

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

1. Quels sont les objectifs du contrat de professionnalisation ?
2. Quelles sont les actions de formation définies comme prioritaires ?
3. Qui peut être embauché sous contrat de professionnalisation ?
4. Quelles sont les caractéristiques de conclusion du contrat de professionnalisation ?
5. Quelles sont les formalités à remplir ?
6. Peut-on renouveler le contrat de professionnalisation ?
7. L'indemnité de précarité est elle due à la fin du contrat de professionnalisation ?
8. Un contrat de professionnalisation peut-il succéder à un CDD ?
9. Quelles sont les formalités à accomplir en cas de rupture avant son terme du contrat de professionnalisation ?
10. Peut-on introduire une clause de dédit formation ?
11. Quelles sont les obligations respectives des parties ?
12. Quelle est la durée de l'action de professionnalisation ?
13. Quelle est la durée de la formation ?
14. Un tuteur est-il obligatoire ?
15. Quelle est le statut du salarié en contrat de professionnalisation ?
16. Quel est le montant de la rémunération ?
17. Quel est le montant du forfait de prise en charge des contrats de professionnalisation ?
18. Quelles sont les incidences pour l'entreprise d'une embauche en contrat de professionnalisation ?
19. Quelles sont les formations qualifiantes figurant sur une liste établie par la CPNE ?

1. Quels sont les objectifs du contrat de professionnalisation ?

Art. L. 6325-1 du code du travail

Le contrat de professionnalisation vise à favoriser l'insertion ou la réinsertion de jeunes et de demandeurs d'emploi en proposant une formation qualifiante.

A la clé, l'acquisition d'une qualification professionnelle obligatoirement reconnue, c'est-à-dire :

- Diplôme, titre homologué ou CQP (Certificat de Qualification Professionnelle) enregistré dans le RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles),
- Qualification figurant sur une liste établie par la CPNE (Commission Paritaire Nationale de l'Emploi cf. question 18),
- Qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche.

2. Quelles sont les actions de formation définies comme prioritaires ?

Art II-3 de l'accord de branche relatif à la formation professionnel 2008-01.

En application de l'article II-3 de l'accord de branche 2008-01, sont prioritaires les actions de formation qualifiantes en vue de l'obtention d'un diplôme ou titre national :

- De niveau III pour les filières éducatives, de l'animation, du soin, de l'aide et de l'accompagnement à la personne (dès lors que la durée de formation restant à effectuer pour le diplôme visé n'excède pas 24 mois).
- De niveau V pour les filières éducatives, de l'animation, du soin, de l'aide et de l'accompagnement de la personne.
- De niveau IV pour les filières éducatives, de l'animation et de l'accompagnement et de l'aide à la personne ;
- De niveau V à III pour les emplois à caractère administratif, technique et selon la liste établie par le CPNE pour les emplois à caractères médico-technique.

3. Qui peut être embauché sous contrat de professionnalisation ?

Art. L. 6325-1 du code du travail

- 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 sur la liste des demandeurs d'emploi gérée par Pôle Emploi ; il est toutefois admis que les personnes sortant de scolarité/université, d'un contrat aidé, d'un contrat en alternance, les stagiaires de la formation professionnelles ou les salariés puissent être recrutées en contrat de professionnalisation sans se réinscrire sur cette liste.
- Les bénéficiaires du RSA (revenu de solidarité active), de l'ASS (allocation de solidarité spécifique) et de l'AAH (allocation pour les adultes handicapés), les personnes ayant bénéficié du contrat unique d'insertion.
- Les bénéficiaires du RMI et de l'API (allocation parent isolé) dans les DOM et à Saint Barthélemy, Saint Martin et Saint Pierre-et-Miquelon.

4. Quelles sont les caractéristiques de conclusion du contrat de professionnalisation ?

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 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. 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.

Lorsqu'il est conclu à durée déterminée, le contrat de professionnalisation a pour durée celle de l'action de professionnalisation envisagée.

5. Quelles sont les formalités à remplir ?

*Art D 6325-1 à D 6325-2 du code du travail
Circ. DGEFP n°2012/15 du 19.07.2012*

Deux mois avant le début du contrat, l'employeur doit faire une demande d'accord préalable de financement auprès d'UNIFAF. Les imprimés relatifs à cette demande sont disponibles auprès de la délégation régionale UNIFAF.

