

INSTITUT LIMAYRAC

Toulouse
Enseignement Supérieur
Centre de Formation Permanente
Service International

Déclaration d'existence : 733 10 00 30 31 SIRET : 776 944 860 000 43 – Association loi 1901
50 rue de Limayrac – BP 45204 – 31079 TOULOUSE Cedex 5 - Tél. 05 61 36 08 20 – Fax. 05 61 36 08 03 - Mail : cfp@limayrac.fr

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Parution au JO du 17 mai 2011 – Décret n° 2011-524 du 16 mai 2011
Parution au JO n°115 du 18 mai 2011 – Décret n°2011-535 du 17 mai 2011
Parution au JO du 29 juillet 2011 – Loi « Cherpion » loi n° 2011-893- du 28 juillet 2011

Qu'est-ce que le contrat de professionnalisation ?

Du fait de la nature particulière de ce contrat, vous devez rencontrer le **Responsable de votre formation** avant d'entamer toutes démarches de recherche de contrat de professionnalisation, afin qu'il vous en présente les modalités de mise en œuvre.

Il s'agit d'un contrat de travail qui s'adresse :

- à tous les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus, qui peuvent ainsi compléter leur formation initiale,
- 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 sur le marché de l'emploi.

Nature du Contrat de professionnalisation

Ce contrat est un **contrat de travail en alternance** à durée déterminée ou indéterminée : le titulaire du contrat a un statut de salarié. Il bénéficie des lois, règlements et conventions collectives applicables au personnel de l'entreprise (horaires, congés, régime de protection sociale...) **assortie d'une formation**.

En revanche, il n'entre pas dans le calcul du seuil social de l'entreprise.

D'une durée de 6 à 12 mois (dans le cas d'un C.D.D.), le contrat de professionnalisation peut-être renouvelé une fois si son bénéficiaire n'a pas obtenu la qualification visée pour cause :

- d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie,
- de maternité, de maladie, d'accident du travail,
- de défaillance de l'organisme de formation.

La durée peut être allongée jusqu'à 24 mois :

- pour les personnes mentionnées à L.6325-1-1 du Code du Travail,
- pour d'autres personnes que celles mentionnées ci-dessus ou lorsque la nature des qualifications prévues l'exige. Dans ce cas, ces bénéficiaires et la nature de ces qualifications sont définis par convention ou accord collectif de branche ou, à défaut par accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés.



Membre de la
Fédération
de la Formation
Professionnelle



Habilité à délivrer
une **Attestation
Descriptive
de Formation**



Si le contrat est rompu avant terme, l'employeur doit en informer, dans les 30 jours qui suivent cette rupture :

- la Direction Départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTE),
- l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA),
- l'URSSAF.

Rémunération

Jeunes de 16 à 25 ans révolus →

Dans le cadre d'un cursus de niveau II, le salaire versé ne peut être inférieur à :

- jeunes de moins de 21 ans : 65 % du SMIC si au moins titulaire d'un baccalauréat professionnel ou équivalent.
- Jeunes de 21 ans à 25 ans : 80 % du SMIC si au moins titulaire d'un baccalauréat professionnel ou équivalent.

Salariés ou demandeurs d'emploi d'au moins 26 ans →

La rémunération ne peut être inférieure ni au Smic, ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par la convention ou l'accord collectif de la branche dont relève l'entreprise où ils sont employés – plancher : 100 % du SMIC + complément de rémunération versé par le Pole Emploi sous certaines conditions.

Du point de vue de l'entreprise

Qui peut embaucher ?

Tous les employeurs, y compris les entreprises de travail temporaire, peuvent avoir recours à ce type de contrat, à l'**exception** :

- de l'Etat,
- des collectivités territoriales,
- des établissements publics à caractère administratif (EPCA).

La désignation d'un tuteur n'est pas obligatoire. L'employeur peut assurer lui-même le tutorat ou désigner un de ses salariés qualifiés. Le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans le domaine de compétences visé.

Principaux avantages du contrat de professionnalisation →

L'entreprise bénéficie d'une exonération des cotisations patronales :

- de sécurité sociale (maladie, maternité, invalidité vieillesse – décès),
- d'accident du travail et des maladies professionnelles,
- d'allocations familiales,

Lorsque le contrat est conclu avec un jeune de moins de 26 ans ou un demandeur d'emploi de 45 ans ou plus.

AIDE A L'EMBAUCHE D'UN JEUNE DE MOINS DE 26 ANS

Par le décret n° 2011-523 publié le 17 mai 2011, le gouvernement a instauré une nouvelle aide pour l'embauche des jeunes en contrat de professionnalisation. Celle-ci est destinée aux petites et moyennes entreprises de moins de 250 salariés et concerne les contrats dont la date de début d'exécution est comprise entre le **1er mars et le 31 décembre 2011**.



Membre de la
Fédération
de la Formation
Professionnelle



Habilité à délivrer
une **Attestation
Descriptive
de Formation**



Les conditions pour bénéficier de l'aide

Pour en bénéficier, les conditions suivantes doivent être réunies :

- le salarié embauché doit avoir moins de 26 ans et ne pas avoir appartenu à l'effectif de l'entreprise au cours des six mois précédant la date de l'embauche ;
- la date du début de l'exécution du contrat doit être comprise entre le 1er mars et le 31 décembre 2011
- la nouvelle embauche doit avoir pour effet d'augmenter l'effectif annuel moyen des salariés employés en alternance au 28 février 2011, comparé à l'effectif annuel moyen des salariés employés en alternance calculé au terme du premier mois de l'embauche ;
- le poste pourvu par le recrutement ne doit pas avoir fait l'objet d'un licenciement économique dans les 6 mois précédant l'embauche.

