.9.1. 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 d'inadéquation entre le programme de formation et les besoins du salarié (art. R. 981-3 du code du travail) ou en cas de changement de raison sociale de l'entreprise. L'avenant est transmis à l'OPCA puis déposé pour enregistrement à la DDTEFP dans les conditions définies à l'article R. 981-2 du code du travail.

1.9.2. 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 l'une des raisons suivantes :

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

Dans le cas de renouvellement d'un contrat de professionnalisation avec le même employeur, conformément à l'article L. 981-7 du code du travail, un nouveau contrat doit être conclu.

Questions

1.9.2.1. Comment calculer le temps de formation dans les cas d'avenants ou de renouvellement ?

Les informations à prendre en compte sont celles indiquées dans le CERFA.

En cas d'avenant portant sur la durée de la formation ou du contrat, la date de début du contrat doit être indiquée, ainsi que la somme des heures de formation déjà réalisées et des heures de formation prévues.

En cas de renouvellement, la durée du contrat est fonction du nombre d'heures de formation nécessaires pour l'obtention de la qualification, indépendamment de la durée de formation suivie lors du contrat initial : le salarié peut ne renouveler que pour partie le contrat initial selon ses besoins. Dans tous les cas la durée du contrat renouvelé ne peut être inférieure à la durée minimale légale de six mois avec un temps de formation au moins égal à 15 % de la durée du contrat sans être inférieur à 150 heures.

1.10. *Actions de formation*

(Sources : art. L. 981-3, R. 981-1 et R. 981-3 du code du travail)

La durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et des enseignements généraux, professionnels ou technologiques varie en fonction de la durée totale du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation d'un contrat à durée indéterminée.

Cette durée est comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée ; elle ne peut être inférieure à 150 heures (art. L. 981-3 du code du travail) quelle que soit la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation.

Un accord de branche ou un accord collectif interprofessionnel peut allonger la durée des actions de formation au-delà de 25 % de la durée totale du contrat :

- 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 ;
- en raison des exigences de la qualification ou du diplôme préparés.

Les actions d'évaluation et d'accompagnement et les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont mis en œuvre par un organisme de formation ou un établissement d'enseignement (ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise elle-même). Elles donnent lieu à la signature, entre l'entreprise et l'organisme de formation ou l'établissement d'enseignement, d'une convention précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation.

L'article R. 981-3 du code du travail prévoit que dans un délai de deux mois à compter de la date de signature du contrat, l'employeur examine avec le salarié l'adéquation du programme de formation. Le tuteur et le formateur peuvent être associés à cet examen. En cas d'inadéquation, l'employeur et le salarié ont la possibilité de signer un avenant, modifiant le programme de formation, sous réserve de l'accord de l'organisme financeur (OPCA) concerné et dans la limite de la durée du contrat.

L'employeur s'engage à fournir au salarié une formation en lien avec la qualification professionnelle recherchée. Dans ces conditions, une jurisprudence constante de la chambre sociale de la Cour de cassation établit que l'obligation de formation constitue une condition d'existence du contrat en alternance, et qu'en l'absence d'actions de formation le contrat doit être requalifié en contrat à durée indéterminée de droit commun, en application de l'article L. 122-3-13 (*cf.* Cour de cassation ch. soc., 28 juin 2006, pourvois n° 04-42734 et n° 04-42815).

Questions

1.10.1. Quelle rubrique doit-on prendre en compte dans le CERFA pour apprécier la part de formation par rapport à la durée du contrat ?

L'article L. 981-3 du code du travail précise que les actions d'évaluation, d'accompagnement et les enseignements généraux, professionnels et technologiques doivent être d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat sans être d'une durée inférieure à 150 heures. La durée à prendre en compte pour la vérification de la conformité est donc « la durée totale des actions d'évaluation, d'accompagnement et des enseignements généraux, professionnels et technologiques », et non des seuls « enseignements généraux, professionnels et technologiques ».

En cas de contrat à durée partielle, la durée totale du contrat est obtenue par la multiplication de la durée hebdomadaire du contrat par le nombre de semaines. A partir de cette durée totale, le respect de la durée obligatoire de formation peut être vérifié.

