



CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION : UNE NOUVELLE CIRCULAIRE

L'essentiel

La Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle a publié une nouvelle circulaire sur la mise en œuvre des contrats de professionnalisation.

Cette circulaire, en date du 19 juillet 2012, abroge la circulaire n° 2007-21 du 23 juillet 2007 : elle reprend l'essentiel des positions de celle-ci mais en actualise les dispositions suite notamment aux changements introduits par la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, la loi du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels et le décret du 17 mai 2011 relatif au dépôt des contrats de professionnalisation.

La présente information ne reprend que certaines précisions ou modifications apportées par la circulaire qui méritent attention.

Contact : formation@fntp.fr

TEXTE DE REFERENCE :

Circulaire DGEFP n°2012/15 du 19 juillet 2012 relative à la mise en œuvre du contrat de professionnalisation.

L'OBJET DU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

1) Rappel

La circulaire rappelle que le contrat de professionnalisation a comme finalité l'acquisition d'une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du Code du travail.

Cette qualification doit être :

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles,
- soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche,
- soit attestée par un certificat de qualification professionnelle.

La première catégorie concerne les diplômes et certifications ministérielles reconnues par l'Etat, ainsi que certaines certifications bénéficiant d'une reconnaissance nationale. Ces certifications nationales sont consultables sur le site www.cncp.gouv.fr.

Les deux autres catégories concernent des qualifications construites et reconnues par les branches professionnelles :

- Les qualifications reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale de branche correspondent à un positionnement dans la grille des emplois d'une branche professionnelle. A l'issue du contrat de professionnalisation, la qualification est considérée comme obtenue par le salarié.
- Les certificats de qualification professionnelle sont des certifications délivrées par les branches professionnelles et définis par l'article L. 6314-2 du Code du travail.

2) Précisions

La circulaire précise que lorsque le salarié prépare une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale, son employeur (ou l'entreprise utilisatrice si l'employeur est une entreprise de travail temporaire) doit lui délivrer à l'issue du contrat de professionnalisation ou de l'action de professionnalisation s'il s'agit d'un CDI, une attestation reconnaissant que le salarié a bien atteint la classification en question dans la convention collective.

La circulaire indique également qu'il n'est pas possible de préparer plusieurs qualifications pour un même contrat de professionnalisation, excepté dans le cas où le salarié partage son contrat entre deux employeurs dont l'activité est saisonnière.

LES EMPLOYEURS CONCERNES

Les employeurs concernés sont les employeurs assujettis au financement de la formation professionnelle continue visés par l'article L. 6331-1 du Code du travail.

La circulaire prend en compte des dispositions introduites par la loi du 28 juillet 2011 : la possibilité de conclure des contrats de professionnalisation est ouverte aux entreprises de travail temporaire, de même que la possibilité de conclure conjointement un contrat de professionnalisation pour deux employeurs saisonniers.

LES BÉNÉFICIAIRES CONCERNES

1) Rappel

La circulaire rappelle que le contrat de professionnalisation est accessible :

- aux personnes âgées de seize à vingt-cinq ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
 - aux demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans et plus ;
 - aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 (contrat unique d'insertion, CUI) ;
 - dans les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon aux bénéficiaires de l'allocation parent isolé (API).
-

2) Précisions

La circulaire précise que **l'inscription à Pôle Emploi pour les personnes âgées de plus de 26 ans est obligatoire lorsque leur situation avant le début du contrat (telle que renseignée sur le CERFA « contrat de professionnalisation ») est demandeur d'emploi ou inactif non-bénéficiaire d'un minima social (RSA, ASS, AAH, API) ou qui n'ont pas bénéficié d'un contrat aidé (CUI). Dans tous les autres cas (sortant de scolarité ou d'université, contrat en alternance, contrat aidé, stagiaire de la formation professionnelle, salarié), l'inscription à Pôle Emploi n'est pas obligatoire.**

3) Le bénéficiaire n'a pas la nationalité française

La circulaire précise les éléments suivants :

- le bénéficiaire du contrat est ressortissant de l'Union Européenne (à l'exception des ressortissants de la Bulgarie et de la Roumanie pour lesquels les autorisations de travail restent obligatoires jusqu'à la fin de la période transitoire en 2014), de la Confédération Helvétique ou partie à l'Espace Economique Européen (EEE) : le principe de la libre circulation des travailleurs s'applique, sous réserve que les candidats puissent justifier de leur citoyenneté par une pièce d'identité en cours de validité (passeport ou carte nationale d'identité) ;
- le bénéficiaire du contrat est ressortissant d'un Etat tiers à l'Union Européenne, à la Confédération Helvétique ou non partie à l'Espace Economique Européen (EEE).

