

Montant et modalités du versement

L'aide forfaitaire est versée trimestriellement pendant toute la durée de l'action de professionnalisation à raison de 200 € par mois, sans que le montant total de l'aide forfaitaire ne puisse dépasser 2 000 € pour un même contrat. L'aide forfaitaire est versée par le Pôle Emploi à terme échu, sous réserve que :

- le contrat de travail soit toujours en cours,
- l'employeur soit à jour du versement de ses contributions au régime d'assurance chômage.

Formalité

L'employeur doit conclure une convention avec le Pôle Emploi du domicile de l'allocataire.

Le bénéfice de l'exonération ne peut être cumulé avec tout autre exonération totale ou partielle des cotisations patronales ou l'application spécifiques d'assiette ou de montant forfaitaire de cotisations.

Rôle des OPCA

L'OPCA est garant de la conformité du contrat de professionnalisation (et le cas échéant, des avenants au contrat initial) avec les priorités retenues par les partenaires sociaux et traduites dans les accords de branche et interprofessionnels.

L'OPCA donne son avis sur la durée du contrat et sur la durée de la formation. Il décide de la prise en charge financière des actions de formation prévues au contrat.

Dans le délai d'un mois à compter de la date de réception du contrat de professionnalisation, l'OPCA transmet à la DDTEFP les volets du formulaire Cerfa destinés à l'administration, avec son avis et sa décision de financement.

Rupture de contrat

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

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

- la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle,
- l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé,
- l'URSSAF.

Obligations 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.

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, l'employeur et le salarié peuvent 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.

Le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est une alternative proposée aux étudiants de plus de 26 ans ne pouvant prétendre à un contrat d'apprentissage.

Définition

La loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social crée le contrat de professionnalisation.

Ce contrat a pour objet de compléter une formation initiale ou d'obtenir une qualification afin de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Il est conçu pour faciliter la réinsertion professionnelle des personnes déjà engagées dans la vie professionnelle, par l'acquisition de compétences recherchées sur le marché de l'emploi, à court et moyen terme.

Description du contrat

Il s'agit d'un contrat à durée déterminée (CDD) de 6 à 12 mois qui comporte une action de professionnalisation comprise entre 6 et 12 mois.

Le contrat de professionnalisation remplace :

- le contrat de qualification (jeune ou adulte),
- le contrat d'orientation,
- le contrat d'adaptation.

Statut 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.

Rémunération

- 85% du salaire minimum conventionnel.
- 100% du SMIC soit 1 343,80 € brut mensuel au 1er janvier 2010.

Le demandeur d'emploi indemnisé par l'assurance chômage, qui reprend une activité salariée dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, peut percevoir une aide spécifique versée par le Pôle Emploi lorsque son salaire brut est inférieur à 120 % de l'allocation brute d'aide au retour à l'emploi dont il bénéficiait. Cette aide prend le nom d'aide « spécifique complémentaire de retour à l'emploi ». Pour bénéficier de l'aide spécifique complémentaire de retour à l'emploi, il faut en faire la demande auprès de le Pôle Emploi de son domicile, au moyen d'un formulaire type disponible auprès de cet organisme.

Avantages pour le salarié

- Vous bénéficiez d'un accompagnement professionnel complet, centré sur les besoins en compétences de votre entreprise et de votre secteur d'activité.
- Vous êtes un salarié de l'entreprise comme les autres et vous bénéficiez d'une formation pendant vos heures de travail grâce au contrat de travail en alternance.
- Vous préparez une qualification professionnelle recherchée sur le marché de l'emploi sanctionnée par un diplôme.

Formation en entreprise

L'action de professionnalisation comprend :

- des actions d'évaluation et d'accompagnement ,
- des enseignements généraux, professionnels et technologiques.

Cas particuliers

Le contrat de professionnalisation peut être renouvelé une fois si la qualification visée n'a pu être obtenue pour cause d'échec aux épreuves, maladie, maternité, accident du travail, défaillance de l'organisme de formation.

Public concerné

Demandeurs d'emploi inscrits au Pôle Emploi âgés de 26 ans et plus

L'entreprise

Tuteur

Un tuteur est désigné par l'employeur pour accueillir et guider le salarié dans l'entreprise.

La personne choisie doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 3 bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage.

L'employeur peut remplir la fonction de tuteur s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience. Il ne peut exercer simultanément ses fonctions de tuteur à l'égard de plus de 2 bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage.

Avantages pour l'employeur

- Vous pouvez bénéficier de l'exonération dégressive des cotisations patronales de sécurité sociale, dite « réduction Fillon ».
- Le salarié n'est pas comptabilisé dans l'effectif de votre entreprise et ce, jusqu'au terme prévu par le contrat.
- Vous êtes dispensé du versement de l'indemnité de fin de contrat.
- L'OPCA auquel vous versez votre contribution annuelle au développement de la formation professionnelle prend en charge les frais de formation, d'évaluation et d'accompagnement du titulaire du contrat. L'OPCA verse le montant de la prise en charge de ces frais de formation directement à l'université.
- Votre OPCA peut également financer tout ou partie de la formation éventuellement suivie par le tuteur et couvrir une partie du coût lié à l'exercice des fonctions tutorales.
- Vous pouvez imputer sur la participation à la formation professionnelle, les dépenses liées aux actions de formation qui vont au delà des montants forfaitaires pris en charge par les OPCA.
- Vous pouvez, si vous embauchez un bénéficiaire de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, bénéficier d'une aide forfaitaire, sous réserve que les conditions suivantes soient réunies :
 - l'employeur doit être affilié au régime d'assurance chômage et être à jour de ses contributions d'assurance chômage au moment de l'embauche du salarié,
 - il ne doit pas avoir procédé à un licenciement pour motif économique au cours des 12 mois précédant l'embauche susceptible d'ouvrir droit à l'aide forfaitaire.

Employeurs concernés

Tous les employeurs assujettis au financement de la formation professionnelle continue à l'exception de l'Etat, des collectivités territoriales et de leurs établissements