1.10.2. Quelle durée de contrat doit-on prendre en compte pour calculer la durée de la formation (en incluant ou pas la période de congés) ?

Lorsque le régime des congés applicable dans l'entreprise ne permet pas une prise effective de ceux-ci pendant le CDD, le salarié perçoit une indemnité compensatrice (art. L. 122-3-3 du code du travail) par dérogation aux dispositions de l'article L. 223-2 dudit code : le nombre d'heures de formation est calculé dans ce cas à partir de la durée globale du contrat de professionnalisation en intégrant la période des congés.

Lorsque le régime des congés applicable dans l'entreprise permet une prise effective de ceux-ci pendant le CDD, le salarié ne perçoit pas d'indemnité compensatrice et prend ses congés conformément aux dispositions de l'article L. 223-2 du code du travail. Le calcul de la durée de formation n'intègre pas la période des congés.

1.10.3. Quels sont les délais maxima entre les dates de début et de fin du contrat et les début et fin des actions de formation et d'évaluation ?

Afin de permettre l'application de l'article R. 981-3 du code du travail (évaluation de l'adéquation entre le programme de formation et les acquis du salarié), les actions d'évaluation et d'accompagnement, ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques doivent débiter dans les deux mois suivant la date de début d'exécution du contrat.

Les actions de formation et les épreuves de validation doivent obligatoirement être programmées avant la fin du contrat de professionnalisation ou de l'action de professionnalisation. Une fois la qualification obtenue, le contrat de professionnalisation doit prendre fin. Cependant, il est admis que le contrat de professionnalisation ou l'action

de professionnalisation prene fin un à deux mois après la date des épreuves compte tenu de l'incertitude qui peut exister sur la date exacte de ces épreuves au moment de la signature du contrat : cette tolérance de deux mois ne concerne que les diplômés et titres professionnels inscrits au RNCP.

Une décision de la chambre sociale de la Cour de cassation de 1998 établit que lorsque le salarié obtient la qualification visée par le contrat ou l'action de professionnalisation avant le terme prévu, il est fondé à refuser de poursuivre son exécution (Soc. 20 octobre 1998 – décision annexée à l'art. L. 981-1 du code du travail, paragraphe 10).

1.10.4. Que recouvre la notion de « service de formation interne » ?

On parle de « service de formation interne » lorsque l'entreprise 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. Ce service doit faire appel à des formateurs qui consacrent tout ou partie de leur temps à la délivrance d'actions de formation. Dans ce cas, l'employeur joint en annexe au contrat de professionnalisation (CERFA) transmis à l'OPCA un document précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation, ainsi que la date des épreuves d'évaluation.

L'entreprise n'a pas à être déclarée comme organisme de formation. Toutefois l'employeur doit indiquer formellement son numéro SIRET pour renseigner la rubrique relative à l'organisme de formation dans le CERFA.

1.11. Rémunération

(Sources : art. L. 981-5 et D. 981-1 à D. 981-3 du code du travail)

Les personnes âgées de seize à vingt-cinq ans révolus perçoivent une rémunération minimale fixée par décret en pourcentage du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) ou du salaire minimum conventionnel. Cette rémunération varie en fonction de leur âge et de leur niveau de formation.

Une majoration de dix points est prévue pour les titulaires d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (sont concernés par exemple le baccalauréat technologique ainsi que l'ensemble des diplômes de l'enseignement supérieur).

Les personnes âgées de vingt-six ans et plus perçoivent une rémunération qui ne peut être inférieure ni à 85 % du salaire minimum conventionnel ni à 100 % du SMIC.

Tableau des rémunérations minimales des salariés en contrat de professionnalisation

	TITRE OU DIPLÔME non professionnel de niveau IV ou titre ou diplôme professionnel inférieur au bac	TITRE OU DIPLÔME professionnel égal ou supérieur au bac ou diplôme de l'enseignement supérieur
De 16 à 20 ans révolus.....	55 % du SMIC	65 % du SMIC
De 21 à 25 ans révolus.....	70 % du SMIC	80 % du SMIC
Agés de 26 ans et plus.....	Rémunération égale à 85 % du salaire minimum conventionnel de branche sans pouvoir être inférieure à 100 % du SMIC	

Si le contrat de professionnalisation est conclu par une entreprise de travail temporaire, le salaire indiqué est le salaire horaire au début d'exécution du contrat.

