



CIRCULAIRE DU 23 JUILLET 2007 RELATIVE A LA MISE EN ŒUVRE DU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

L'essentiel

Les entreprises de Travaux Publics sont de plus en plus nombreuses à utiliser le dispositif des contrats de professionnalisation pour recruter et former des jeunes ou des demandeurs d'emploi. C'est ainsi que le nombre de contrats conclus dans le secteur des Travaux Publics a augmenté de 28% en un an, passant de 1 944 contrats en 2005 à 2 485 contrats en 2006. Par ailleurs, le nombre de contrats conclus depuis le début de cette année a augmenté de 61% par rapport à la même période de 2006.

Après trois années d'existence du contrat de professionnalisation, la DGEFP a souhaité préciser ou actualiser certains points en tenant compte des remarques et questions suscitées par sa mise en œuvre.

La circulaire du 23 juillet 2007 abroge les circulaires n° 2004/025 du 18 octobre 2004 et n° 2004/033 du 13 décembre 2004.

La présente information reprend les principales Questions/réponses de la circulaire.

Contact : Anne-Marie Chéron – Mail : cheronam@fntp.fr - Tél. : 01 44 13 31 36

TEXTE DE REFERENCE :

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

QUESTIONS / RÉPONSES TENANT À L'OBJET DU CONTRAT

1) Quels types d'actions de formation peuvent être mis en oeuvre dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ?

La circulaire précise qu'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.

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. Cette convention précise les objectifs, le programme, les moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement, ainsi que la date et les modalités de validation des résultats.

QUESTIONS / RÉPONSES TENANT À L'EMPLOYEUR

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 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.

QUESTIONS / RÉPONSES TENANT AU BÉNÉFICIAIRE DU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

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

La circulaire dispose que lorsque le salarié est âgé de 16 à 18 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 18 ans s'applique aux mineurs en contrat de professionnalisation, notamment :

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

2) L'inscription à l'ANPE est-elle obligatoire pour les personnes âgées de plus de 26 ans qui souhaitent conclure un contrat de professionnalisation ?

La circulaire du 23 juillet 2007 modifie sur ce point les dispositions contenues dans la circulaire du 13 décembre 2004.

Elle prévoit, en effet, que **les personnes âgées de plus de 26 ans**, qui souhaitent conclure un contrat de professionnalisation, **doivent être demandeurs d'emploi et donc inscrites à l'ANPE : leur numéro IDE doit être renseigné sur le formulaire CERFA**. Elle admet toutefois que des personnes sortant d'un contrat aidé puissent être recrutées en contrat de professionnalisation sans se réinscrire à l'ANPE.

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

Lorsque le bénéficiaire du contrat de professionnalisation est ressortissant d'un État tiers à l'Union Européenne, à la Confédération Helvétique ou non partie à l'Espace Économique Européen (EEE), ou lorsqu'il est ressortissant de l'un des 8 nouveaux États membres de l'Union européenne, **une photocopie d'un document l'autorisant à travailler est jointe au contrat**.

Cette autorisation de travail peut prendre la forme de l'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 ».
-

QUESTIONS / RÉPONSES TENANT À LA FORME ET À LA DURÉE DU CONTRAT

1) Le contrat de professionnalisation peut-il prendre la forme d'un Contrat Nouvelle Embauche (CNE) ?

La circulaire précise que le contrat de professionnalisation peut prendre la forme d'un CNE 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.

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 % minimum de la durée totale du contrat avec un minimum de 150 heures).

Il est rappelé que l'accord du 13 juillet 2004, relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie dans les entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics, prévoit que la durée des actions de formation peut être portée à un maximum de 40% de la durée totale du contrat pour les bénéficiaires qui préparent un diplôme ou un titre enregistré au RNCP ou une qualification reconnue dans les classifications des conventions collectives du Bâtiment et des Travaux Publics.

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

Le contrat d'insertion-revenu minimum d'activité (CI-RMA) est destiné à faciliter l'insertion sociale et professionnelle des personnes bénéficiaires de minima sociaux, qui rencontrent des difficultés particulières d'accès à l'emploi. Le CI-RMA peut prendre la forme d'un contrat à durée déterminée ou à durée indéterminée.