Après accord de principe de prise en charge par UNIFAF, l'employeur doit établir le contrat de professionnalisation par écrit sur la base d'un formulaire Cerfa spécifique et l'adresser à UNIFAF au plus tard dans les 5 jours qui suivent le début du contrat. Le formulaire Cerfa de contrat de professionnalisation peut être téléchargé sur le site du ministère chargé de l'emploi.

Il est toutefois conseillé aux employeurs de déposer le dossier avant le début de l'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.

Dans le délai de 20 jours à compter de la réception du contrat et du document annexé à ce contrat, l'OPCA se prononce sur la prise en charge financière. Il vérifie notamment que les stipulations du contrat ne sont pas contraires à une disposition légale ou à une stipulation conventionnelle. Il notifie à l'employeur sa décision relative à la prise en charge financière. Il dépose le contrat, accompagné de sa décision, auprès du Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Dircecte) du lieu d'exécution du contrat, sous une forme dématérialisée. A défaut d'une décision de l'organisme dans ce délai de 20 jours, la prise en charge est réputée acceptée et le contrat est réputé déposé.

Lorsque l'organisme refuse la prise en charge financière au motif que les stipulations du contrat sont contraires à une disposition légale ou à une stipulation conventionnelle, il notifie sa décision motivée à l'employeur et au salarié titulaire du contrat.

6. Peut-on renouveler le contrat de professionnalisation ?

Art L.6325-7 du code du travail
Circ. DGEFP n°2012/15 du 19.07.2012

Le contrat de professionnalisation peut être renouvelé une fois si :

- Le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire ;
- Le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification visée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de défaillance de l'organisme de formation. »

Les deux causes de renouvellement 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.

7. L'indemnité de précarité est elle due à la fin du contrat de professionnalisation ?

Art L.1243-10 du code du travail

Lorsque le contrat à durée déterminée arrive à échéance, aucune indemnité de fin de contrat n'est due.

8. Un contrat de professionnalisation peut-il succéder ou précéder un CDD ?

Art L.1244-4 5° du code du travail
Art L.1244-1 et L.1243-11 du code du travail

La conclusion entre les mêmes parties d'un CDD classique immédiatement avant ou après un contrat de professionnalisation en CDD requière l'application des règles habituelles de succession de CDD ou de poursuite de contrats prévues aux articles L1244-1 et L.1243-11 du code du travail.

L'article L.1244-4 5° du code du travail précise que le délai de carence n'est pas applicable aux contrats conclus en application de l'article L 1242-3. Précisions données :

- Lorsque que le nouveau contrat est un contrat de professionnalisation, le délai de carence n'est pas applicable.
- 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

9. Quelles sont les formalités à accomplir en cas de rupture avant son terme du contrat de professionnalisation ?

Art D. 6325-5 du code du travail

Si le contrat à durée déterminée (ou l'action de professionnalisation s'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée), 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 (UNIFAF) ;
- L'URSSAF.

10. Peut on introduire une clause de dédit formation ?

Art L. 6325-15 du code du travail

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.

11. Quelles sont les obligations respectives des parties ?

Art. L.6325-3 du code du travail

Art. D.6325-13 du code du travail

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 (Art. L6325-3 du code du travail).

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 (UNIFAF) puis déposé par ce dernier auprès de la direction départementale du travail et de la formation professionnelle (Art. D.6325-13 du code du travail).

12. Quelle est la durée de l'action de professionnalisation ?

Art. L6325-11 à 6325-12 du code du travail

Circ. DGEFP n°2012/15 du 19.07.2012

Art II-4 de l'accord de branche relatif à la formation professionnelle 2008-01

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.

L'accord de branche précise que la durée maximale du contrat (CDD) ou de l'action de professionnalisation (CDI) peut être portée jusqu'à 24 mois pour les actions de formation prioritaires.

En outre, la durée des contrats de professionnalisation peuvent être allongée jusqu'à 24 mois pour :

- les bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH,
- les titulaires d'un CUI,
- les bénéficiaires du RMI et de l'API dans les DOM et à St Barthélémy, St Martin et St Pierre et Miquelon),
- les jeunes de 16 à 25 ans n'ayant pas validé un second cycle ou qui ne sont pas titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel.

Lorsque le contrat de professionnalisation prend la forme d'un contrat à durée indéterminée, l'action de professionnalisation se déroule en début de contrat.

Dans les deux cas, la totalité de la formation qualifiante, examen compris, doit se dérouler au cours du contrat.

13. Quelle est la durée de la formation ?

Art L. 6325-13 du code du travail.

Art L. 6325-14 du code du travail.