Lorsque le salarié atteint vingt et un ans en cours de contrat, la rémunération est automatiquement réévaluée à compter du premier jour du mois suivant sa date anniversaire.

Lorsque le salarié atteint vingt-six ans en cours de contrat, cela n'a pas d'incidence sur le bénéfice de l'exonération de charges qui reste acquis pour la durée du contrat. Toutefois le montant de l'exonération de charges patronales est plafonné conformément aux dispositions du 4^e paragraphe de l'article L. 981-6 du code du travail. Le passage à vingt-six ans n'a pas en lui-même d'incidence automatique sur la rémunération. Pour autant cela n'exclut pas que l'employeur et le salarié conviennent d'un commun accord d'une revalorisation salariale, au moment de la signature ou par avenant en cours de contrat. Cette éventuelle majoration de salaire est sans incidence sur les règles applicables en matière d'exonération de charges sociales (cf. art. L. 981-6 du code du travail). Un accord de branche peut fixer des niveaux de rémunération minimaux supérieurs aux seuils fixés par les dispositions législatives et réglementaires.

Les entreprises de travail temporaire peuvent conclure des contrats de professionnalisation dans des conditions définies à l'article L. 981-4 du code du travail. Les activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus sont exercées dans le cadre des missions définies par le chapitre IV du titre II du livre 1^{er}. Pendant les mis-

sions, le salarié perçoit le salaire correspondant au poste occupé et pendant les enseignements, il perçoit la rémunération définie à l'article L. 981-5 du code du travail et portée sur le contrat (accord du 8 juillet 2006 sur la formation professionnelle – avenant du 28 février 2006).

Questions

1.11.1. Doit-on prendre en compte la majoration des heures supplémentaires prévue à l'article L. 212-5 du code du travail ?

Dans les entreprises appliquant une durée hebdomadaire de travail supérieure à 35 heures, le régime de majoration des heures supplémentaires prévu à l'article L. 212-5 du code du travail s'applique aux titulaires d'un contrat de professionnalisation, comme l'indique l'article L. 981-7 de ce même code : « Les titulaires des contrats de travail prévus à l'article L. 981-1 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. La durée du travail du salarié, incluant le temps passé en formation, ne peut excéder la durée hebdomadaire de travail pratiquée dans l'entreprise. »

En conséquence le régime de majoration des heures supplémentaires s'applique pour tout titulaire d'un contrat de professionnalisation âgé de dix-huit ans et plus et qui travaille plus de 35 heures par semaine (à l'exception du secteur des hôtels, cafés, restaurant et du secteur des transports routiers de marchandises qui bénéficient d'un régime particulier). Ce régime ne s'applique pas aux jeunes âgés de seize à dix-huit ans pour lesquels la durée hebdomadaire est limitée à 35 heures (sauf dérogation), conformément à l'article L. 212-13 du code du travail. L'article L. 212-5 précise que le taux de majoration de ces heures, qui ne peut être inférieur à 10 %, est fixé par convention ou accord de branche étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement. A défaut d'accord, le taux de majoration des quatre premières heures supplémentaires est fixé à 25 % (sauf dans les entreprises de moins de vingt salariés dans lesquelles ce taux est fixé à 10 % jusqu'au 31 décembre 2008).

Ainsi, pour un SMIC horaire fixé à N euros, un taux T à appliquer (de 0,55 à 1) en fonction de l'âge et du niveau de formation et un nombre d'heures supplémentaires Y majorées à 10 %, le calcul de la rémunération mensuelle minimale doit être effectué selon la formule suivante : $(35 + 1,1 Y) \times N \times T \times 52/12$.

Par exemple, avec un SMIC fixé à 8,27 euros, un jeune de vingt-trois ans ayant un baccalauréat professionnel (auquel on applique un taux de 80 %) et qui travaille 37 heures par semaine majorées à 10 % doit percevoir une rémunération mensuelle minimale égale à $(35 + (1,1 \times 2)) \times 8,27 \times 0,8 \times 52/12 = 1\,066,50$ euros.