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 être menées pour permettre l'articulation d'un CI-RMA avec un contrat de professionnalisation :

- la conclusion d'une convention individuelle entre le prescripteur et l'employeur qui définit les modalités de partenariat (CERFA CI-RMA) ;

La convention est conclue pour une durée minimale de 6 mois et maximale de 18 mois même si le contrat de professionnalisation est d'une durée supérieure. L'aide forfaitaire du CI-RMA est versée à l'employeur pendant toute la durée de la convention individuelle du CI-RMA. La rupture du contrat de professionnalisation peut entraîner le reversement des aides prévues dans 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.

Le CERFA CI-RMA sera modifié pour comporter les mentions nécessaires à son articulation avec le contrat de professionnalisation.

- la conclusion d'un contrat de travail sous la forme juridique d'un contrat de professionnalisation (CERFA contrat de professionnalisation).

Les règles législatives, réglementaires et conventionnelles propres au contrat de professionnalisation s'appliquent pendant la durée du contrat de professionnalisation ou de l'action de professionnalisation. Toutefois, la rémunération minimale ne pourra être inférieure à 100% du SMIC horaire.

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. 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 :

- 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 du Code du travail, 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 dans un délai de 7 jours francs.

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

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 d'une des qualifications prévues à l'article L. 900-3 du Code du travail (qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles, ou reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche, ou figurant sur une liste établie par la CPNE) et respecter les dispositions législatives et réglementaires relatives au contrat de professionnalisation.

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.

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.

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.**

Selon des indications complémentaires qui nous ont été données par la DGEFP, rien ne contraint l'employeur à offrir un poste pour lequel la qualification visée est demandée. Il peut offrir un poste correspondant à la qualification immédiatement inférieure à la qualification visée.

QUESTIONS / RÉPONSES TENANT À LA PRISE EN CHARGE DES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

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 auquel il verse ses contributions. L'OPCA examine sa conformité au regard des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles. Il décide ensuite de sa prise en charge en fonction des orientations définies par l'accord de branche.

Conformément aux dispositions de l'article R. 964-1-7, les OPCA sont tenus de motiver les décisions de refus de prise en charge des dépenses de formation.

QUESTIONS / RÉPONSES TENANT À L'ENREGISTREMENT DES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

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.

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.

S'agissant du BTP, l'avenant n° 3 à l'accord national du 13 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie dans les entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics prévoit expressément que **l'accord est applicable à toutes les entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics sur le territoire métropolitain ainsi que dans les départements d'outre-mer.**

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 CPNE 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 ou l'inscription sur une liste établie par la CPNE.

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 5 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.

5) Quels sont les délais maxima d'examen d'un dossier par l'OPCA ?

L'OPCA 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 30 jours imparti aux OPCA pour instruire les contrats est calculé à compter de la réception du dossier **complet**. Lorsque l'OPCA constate que le dossier transmis par l'entreprise est incomplet ou que les 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 5 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**, la DDTEFP est fondée à apprécier l'opportunité de procéder à son enregistrement.

La DDTEFP dispose **de 30 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.

6) Dans quel cas peut-on renvoyer un contrat à l'OPCA ?

Si la DDTEFP constate que le dossier est incomplet ou que des modifications sont nécessaires, elle contacte l'OPCA et au besoin renvoie le contrat pour complément d'information. Dans ce cas, les délais d'instruction pour la DDTEFP sont suspendus. Le contrat initial est adressé à nouveau à la DDTEFP pour enregistrement dans un délai raisonnable **qui ne saurait être supérieur à 3 mois après le début d'exécution du contrat.**

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

En cas de refus d'enregistrement, la 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 (1 mois en cas de recours hiérarchique auprès du DRTEFP ; 2 mois à compter de la réponse de la DRTEFP pour un recours contentieux).

QUESTIONS / RÉPONSES CONCERNANT LA SUCCESSION DE CONTRATS

1) Peut-on conclure un contrat de professionnalisation en CDD avec le même employeur après un CDD de droit commun ?

Il est possible de 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.**

2) Peut-on conclure un contrat de professionnalisation en CDD avec le même employeur après un contrat d'apprentissage ?