Circ. DGEFP n°2012/15 du 19.07.2012

Art II-4 de l'accord de branche relatif à la formation professionnelle 2008-01

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. L'accord de branche prévoit l'allongement de ces durées dans la limite de 2200 heures pour certaines formations qualifiantes (*art II-4 de l'accord de branche relatif à la formation professionnelle*).

La part minimale de la formation se calcule de la manière suivante :

- Nombre de semaines prévues au contrat X durée hebdomadaire X 0,15

Par ailleurs, des limites spécifiques sont prévues pour les contrats visant l'obtention de certains diplômes. Leur durée peut atteindre :

- 18 mois dans la limite de 1500 heures pour le CAF-AMP (aides médico-psychologique).
- 24 mois dans la limite de 1700 heures pour le CAF-ME (moniteur éducateur) et les DPAS (aide-soignant).

Les actions de formation sont financées par les organismes paritaires collecteurs agréés (UNIFAF) au titre des contrats et périodes de professionnalisation : le financement s'effectue sur la base des forfaits horaires fixés à neuf euros quinze de l'heure. Les dépenses de formation excédant le forfait 9.30€ sont imputables sur le budget du plan de formation de l'établissement.

14. Un tuteur est-il obligatoire ?

Chapitre IV de l'accord de branche relatif à la formation professionnelle 2008-01

Dans le cadre des contrats de professionnalisation, l'employeur doit désigner un tuteur. Le choix du tuteur doit se faire parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. La personne choisie doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Le tuteur a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le bénéficiaire du contrat ou de la période de professionnalisation. Il doit également veiller au respect de son emploi du temps. Il assure la liaison avec l'organisme ou le service de formation chargé de mettre en œuvre les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques, et participe à l'évaluation du suivi de la formation. L'employeur doit lui permettre de disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.

Le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de deux salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation (exceptionnellement trois par accord de la CPNE).

En contrepartie de ses fonctions, le tuteur percevra une indemnité de 70€ brut par mois complet de tutorat et par salariés en cadré (au maximum 2 ou 3 par accord de la CPNE). Cette indemnité est versée pendant toute la durée de formation du « tutoré ». En cas de mois incomplet de mission de tutorat, l'indemnité de fonction sera calculée au prorata temporis. Cette indemnité sera prise en charge par les fonds propres de l'établissement.

Par ailleurs, UNIFAF propose une aide financière à la formation des tuteurs et au développement de la fonction tutorale au sein de l'établissement. UNIFAF finance sur les fonds de la professionnalisation :

- Les dépenses occasionnées par l'exercice du tutorat, dans la limite de 230€ par mois et par tuteur pour une durée maximale de 6 mois. Le plafond mensuel de 230€ peut être majoré de 50% lorsque la personne chargée de l'exercice du tutorat est âgée de 45 ans ou plus ou accompagne un bénéficiaire de minima sociaux (RSA, ASS, AAH, RMI, API), une personne ayant bénéficié d'un CUI ou un jeune de 16 à 25 ans n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui n'est pas titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel.
- La formation des tuteurs référent est financée dans la limite de 15€ par heure de formation pour une durée maximale de 40 heures (auquel peut s'ajouter un financement au titre du fonds d'intervention dans le cadre de la formation de tuteur référent initiée par la CPNE)

15. Quelle est le statut du salarié en contrat de professionnalisation ?

Art L.6325-6 du code du travail

Art. L.6325-10 du code du travail

Circ. DGEFP n°2012/15 du 19.07.2012

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'établissement. Elle doit dans tous les cas être inférieure ou égale à 10 heures par jours (8 heures pour les jeunes de 16 à 18 ans). En outre, les salariés bénéficient du repos hebdomadaire.

16. Quel est le montant de la rémunération ?

Art II-5 de l'accord de branche relatif à la formation professionnelle 2008-01

Circulaire DGEFP n°2012/15 du 19 juillet 2012 sur la mise en œuvre des contrat de professionnalisation

- Pour les salariés non titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau figurant sur la liste établie par la CPNE et/ou inscrits au RNCP :
 - Salariés âgés de moins de 21 ans : 60% du SMIC
 - Salariés âgés de 21 ans et moins de 26 ans : 75% du SMIC

- Pour les salariés titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau figurant sur la liste établie par la CPNE et/ou inscrits au RNCP :
 - Salariés âgés de moins de 21 ans : 70% du SMIC
 - Salariés âgés de 21 ans et moins de 26 ans : 85% du SMIC.
- Les salariés âgés de 26 ans et plus perçoivent une rémunération qui ne peut être inférieure ni au SMIC, ni à 85% de la rémunération minimale prévue par les dispositions conventionnelles dont relève l'employeur.