L'article L. 5221-5 du Code du travail, prévoit que l'autorisation de travail est accordée de droit à l'étranger autorisé à séjourner en France pour la conclusion d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation à durée déterminée.

Par conséquent, les services de la main-d'œuvre étrangère délivrent une autorisation de travail à toute personne disposant d'une carte de séjour autorisant l'exercice d'une activité professionnelle en cours de validité (ce qui est le cas de toutes les cartes de séjour mentionnées à l'article R. 5221-3 du Code du travail) et ayant conclu un contrat de professionnalisation, sous réserve que le contrat signé soit conforme aux dispositions prévues par le droit commun.

Les ressortissants étrangers mineurs sont dispensés de titres de séjour et sont par suite éligibles de droit au contrat de professionnalisation. Une autorisation de travail leur est néanmoins délivrée.

Il relève de la responsabilité de l'employeur de vérifier l'existence des pièces justificatives (titre de séjour et autorisation de travail) avant le début de l'exécution d'un contrat de professionnalisation. Il n'appartient pas à l'OPCA de vérifier l'existence de ces pièces justificatives.

FORME ET DUREE DU CONTRAT

1) Rappel

La circulaire rappelle que 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. 1242-3, d'une durée comprise entre 6 et 12 mois ;
- d'un contrat à durée indéterminée (CDI), dont l'action de professionnalisation, d'une durée comprise entre 6 et 12 mois, se situe au début du contrat.

L'allongement de la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation en début de CDI jusqu'à 24 mois est possible dans deux cas :

- pour les publics visés à l'article L. 6325-1-1 (même si un accord de branche ou l'accord collectif interprofessionnel ne le prévoit pas) ;
- un accord de branche ou l'accord collectif interprofessionnel le prévoit pour les autres publics que ceux visés à l'article L. 6325-1-1.

Tel est le cas de 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 qui prévoit un allongement possible de la durée du contrat jusqu'à 24 mois en fonction de l'objectif de formation visé.

2) Précisions

La circulaire précise qu'il n'est pas possible d'articuler un contrat de professionnalisation en même temps qu'un contrat unique d'insertion.

S'agissant de la durée du contrat, la circulaire indique que lorsque la durée hebdomadaire du travail est variable d'une semaine sur l'autre, la durée du travail indiquée sur le CERFA est une durée hebdomadaire moyenne, calculée sur l'ensemble du contrat.

ACTIONS DE FORMATION

1) Rappel

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 (article L. 6325-13 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, en particulier pour les publics mentionnés à l'article L. 6325-1-1 du Code du travail.

L'accord de branche du 13 juillet 2004 prévoit d'allonger la durée des actions de formation jusqu'à 40% en fonction de l'objectif de formation visé.

2) Précisions

La circulaire précise que le recours à une formation à distance ou par correspondance doit être justifié, exceptionnel et correspondre à une demande individuelle (par exemple, absence d'offre de formation équivalente, impossibilité de se rendre à l'établissement de formation). Dans ces cas-là, il convient qu'un planning dégageant des plages horaires identifiées réservées à la formation soit annexé au contrat. Enfin, un ou plusieurs regroupements physiques avec les formateurs responsables doivent être prévus pendant la durée du contrat de professionnalisation.

S'agissant de la prise en charge des frais de déplacement, la circulaire précise que les frais de transport entre le domicile et le lieu de travail habituel donnent lieu à un remboursement par l'employeur de 50% des coûts d'abonnement aux transports publics dans les conditions fixées par la loi n° 2008-1130 du 17 décembre 2008 et la circulaire DSS/SDFSS/5B n° 2003/07 du 7 janvier 2003.