Les heures supplémentaires peuvent être compensées intégralement ou partiellement par une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement, qui peut prévoir de remplacer en tout ou partie le paiement des heures supplémentaires par l'attribution d'un repos compensateur équivalent (repos compensateur de remplacement).

Ainsi, par exemple, le paiement d'une heure supplémentaire rémunérée à 150 % peut être remplacé par un repos d'une durée d'une heure et trente minutes ou par un repos d'une heure et le paiement de trente minutes. Les heures supplémentaires intégralement compensées par le repos compensateur de remplacement ne sont pas comptabilisées dans le contingent annuel d'heures supplémentaires.

1.11.2. Quelles sont les règles de déduction des 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 % :

- 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.

1.12. Tutorat

La loi ne rend pas obligatoire la présence d'un tuteur dans l'entreprise, mais les partenaires sociaux ont souhaité dans l'ANI – titre 6 – rendre obligatoire l'accompagnement du salarié en contrat de professionnalisation par un tuteur. Les accords de branche peuvent l'inclure dans leurs priorités et en faire un préalable à la signature d'un contrat de professionnalisation.

La personne désignée pour être tuteur 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. Le tuteur, lorsqu'il est salarié de l'entreprise, ne peut exercer simultanément des fonctions de tutorat à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation. L'employeur ne peut assurer de tutorat à l'égard de plus de deux salariés en contrat de professionnalisation.

Le tuteur assure un suivi personnalisé et le formalise dans un document (cahier de suivi par exemple). Ce document doit être présenté en cas de contrôle des agents mentionnés à l'article L. 991-3 du code du travail.

Les OPCA peuvent prendre en charge les dépenses liées à l'exercice du tutorat dans la limite d'un plafond de 230 euros par mois et par tuteur, pour une durée maximale de six mois, quel que soit le nombre de salariés accompagnés (au maximum trois salariés).

Dans le cas d'un contrat de travail temporaire ou d'un groupement d'employeurs, l'entreprise utilisatrice peut désigner un tuteur : les missions d'accueil, d'information et d'organisation de la formation lui sont confiées pendant les périodes de mise à disposition. L'entreprise de travail temporaire ou le groupement d'employeurs peuvent

eux-mêmes désigner 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.

1.13. *Contrôle de l'exécution du contrat*

(Sources : art. L. 981-3, R. 981-1 et R. 981-3 du code du travail)

Les services de l'Etat exercent un contrôle administratif et financier sur les dépenses de formation exposées par les employeurs et sur les actions de formation financées par les OPCA dans le cadre des contrats de professionnalisation. Ce contrôle est exercé par les agents mentionnés à l'article L. 991-3 du code du travail (inspecteurs et contrôleurs de la formation professionnelle).

Les inspecteurs et contrôleurs du travail mentionnés à l'article L. 611-1 du code du travail, chargés de l'application des dispositions régissant le contrat de professionnalisation, s'assurent du bon déroulement du contrat dans les conditions définies aux articles L. 981-1 à L. 981-8 du code du travail.

Dans le cas où les inspecteurs et contrôleurs du travail mentionnés à l'article L. 611-1 du code du travail ou les agents mentionnés à l'article L. 991-3 du code du travail (inspecteurs et contrôleurs de la formation professionnelle) constatent, au cours de leurs vérifications, que les dispositions régissant le contrat de professionnalisation n'ont pas été respectées, ils établissent le constat nécessaire à la prise de décision par le DDTEFP du retrait du bénéfice de l'exonération (voir supra, 2.1.2.) attribuée au titre du contrat de professionnalisation prévue à l'article R. 981-4 du code du travail.

2. **Incitations financières**

2.1. *Exonérations des cotisations patronales de sécurité sociale*

(Sources : art. L. 981-6, R. 981-4 du code du travail)

2.1.1. Attribution du bénéfice de l'exonération des cotisations patronales de sécurité sociale

Les contrats de professionnalisation à durée déterminée et les actions de professionnalisation d'un contrat à durée indéterminée ouvrent droit pour l'employeur à l'exonération des cotisations patronales mentionnée à l'article L. 981-6 du code du travail, en cas d'embauche d'un jeune de moins de vingt-six ans ou d'un demandeur d'emploi âgé de quarante-cinq ans et plus.