Démarches à accomplir et date des versements

L'employeur doit adresser sa demande à Pôle emploi dans les 2 mois suivants la date de début du contrat (ou celle de publication du décret pour les embauches antérieure à celle-ci). Il doit remplir un formulaire mentionnant, d'une part, l'effectif annuel moyen de salariés employés en alternance au 28 février 2011 et, d'autre part, l'effectif annuel moyen de salariés employés en alternance calculé au terme du mois au cours duquel l'embauche a été réalisée. L'employeur doit joindre à son dossier une copie du contrat de professionnalisation. Le cas échéant, il doit également transmettre une copie de la décision de prise en charge financière de l'organisme paritaire collecteur agréé ou, à défaut, de la preuve de dépôt du contrat auprès de cet organisme.

Les délais et le montant du versement

Le premier versement a lieu à l'issue du troisième mois à compter de la date d'exécution du contrat de professionnalisation (ou de la publication du décret). Le reste de l'aide est versé à l'issue du dixième mois d'exécution du contrat de professionnalisation. Pour obtenir ce second versement, l'employeur doit, dans les deux mois suivant le septième mois d'exécution du contrat, adresser une déclaration attestant que le contrat est en cours d'exécution à ladite échéance.

L'aide sera comprise entre 1.082 € et 1.835 € sur 12 mois.

AIDE A L'EMBAUCHE DEMANDEURS D'EMPLOI DE 26 ANS ET PLUS (AFE)

Le montant de l'Aide Forfaitaire à l'Employeur est fixé à 2 000 €.

AUTRES AVANTAGES

L'OPCA peut prendre en charge :

- **les frais d'évaluation, d'accompagnement et de formation** sur la base de forfaits horaires fixés par accord conventionnel ou à défaut d'un tel accord sur la base de **9,15 euros de l'heure**,
- **les frais de formation du tuteur** et des dépenses liées à l'exercice de la fonction tutorale.

L'indemnité de fin de contrat n'est pas due lorsque le contrat de professionnalisation est à durée déterminée.

Obligations respectives des parties

L'entreprise s'engage à assurer au bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation une formation lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif pendant la durée du contrat de travail.

Le salarié en contrat de professionnalisation s'engage à travailler pour le compte de cet employeur et à suivre la formation prévue au contrat.



Membre de la
Fédération
de la Formation
Professionnelle



Habilité à délivrer
une **Attestation
Descriptive
de Formation**



Du point de vue du jeune

Les « plus » du contrat de professionnalisation ?

- Obtenir les mêmes qualifications ou diplômes que par l'enseignement classique tout en bénéficiant d'une véritable expérience professionnelle,
- Accéder plus facilement à l'emploi une fois ses études terminées parce qu'on est immédiatement opérationnel,
- La formation est gratuite et rémunérée,
- Se voir attribuer par l'organisme de formation une carte portant la mention « Etudiant des métiers » (**Loi « Cherpion » n°2011-893 du 28 juillet 2011**). Cette carte permettra notamment de bénéficier de réductions tarifaires identiques à celles des étudiants de l'Enseignement Supérieur.

Nouvelle procédure simplifiée pour le dépôt des contrats de professionnalisation

Le décret (n°2011-535) du 17 mai 2011 fixe une nouvelle procédure de dépôt des contrats de professionnalisation auprès des organismes paritaires collecteurs agréés au titre de la professionnalisation (OPCA), applicable à compter du 20 mai 2011.

Le contrat de professionnalisation est obligatoirement écrit sur un formulaire type (Cerfa EJ20) disponible sur le site www.travail-sante.gouv.fr. Ce formulaire, complété et signé par le bénéficiaire du contrat de professionnalisation et l'employeur, est adressé à l'OPCA au plus tard dans les cinq jours qui suivent le début du contrat.

L'OPCA se prononce dans un délai réduit à 20 jours à compter de la réception du contrat sur la prise en charge financière et notifie sa décision à l'employeur. Il dépose le contrat de professionnalisation accompagné de sa décision auprès du Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation du travail et de l'emploi (DIRECCTE) sous forme dématérialisée. **A défaut d'une décision de l'organisme dans le délai de 20 jours, la prise en charge est réputée acceptée et le contrat est réputé déposé.**

Inscription définitive en formation en contrat de professionnalisation

L'**Institut Limayrac Centre de Formation Permanente** (avant la signature du contrat de professionnalisation) **enregistrera l'inscription définitive** dès réception des documents suivants :

- **bulletin d'inscription en contrat de professionnalisation** dûment complété et signé par l'employeur, (cf. dossier Institut Limayrac),
- **convention de formation** en contrat de professionnalisation établi en retour en application des dispositions du Livret **IX** du Code du Travail relatif à l'organisation de la formation professionnelle continue. Ce document sera cosigné par le salarié, l'employeur et l'**Institut Limayrac Centre de Formation Permanente**.



Membre de la
Fédération
de la Formation
Professionnelle



Habilité à délivrer
une **Attestation
Descriptive
de Formation**

