

Le contrat de professionnalisation

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.

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°20 05-146 du 16 février 2005 (JO du 19).

Conclusion du contrat de travail

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 comporte 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).

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°200 7/21 du 23 juillet 2007 citée en référence

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.

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.

En résumé :

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail qui lie une entreprise (ou un groupement d'employeurs) à un particulier qui devient dès la conclusion du contrat, son salarié.

L'IUT émet par la suite, et au vu du contrat de travail dûment signé par les 2 parties, une convention de formation spécifique avec l'entreprise afin de former le salarié de celle-ci.

Ce qu'il faut retenir :

L'IUT n'est en aucun cas partie prenante dans la conclusion du contrat de travail, et à ce titre ne fournit aucun document en ce sens (formulaires Cerfa et autres, ceci est de la responsabilité de l'employeur). De même, l'IUT ne se substituera en aucun cas aux obligations de déclaration de l'employeur auprès de la direction départementale du travail et de la formation professionnelle et de l'OPCA concerné.