Cette exonération s'applique à la part de rémunération n'excédant pas le SMIC et dans la limite de la durée légale du travail. Elle n'est pas cumulable avec le bénéfice d'une autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales ou l'application de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations (art. L. 981-6).

Lorsque le contrat est conclu avec une entreprise agricole, la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle en informe les services départementaux de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricole, afin qu'ils puissent exercer les missions de contrôle relevant de leur responsabilité. Une procédure similaire est appliquée pour la transmission aux services de l'inspection du travail des transports des contrats conclus avec les entreprises relevant de leur champ de compétence.

2.1.2. Décision de retrait du bénéfice de l'exonération des charges sociales

Lorsque les services chargés du contrôle de l'exécution du contrat (inspecteurs et contrôleurs du travail) ou les agents visés à l'article L. 991-3 du code du travail (inspecteurs et contrôleurs de la formation professionnelle), constatent que l'employeur a méconnu les obligations visées aux articles L. 981-1 à L. 981-8 régissant le contrat de professionnalisation, les constats relevés sont transmis au directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP). Au vu de ces constats, le DDTEFP peut prononcer, par décision motivée, le retrait du bénéfice de l'exonération.

En cas de retrait du bénéfice de l'exonération :

- le DDTEFP notifie la décision à l'employeur, à l'organisme de recouvrement des cotisations et contributions sociales compétent et à l'organisme paritaire collecteur agréé ;
- l'employeur communique la décision de retrait de l'exonération au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel et verse à l'organisme de recouvrement compétent, au plus tard à la première date d'exigibilité des cotisations sociales qui suit la notification du retrait, les cotisations dont il a été indûment exonéré.

Cette décision est susceptible de recours hiérarchique devant le ministre chargé de l'emploi. Si un recours contentieux intervient après ce recours hiérarchique, c'est l'administration centrale qui traite celui-ci. En revanche, si la décision initiale n'a pas fait l'objet d'un recours hiérarchique et qu'un recours contentieux intervient, c'est la DRTEFP qui traite ce recours et produit un mémoire en défense.

Lorsque le constat est établi par les inspecteurs placés sous l'autorité du ministère de l'agriculture, il est transmis à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle concernée. Le DDTEFP notifie le retrait du bénéfice de l'exonération dans les conditions précitées et transmet copie de sa notification aux services départementaux de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricole (SDI-TEPSA). Une procédure similaire est appliquée pour les constats effectués par l'inspection du travail des transports ainsi que pour la communication, à ce même service, de la notification de décision de retrait.

2.2. Aide de l'Etat aux groupements d'employeurs pour financer l'accompagnement personnalisé vers l'emploi de salariés en contrat de professionnalisation
(Sources : art. L. 127-1, D. 981-11 à D. 981-14 du code du travail)

2.2.1. Groupements d'employeurs éligibles

Les groupements d'employeurs définis à l'article L. 127-1 du code du travail qui organisent, dans le cadre du contrat de professionnalisation, des parcours d'insertion et de qualification au profit de jeunes de seize à vingt-cinq ans sortis du système scolaire sans qualification ou rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi ou de demandeurs d'emploi âgés de quarante-cinq ans et plus peuvent bénéficier d'une aide de l'Etat dans des conditions précisées aux articles D. 981-12, D. 981-13 et D. 981-14 du code du travail. Sont plus particulièrement concernés les groupements d'employeurs fédérés autour de la charte de qualité et du label GEIQ (groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification).

2.2.2. Objectif de l'aide de l'Etat

L'aide de l'Etat a pour objectif de soutenir les groupements d'employeurs dans leur action d'orientation, de qualification et d'insertion professionnelle. Elle doit contribuer exclusivement au financement de l'accompagnement personnalisé vers l'emploi de jeunes et de demandeurs d'emploi. L'accompagnement donnant lieu au versement de l'aide de l'Etat comprend : la phase de recrutement, l'élaboration du programme de formation, la gestion des contrats, le suivi individualisé des salariés pendant le contrat, le traitement des ruptures anticipées avec réorientation, l'aide à la recherche d'emploi lorsque le jeune ou le demandeur d'emploi n'est pas embauché à l'issue du contrat : les phases « hors entreprise » (recrutement, ruptures, recherche d'emploi) ne doivent pas excéder trois mois.