La circulaire précise que 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.**

3) Peut-on conclure un contrat de professionnalisation en CDD avec le même employeur après un contrat dit « aidé »?

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.**

4) 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 du Code du travail ne s'appliquent pas aux contrats conclus conformément aux dispositions de l'article L. 122-2 (contrats conclus pour favoriser l'embauche de certaines personnes sans emploi ou en vue d'assurer un complément de formation professionnelle au salarié). Un employeur peut donc embaucher en CDD un salarié dont le contrat de professionnalisation se termine.

5) Après un contrat de professionnalisation en CDD, peut-on conclure avec le même employeur un contrat d'apprentissage ?

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

6) Après un contrat de professionnalisation en CDD, peut-on conclure avec le même employeur un contrat dit « aidé »?

Les contrats aidés 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 et dans la plupart des cas ne répond plus aux critères d'éligibilité à un contrat aidé.

7) 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.

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

La DGEFP considère sur ce point que le 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.

9) 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. La DGEFP considère cependant que 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.

QUESTIONS / RÉPONSES CONCERNANT LES AVENANTS ET LE RENOUVELLEMENT DU CONTRAT

Il est rappelé qu'un avenant doit être obligatoirement conclu en cas de modification d'un élément du contrat de professionnalisation. L'avenant est transmis à l'OPCA puis déposé pour enregistrement à la DDTEFP.

Quant au renouvellement des contrats de professionnalisation à durée déterminée, il est possible une fois si le bénéficiaire n'a pu atteindre la qualification visée 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, un nouveau contrat doit être conclu.

Comment calculer le temps de formation dans le cas d'avenant ou de renouvellement du contrat ?

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 du contrat, 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. Dans tous les cas la durée du contrat renouvelé ne peut être inférieure à la durée minimale légale de 6 mois avec un temps de formation au moins égal à 15 % de la durée du contrat sans être inférieur à 150 heures.

QUESTIONS / RÉPONSES CONCERNANT LES ACTIONS DE FORMATION

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

La durée à prendre en compte pour la vérification de la conformité est la durée totale des actions d'évaluation, d'accompagnement et des enseignements généraux, professionnels et technologiques et non les seuls enseignements généraux, professionnels et technologiques.

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

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. 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. Le calcul de la durée de formation n'intègre pas dans ce cas la période des congés.

3) Quels sont les délais maxima entre les dates de début et de fin de contrat et les dates de 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 dans les deux mois qui suivent le début du contrat), **les actions d'évaluation, d'accompagnement, ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques doivent débuter 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.

La DGEFP admet toutefois que le contrat ou l'action de professionnalisation prenne 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 diplômes et titres professionnels inscrits au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

4) Que recouvre la notion de « service de formation interne » ?

L'article L. 981-3 du Code du travail dispose que « 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, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise elle-même ».

La circulaire précise sur ce point qu'il y a « 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 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. L'employeur doit indiquer son numéro SIRET pour renseigner la rubrique relative à l'organisme de formation dans le CERFA.

QUESTIONS / RÉPONSES CONCERNANT LA RÉMUNÉRATION

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, conformément à l'article L. 981-7 du même code. L'article L. 981-7 prévoit en effet que les titulaires d'un contrat de professionnalisation 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 18 ans et plus et qui travaille plus de 35 heures par semaine**. Ce régime ne s'applique pas aux jeunes âgés de 16 à 18 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. À défaut d'accord, le taux de majoration des quatre premières heures supplémentaires est fixé à 25 % (sauf dans les entreprises de moins de 20 salariés dans lesquelles ce taux est fixé à 10 % jusqu'au 31 décembre 2008).

La circulaire donne l'exemple suivant :

- SMIC fixé à 8,27 €
- un jeune de 23 ans ayant un baccalauréat professionnel (taux conventionnel de rémunération fixé à 90 % du SMIC),
- qui travaille 37 heures par semaine majorées à 10 %.

Le jeune devra percevoir une rémunération mensuelle minimale égale à : $(35 + (1,1 \times 2 \text{ h supplémentaires})) \times 8,27 \times 0,9 \times 52/12 = 1\,199,81 \text{ €}$

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.

Les heures supplémentaires intégralement compensées par le repos compensateur de remplacement ne sont pas comptabilisées dans le contingent annuel d'heures supplémentaires.