☞ Le taux de rémunération change le premier jour du mois qui suit l'anniversaire du jeune.

Toutefois, lorsque le salarié atteint 26 ans en cours, cela n'a pas d'incidence automatique sur la rémunération. Pour autant cela n'exclut pas l'employeur et le salarié de convenir d'un commun accord d'une revalorisation salariale, au moment de la signature ou par avenant au contrat de professionnalisation.

Les salariés en contrat de professionnalisation rémunérés en pourcentage du minimum conventionnel (*salariés de 26 ans et plus*) doivent bénéficier de la prime décentralisée et des congés trimestriels lorsque la prime décentralisée est de 3%. En revanche les salariés en contrat de professionnalisation rémunérés sur la base du SMIC ne bénéficient pas de la prime décentralisée et par conséquent des congés trimestriels lorsque la prime décentralisée est de 3%. De même, les salariés titulaires de contrat de professionnalisation rémunérés sur la base du SMIC ne bénéficient pas de la prime d'ancienneté

Toutefois les salariés en contrats de professionnalisation bénéficient au même titre que les autres salariés, des primes liées à des sujétions telles que de la Prime de Contraintes Conventionnelles Particulière, la prime d'internat, la prime de nuit ou autres, dès lors qu'ils satisfont aux conditions d'attribution de ces primes.

17. Quel est le montant du forfait de prise en charge des contrats de professionnalisation ?

Art II-6 de l'accord de branche relatif à la formation professionnelle 2008-01

Art D.6332-87 du code du travail

- Le montant du forfait de prise en charge des contrats de professionnalisation prioritaires est fixé à :
 - 27 € pour les certifications de niveau V.
 - 13€ pour les certifications de niveau IV
 - 11,5€ pour les autres certifications.
- Le montant de prise en charge des contrats de professionnalisation non prioritaires correspond au montant du forfait fixé à l'article D 6332-87 du code du travail (soit 9,15 € à la date de la signature du présent accord).
- Le montant de prise en charge des contrats de professionnalisation est égal à 15€ par heure lorsque le contrat de professionnalisation est conclu avec un bénéficiaire de minima sociaux (RSA, ASS, AAH, RMI, API), une personne ayant bénéficié d'un CUI ou un jeune de 16 à 25 ans n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui n'est pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel.
Le montant du forfait de prise en charge des contrats de professionnalisation prioritaires reste fixé à 27 € pour les certifications de niveau V.

18. Quelles sont les incidences pour l'entreprise d'une embauche en contrat de professionnalisation ?

Art. L.6325-6 à L. 6325-21 du code du travail
 Art. D.6325-19 à D. 6325-28 du code du travail
 D. n° 2011-524 du 16 mai 2011, JO 17 mai
 D. n° 2011-523 du 16 mai 2011, JO 17 mai

▪ Exonération de certaines cotisations patronales

Pour les contrats de professionnalisation conclus à compter du 1er janvier 2008, les dispositions suivantes s'appliquent :

Les embauches en contrat professionnalisation ouvrent droit à une exonération de cotisations patronales d'assurances sociales (assurance maladie, maternité, invalidité, vieillesse-décès) et d'allocations familiales, lorsque le contrat est conclu avec un demandeur d'emploi âgé de 45 ans et plus ; le bénéfice de cette exonération ne peut être cumulé avec celui d'une autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales ou l'application de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations, à l'exception de l'exonération visée ci-dessous et de la déduction forfaitaire au titre des heures supplémentaires. Cette exonération peut toutefois être cumulée avec l'aide exceptionnelle prévue au profit des employeurs qui embauchent, en contrat de professionnalisation, un demandeur d'emploi de 45 ans et plus.

Les embauches en contrat de professionnalisation effectuées par les groupements d'employeurs régis par les dispositions du Code du travail qui organisent des parcours d'insertion et de qualification au profit soit de jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus sortis du système scolaire sans qualification ou rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi, soit de demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus, ouvrent droit à une exonération des cotisations à la charge de l'employeur au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles. Cette exonération bénéficie aux groupements d'employeurs bénéficiant de l'aide prévue aux articles D. 6325-23 et D. 6325-24 du Code du travail, c'est-à-dire l'aide aux groupements d'employeurs qui organisent des parcours d'insertion et de qualification au profit de certains titulaires de contrats de professionnalisation. Le bénéfice de cette exonération est cumulable avec la réduction générale de cotisations (réduction dite « Fillon »).