Pour la restauration, les salariés en contrat de professionnalisation bénéficient des mêmes avantages que les autres salariés : accès à la cantine ou aux tickets restaurant le cas échéant.

La répartition des autres frais résultant de l'exécution du contrat de travail est régie par les dispositions contractuelles et conventionnelles.

Le forfait versé par l'OPCA peut couvrir tout ou partie de ces frais, dans les conditions fixées par les articles L. 6332-14 et D. 6332-87 du Code du travail.

Pour connaître les forfaits horaires de prise en charge des contrats de professionnalisation par l'OPCA de la construction, nous vous invitons à contacter l'antenne de Constructys au niveau de votre région.

AVENANTS ET RENOUVELLEMENT DU CONTRAT

1) Précisions en cas d'avenant

La circulaire précise qu'avant ou après transmission du contrat de professionnalisation à la DIRECCTE, les OPCA peuvent réviser certaines rubriques (par exemple l'adresse du salarié ou le numéro de téléphone de l'entreprise) sans qu'il soit nécessaire de conclure un avenant au contrat initial.

Un avenant (après transmission du contrat à la DIRECCTE) ou un nouveau contrat initial (si le contrat n'est pas encore transmis à la DIRECCTE) doit, en revanche, être obligatoirement conclu dans les cas suivants (liste non-exhaustive) :

- la date de fin de contrat ou d'action de professionnalisation est modifiée ;
- le volume horaire de formation est modifié ;
- la durée hebdomadaire de travail évolue ;
- lorsqu'un changement d'organisme de formation non initialement prévu intervient ;
- lorsqu'un changement de raison sociale de l'employeur intervient.

2) Précisions en cas de renouvellement du contrat

Les contrats de professionnalisation à durée déterminée (CDD) peuvent être renouvelés une fois, avec le même employeur, si :

- a. Le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée au premier contrat, prépare une qualification supérieure ou complémentaire. La circulaire précise que **l'OPCA est juge de ce caractère supérieur ou complémentaire**. Le bénéficiaire du contrat doit avoir impérativement déjà acquis la qualification visée au premier contrat, ou fournir la preuve que la qualification visée est en bonne voie d'être acquise (attestation de diplôme par exemple), avant de pouvoir prétendre renouveler son contrat.
- b. Le bénéficiaire n'a pu atteindre la qualification préparée pour l'une des raisons suivantes :
 - échec à l'obtention de la qualification,
 - maternité ou adoption,
 - maladie,
 - accident de travail,
 - défaillance de l'organisme de formation.

Les deux causes de renouvellement (a et b) peuvent être utilisées une seule fois chacune pour le même bénéficiaire.

Formellement, en cas de renouvellement d'un contrat de professionnalisation, un nouveau contrat initial doit être conclu, et non pas un avenant au contrat initial.

REGLES EN MATIERE DE SUCCESSION DE CONTRATS

1) Succession de CDD

La circulaire précise que s'agissant de la conclusion **entre les mêmes parties** d'un CDD classique immédiatement avant ou après un contrat de professionnalisation en CDD, les règles habituelles de succession de CDD ou de poursuite de contrat prévues aux articles L. 1244-1 et L. 1243-11 du Code du travail s'appliquent.

Lorsque que le nouveau contrat est un contrat de professionnalisation, le délai de carence n'est pas applicable (article L. 1244-4 du Code du travail).

Si le nouveau contrat est un CDD classique, le délai de carence est en principe applicable sauf pour les cas particuliers visés à l'article L. 1244-4 (remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, exécution de travaux urgents, emploi à caractère saisonnier...).

La circulaire de 2012 modifie celle de 2007 qui disposait que la conclusion d'un contrat de professionnalisation en CDD après un 1^{er} CDD dans la même entreprise était possible dès lors que la préparation de la qualification professionnelle visée dans le contrat de professionnalisation permettait d'acquérir la compétence pour occuper un autre poste de travail.