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, évalué 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.

QUESTIONS / RÉPONSES CONCERNANT LE TUTORAT

Prise en charge des dépenses liées à l'exercice du tutorat

La circulaire du 23 juillet 2007 revient sur les dispositions prévues par celles du 13 décembre 2004 concernant la prise en charge par les OPCA des dépenses liées à l'exercice du tutorat.

La circulaire précise, en effet, que le calcul de l'aide accordée par les OPCA aux entreprises, au titre de l'exercice de la fonction tutorale, est déterminée en fonction du nombre de tuteurs dans l'entreprise et non, comme cela se pratiquait jusqu'à présent, en fonction du nombre de bénéficiaires de contrat de professionnalisation au sein de l'entreprise. En conséquence, l'OPCA-TP qui prenait en charge les dépenses liées à l'exercice du tutorat dans la limite d'un plafond de 230 € par mois, par bénéficiaire préparant une formation de niveau III, IV ou V, devra modifier cette règle.

PRÉCISIONS QUANT AUX EXONÉRATIONS DES COTISATIONS PATRONALES DE SÉCURITÉ SOCIALE

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 au titre des assurances sociales et des allocations familiales, **en cas d'embauche d'un jeune de moins de 26 ans ou d'un demandeur d'emploi âgé de 45 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.

Lorsque le salarié atteint 26 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.

2) Décision de retrait du bénéfice de l'exonération des charges sociales

Lorsque les services chargés du contrôle de l'exécution du contrat constatent que l'employeur a méconnu ses obligations, les constats relevés sont transmis au DDTEFP qui 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'OPCA ;
 - 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.
-

PRÉCISIONS QUANT AUX AIDES OCTROYÉES AUX EMPLOYEURS

1) Aide à l'employeur dans le cadre d'un contrat de professionnalisation en CDI pour des jeunes éligibles au dispositif de soutien à l'emploi des jeunes en entreprise (SEJE)

La loi du 21 avril 2006 sur l'accès des jeunes à la vie active en entreprise et le décret 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.

DANS QUELS CAS LES EMPLOYEURS PEUVENT-ILS PRETENDRE A L'AIDE DE L'ÉTAT ?

Les employeurs peuvent bénéficier de l'aide de l'État **lorsque le contrat est conclu en CDI**, soit :

- avec un jeune âgé de 16 à 25 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 de 16 à 25 ans révolus résidant en zone urbaine sensible 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 jeune titulaire d'un contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS) quel que soit son niveau de qualification.

QUELLES SONT LES MODALITES DE VERSEMENT DE L'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'État **pendant deux ans, quelle que soit la durée de l'action de professionnalisation.**

Cette aide s'élève à **200 € par mois et par bénéficiaire** la première année, puis 100 € par mois et par bénéficiaire la deuxième année.

À noter que le montant de cette aide est majorée de 10 % pour les entreprises de travaux publics affiliées à une caisse de congés payés, soit 220 € la première année et 110 € la deuxième année.

L'aide de l'État est versée à l'employeur à la fin de chaque trimestre. Toute suspension du contrat de travail d'une durée au moins égale à 15 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.

QUELLES SONT LES FORMALITES A 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 notamment dans les antennes ASSEDIC, auprès des services de la DDTEFP, sur le site www.assedic.fr.

2) Aide à l'embauche des demandeurs d'emploi de plus de 26 ans versée par l'UNEDIC

Les partenaires sociaux ont prévu, dans le cadre de la convention UNEDIC du 18 janvier 2006, 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 26 ans et plus et indemnisé en allocation pour recherche d'emploi (ARE)**.

L'AIDE SPECIFIQUE
COMPLEMENTAIRE DE RETOUR A
L'EMPLOI VERSEE AU SALARIE

Cette aide est destinée aux bénéficiaires de l'ARE de plus de 26 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 des reliquats des droits. Pour bénéficier de cette aide, l'intéressé doit s'adresser à l'antenne ASSEDIC dont il dépend.

L'AIDE FORFAITAIRE A 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 12 mois précédant l'embauche en contrat de professionnalisation.

Cette aide s'élève à **200 € 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 2000 € pour le même contrat, soit un maximum de 10 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.