2.2.3. Modalités de calcul et de versement de l'aide de l'Etat

L'aide de l'Etat est accordée pour l'année civile, en fonction du nombre d'accompagnements prévus par le groupement d'employeurs tout au long de l'année et indépendamment du nombre de contrats signés.

L'aide versée est calculée sur une base forfaitaire par accompagnement et par an dont le montant est fixé par arrêté conjoint du ministre chargé de l'emploi et du ministre chargé du budget. Elle est cumulable avec les exonérations ou les allègements de charges sociales dont bénéficient les employeurs au titre de la conclusion desdits contrats.

2.2.4. Attribution

Pour bénéficier de l'aide de l'Etat, les groupements d'employeurs doivent conclure avec le Préfet de département (DDTEFP) une convention comportant les éléments suivants :

- nombre d'accompagnements à l'emploi prévus pour l'année civile en cours ;
- secteurs d'activité concernés, qualifications préparées, postes occupés ;
- contenu et modalités de mise en œuvre de l'accompagnement, nom et qualité des personnes chargées de cet accompagnement.

L'aide de l'Etat fait l'objet de deux versements : 75 % de la somme allouée à la signature de la convention entre le Préfet de département (DDTEFP) et le président du GEIQ. Le solde de 25 % est versé après approbation du bilan d'exécution de la convention par le préfet de département.

Si le nombre d'accompagnements réalisés est inférieur à l'engagement souscrit dans la convention, les crédits correspondants sont déduits du solde et, le cas échéant, un titre de perception est émis pour reversement de la part excédant le solde au comptable public assignataire. Dans le cas où ni le contenu ni la mise en œuvre ne seraient conformes à la convention, le préfet de département peut décider de ne pas verser le solde de l'aide attribuée.

2.3. Aide à l'employeur dans le cadre d'un contrat de professionnalisation en CDI pour des jeunes éligibles au « SEJE »

(Sources : art. L. 322-4-6 et D. 322-8 du code du travail, circulaire DGEFP n° 2006-30 du 3 octobre 2006 relative à l'accès des jeunes à la vie active en entreprise)

La loi n° 2006-457 du 21 avril 2006 sur l'accès des jeunes à la vie active en entreprise, et le décret n° 2006-692 du 14 juin 2006 relatif au dispositif de soutien à l'emploi des jeunes en entreprise et au contrat d'insertion dans la vie sociale ont institué une aide à l'embauche en contrat de professionnalisation pour les jeunes remplissant certains critères.

Questions

2.3.1. Dans quels cas les employeurs peuvent-ils prétendre à l'aide de l'Etat ?

Les employeurs peuvent bénéficier de l'aide de l'Etat prévue aux articles L. 322-4-6 et D. 322-8 du code du travail lorsque le contrat de professionnalisation est conclu en CDI soit :

- avec un jeune âgé de seize à vingt-cinq ans révolus dont le niveau de formation est inférieur à celui d'un diplôme de fin de second cycle long de l'enseignement général, technologique ou professionnel (niveau IV non validé) ;

- avec un jeune âgé de seize à vingt-cinq ans révolus résidant en zone urbaine sensible (ZUS) quel que soit son niveau de qualification ; la liste des zones urbaines sensibles est disponible sur le site <http://i.ville.gouv.fr/> ;
- avec un jeunes titulaire du contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS) quel que soit son niveau de qualification.

2.3.2. Quelles sont les modalités de versement de cette aide ?

Les embauches en contrat de professionnalisation à durée indéterminée effectuées à compter du 15 juin 2006 ouvrent droit pour l'employeur à une aide de l'Etat pendant deux ans, quelle que soit la durée de l'action de professionnalisation. Cette aide s'élève à 200 euros par mois et par bénéficiaire la première année, et la seconde année, l'aide de l'Etat subit un abattement de 50 % la seconde année, soit 100 euros.

L'aide de l'Etat est versée à l'employeur à la fin de chaque trimestre. Toute suspension du contrat de travail d'une durée au moins égale à quinze jours interrompt le versement de l'aide pour une durée équivalente.