2) Contrat de professionnalisation en CDD et contrat d'apprentissage

La circulaire indique que le contrat d'apprentissage étant un contrat de type particulier et non un CDD, il n'y a pas de restrictions quant à l'ordre dans lequel un contrat d'apprentissage et un contrat de professionnalisation peuvent être conclus.

Cette position diffère de celle adoptée dans la circulaire de 2007 qui prévoyait que le contrat de professionnalisation n'avait pas vocation à constituer une étape dans un parcours de formation initiale et que l'appréciation de l'enregistrement d'un contrat d'apprentissage après un contrat de professionnalisation était laissée aux DDTEFP.

INSTRUCTION DES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION PAR LES OPCA

1) Rappel

L'OPCA dispose de **vingt jours calendaires** pour contrôler la conformité du contrat, prendre une décision de prise en charge financière et déposer le contrat à la DIRECCTE.

La circulaire précise que ce délai est incompressible. Il n'est pas suspendu lorsque le dossier est incomplet ou que des mentions doivent être rectifiées car non conformes aux dispositions légales et conventionnelles.

L'absence d'une décision de l'OPCA pendant ce délai, et donc l'absence d'une notification motivée de refus de prise en charge des coûts de la formation, entraîne :

- l'acceptation implicite de la prise en charge dont l'employeur peut se prévaloir auprès de l'OPCA,
- le dépôt du contrat.

Si l'OPCA constate que la prise en charge financière implicite concerne un contrat de professionnalisation non conforme, il peut décider de :

- suspendre cette prise en charge et/ou demander à l'employeur le remboursement des sommes déjà versées ;
- demander à l'employeur de modifier le contrat pour le mettre en conformité.

En cas de litige, le juge civil est compétent pour connaître de ces questions.

Le délai de 20 jours est calculé à compter de la date de réception du contrat contenant les éléments suivants obligatoires :

- les rubriques du CERFA dûment renseignées ;
- le document précisant les objectifs, le programme et les modalités d'évaluation et de sanction de la formation, visé à l'article D. 6325-11 du Code du travail.

La circulaire insiste sur le fait que le contrôle de conformité opéré par l'OPCA doit se limiter au respect des dispositions légales et conventionnelles.

Si le contrat est conforme et remplit les conditions de prise en charge, l'OPCA notifie à l'employeur la décision de prise en charge financière du contrat et dépose le contrat ainsi que la décision à la DIRECCTE dans le délai de 20 jours.

Si le contrat n'est pas conforme, l'OPCA peut :

- demander à l'employeur de modifier les rubriques erronées dans le délai imparti de 20 jours accordé à l'OPCA pour rendre sa décision ;
- à défaut, refuser la prise en charge financière de la formation et notifier la décision de refus motivée à l'employeur et au salarié. Dans ce cas, le contrat ne peut être qualifié de contrat de professionnalisation et ne peut se poursuivre que dans les règles dites de droit commun.

Si le contrat est conforme aux règles légales et conventionnelles mais ne remplit pas les critères de prise en charge, il ne fait donc pas l'objet d'une prise en charge financière de l'OPCA mais est néanmoins déposé auprès de la DIRECCTE.

2) Précisions

La DGEFP précise les mentions devant figurer obligatoirement dans le courrier notifiant aux parties les avis de conformité et de décision de prise en charge.

Ces mentions sont les suivantes :

- le nom, prénoms et date de naissance du salarié ;
- le 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 ;
- la date de l'avis sur la conformité du contrat ;
- la décision de prise en charge financière ;
- les dates de début et de fin du contrat de professionnalisation ou de l'action de professionnalisation d'un CDI ;
- la prise en charge financières prévue ;
- les modalités de financement de la formation et les justificatifs susceptibles d'être demandés en la matière.

PRISE EN CHARGE DES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION PAR LES OPCA

Refus de prise en charge par l'OPCA

Un OPCA peut refuser la prise en charge d'un contrat de professionnalisation lorsque celui-ci n'est pas conforme aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles.

Les règles relatives au contrat de professionnalisation, notamment en matière de salaire, ne sont alors pas applicables.

Pour un contrat de professionnalisation conforme, l'OPCA peut en refuser la prise en charge financière en cas de difficultés de trésorerie.