L'employeur doit informer l'antenne ASSEDIC dont il dépend en cas de rupture, de suspension ou de modification du contrat de travail ayant un impact sur le versement de l'aide.

2.3.3. Quelles sont les formalités à accomplir ?

La demande d'aide doit être déposée par l'employeur auprès de l'antenne ASSEDIC dont il relève au plus tard dans le délai de trois mois à compter de l'embauche. Le formulaire de demande d'aide est disponible dans les antennes ASSEDIC, sur le site « www.assedic.fr », auprès des services de la DDTEFP ou sur le site du ministère chargé de l'emploi.

2.4. *L'aide à l'embauche des demandeurs d'emploi de plus de vingt-six ans versée par l'UNEDIC*

(Sources : art. 38 de la convention UNEDIC du 18 janvier 2006

relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'assurance chômage – Accord d'application n° 26)

Les partenaires sociaux, dans la convention UNEDIC du 18 janvier 2006 ont prévu une aide spécifique complémentaire de retour à l'emploi pour le salarié et une aide forfaitaire à l'employeur dans le cas d'embauche en contrat de professionnalisation d'un demandeur d'emploi âgé de vingt-six ans et plus et indemnisé en allocation pour recherche d'emploi (ARE).

2.4.1. L'aide spécifique complémentaire de retour à l'emploi versée au salarié

Cette aide est destinée aux bénéficiaires de l'ARE (allocation pour le retour à l'emploi) de plus de vingt-six ans recrutés en contrat de professionnalisation. Lorsque le salaire versé à l'intéressé est inférieur à 120 % de l'ARE, l'ASSEDIC verse chaque mois la différence entre 120 % de l'ARE brute mensuelle et le salaire brut mensuel, dans la limite du reliquat des droits.

Pour bénéficier de cette aide, l'intéressé doit s'adresser à l'antenne ASSEDIC dont il dépend.

2.4.2. L'aide forfaitaire à l'employeur

Une aide forfaitaire est versée à l'employeur affilié au régime d'assurance chômage et à jour de ses contributions, n'ayant pas procédé à des licenciements économiques dans les douze mois précédant l'embauche en contrat de professionnalisation. La durée maximale de versement de cette aide ne peut excéder la durée du contrat de professionnalisation s'il s'agit d'un CDD, ou de l'action de professionnalisation s'il s'agit d'un CDI.

Cette aide s'élève à 200 euros par mois et par bénéficiaire pendant toute la durée du contrat de professionnalisation s'il s'agit d'un CDD ou de l'action de professionnalisation s'il s'agit d'un CDI, sans que le montant total de l'aide puisse dépasser 2 000 euros pour le même contrat, soit un maximum de dix mois.

Pour bénéficier de cette aide, l'employeur doit au préalable conclure une convention avec l'ASSEDIC. L'aide est versée trimestriellement, sous réserve que le contrat soit toujours en cours et que l'employeur soit à jour de ses contributions.

2.5. *Procédure de refus d'attribution des aides publiques attachées à la conclusion d'un contrat de professionnalisation*

(Sources : art. L. 325-3 et L. 325-4, D-325-1 et D. 325-2 du code du travail, circulaire DILTI/DGEFP/DGFAR/DAESC du 29 mai 2006 relative au refus d'aide publique en cas d'infraction à la législation sur la répression du travail illégal)

Si un employeur a fait l'objet d'un procès-verbal pour une infraction constitutive de travail illégal, et eu égard à la gravité des faits constatés, le DDTEFP peut refuser d'accorder, pendant une durée maximale de cinq ans, certaines aides publiques attachées à la conclusion d'un contrat de professionnalisation à l'occasion de la procédure d'enregistrement du contrat de professionnalisation.

Les aides concernées sont :

- l'exonération de cotisations sociales patronales ;
- l'aide financière aux groupements d'employeurs ;

- l'aide prévue à l'article L. 322-4-6 du code du travail ;
- l'aide forfaitaire à l'employeur prévue à l'article 38 de la convention UNEDIC du 18 janvier 2006.

Ainsi que l'énonce la circulaire du 29 mai 2006, « dans tous les cas, cette décision de refus ne remet pas en cause l'enregistrement du contrat de professionnalisation, qui continue de produire ses effets ». Le contrôle de légalité des contrats de professionnalisation et l'éventuelle procédure de refus d'attribution des aides publiques attachées à la conclusion des contrats de professionnalisation sont donc deux procédures distinctes : en aucun cas, un PV pour travail illégal ne saurait constituer un motif de refus d'enregistrement d'un contrat de professionnalisation, mais il peut fonder un refus d'attribution d'aides publiques attachées à ce même contrat de professionnalisation.

Cette procédure de refus d'attribution des aides publiques attachées à la conclusion du contrat de professionnalisation ne peut être engagée que dans le délai d'un mois prévu à l'article R. 981-2 pour enregistrer le contrat de professionnalisation (le dépôt par l'OPCA du contrat de professionnalisation étant ici assimilé à la demande préalable de l'employeur de bénéficiaire d'aides publiques). L'employeur est averti par lettre recommandée avec accusé de réception et dispose d'un délai de quinze jours pour faire ses observations écrites. Pour les contrats de professionnalisation déjà enregistrés, cette procédure n'est pas applicable.

3. Animation territoriale

(Sources : circulaire DGEFP n° 2006-18 du 20 juin 2006 relative à la mise en œuvre d'une politique de soutien au développement de l'emploi, des compétences et de la qualification sur les territoires circulaire DGEFP n° 2006-30 du 3 octobre 2006 relative à l'accès des jeunes à la vie active en entreprise)

Dans le cadre du programme 103 « Anticipation des mutations sociales, économiques et démographiques », et plus particulièrement de la sous-action 1 de l'action 2 « Développement de l'alternance à tous les âges » les correspondants alternance régionaux (désignés au sein des directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle) et les directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle s'appuient sur le service public de l'emploi régional pour mobiliser les acteurs locaux (branches professionnelles, OPCA, organismes de formation) autour du développement du contrat de professionnalisation.

Le cadre de cette animation territoriale est précisé dans l'annexe VIII de la circulaire n° 2006/18 du 20 juin 2006 relative à la mise en œuvre d'une politique de soutien au développement de l'emploi, des compétences et de la qualification sur les territoires. Les correspondants alternance cherchent à contractualiser les engagements du service public de l'emploi avec chacun des acteurs, en s'appuyant sur les instances et outils d'animation territoriale existants (CCREFP, COPIRE, COT). Ils retracent les lignes directrices de cette animation dans les BOP territoriaux.

Les services de l'Etat s'attachent particulièrement :

- à la constitution, en partenariat avec les conseils régionaux d'une offre complémentaire au niveau des territoires entre le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation ;
- à la mobilisation du SPER, notamment grâce à un travail mis en œuvre par les agences locales pour l'emploi de requalification d'offres d'emploi non pourvues en offres en contrat de professionnalisation ;
- à l'articulation entre les dispositifs d'insertion des jeunes pilotés par les missions locales et PAIO (CIVIS) et le contrat de professionnalisation ;
- à la construction de parcours d'accès à la qualification, notamment pour les publics sans qualification reconnue. Le contrat de professionnalisation peut, par exemple, s'articuler avec une démarche d'accès aux savoirs de base. Il peut également compléter une formation professionnelle diplômante acquise grâce à un contrat d'apprentissage ;
- à l'intégration du contrat de professionnalisation dans une logique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Les correspondants alternance régionaux accompagnent les déclinaisons territoriales des politiques de qualification déterminées par les branches professionnelles et mises en œuvre par les OPCA (en fonction des diagnostics élaborés par les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications). Ces déclinaisons se traduisent dans l'utilisation complémentaire des deux outils de la professionnalisation, le contrat de professionnalisation et la période de professionnalisation destinée aux salariés.

Cette démarche d'intégration dans une logique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences s'inscrit aussi dans les projets mis en œuvre dans le cadre de l'action 1 du programme 103 : CEP (contrats d'études prospectives), EDEC (engagement de développement de l'emploi et des compétences) et GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences).

*
* *

Vous voudrez bien me tenir informé des éventuelles difficultés rencontrées localement dans la mise en œuvre de cette circulaire.

Le délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle,
J. GAEREMYNCK