Dans les deux situations visées ci-dessus :

- le montant de l'exonération est égal à celui des cotisations afférentes à la fraction de la rémunération n'excédant pas le produit du SMIC par le nombre d'heures rémunérées, dans la limite de la durée légale du travail calculée sur le mois, ou, si elle est inférieure, la durée conventionnelle applicable dans l'établissement ;

- l'exonération est applicable aux cotisations afférentes aux rémunérations dues jusqu'à la fin du contrat de professionnalisation lorsque le contrat est à durée déterminée, ou de l'action de professionnalisation lorsque le contrat est à durée indéterminée.

▪ Absence de prise en compte dans les effectifs

Les titulaires des contrats de professionnalisation ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif du personnel des entreprises dont ils relèvent pour l'application des dispositions législatives ou réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif minimum de salariés, exception faite de celles qui concernent la tarification des risques d'accidents du travail et

de maladies professionnelles. Cette disposition s'applique jusqu'au terme du contrat s'il a été conclu pour une durée déterminée, ou jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation lorsque le contrat est à durée indéterminée.

▪ Aide à l'accompagnement pour les groupements d'employeurs

Les groupements d'employeurs qui organisent, dans le cadre du contrat de professionnalisation, des parcours d'insertion et de qualification au profit de jeunes de 16 à 25 ans sortis du système scolaire sans qualification ou rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi ou de demandeurs d'emploi de 45 ans et plus peuvent bénéficier d'une aide de l'Etat pour l'accompagnement personnalisé vers l'emploi de ces jeunes et de ces demandeurs d'emploi. Une convention doit être conclue entre le groupement et le représentant de l'Etat dans le département. Le montant de l'aide est fixé à 686 € par accompagnement et en année pleine.

- L'exonération de cotisations patronales de sécurité sociale est subordonnée au respect par l'employeur de l'ensemble des obligations mises à sa charge au titre des contrats de professionnalisation. À défaut, la DIRECCTE peut, par décision motivée, prononcer le retrait du bénéfice de cette exonération.

- Les employeurs qui embauchent et forment un demandeur d'emploi, âgé de 26 ans et plus, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation peuvent, sous certaines conditions, bénéficier d'une aide spécifique.

▪ Aide pour l'embauche de seniors en contrat de professionnalisation

Pour toute embauche de demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus en contrat de professionnalisation, les employeurs peuvent désormais bénéficier d'une aide de l'État de 2000 €. (D. n° 2011-524 du 16 mai 2011, JO 17 mai)

Elle est accordée rétroactivement pour les embauches prenant effet au 1er mars 2011. À noter que cette aide est cumulable avec les autres aides existantes actuellement (à la date de parution du décret) pour l'embauche de salariés d'au moins 45 ans en contrat de professionnalisation.

Pour pouvoir bénéficier de l'aide, l'employeur doit remplir les conditions suivantes :

- embaucher, sous contrat de professionnalisation, un demandeur d'emploi âgé d'au moins 45 ans à la date de début d'exécution du contrat, étant précisé que celle-ci doit être postérieure au 1er mars 2011;
- ne pas avoir procédé, dans les six mois qui précèdent l'embauche, à un licenciement économique sur le poste pourvu par le recrutement;
- ne pas avoir employé le titulaire du contrat au cours des six derniers mois précédant la date de début du contrat ;
- être à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard des organismes de recouvrement des cotisations et des contributions de sécurité sociale ou d'assurance chômage, ou avoir souscrit et respecté un plan d'apurement des cotisations restant dues.

Pour bénéficier de l'aide, l'employeur dépose une demande à Pôle emploi dans les trois mois suivant le début d'exécution du contrat (ou, pour les embauches antérieures au 17 mai, dans les trois mois suivant cette date, soit d'ici le 17 août). Cette demande comprend une copie du contrat de professionnalisation et, le cas échéant, la décision de prise en charge financière de l'OPCA ou, à défaut, la preuve de dépôt du contrat auprès de cet organisme.

Le montant de l'aide s'élève à 2000 €. Pour les salariés à temps partiel, ce montant est calculé proportionnellement au temps de travail effectif.

Gérée par Pôle emploi, l'aide est versée en deux fois :

- un premier versement de 1 000 € à l'issue du 3ème mois d'exécution du contrat de professionnalisation, ou pour les embauches antérieures au 17 mai, à l'issue du 3ème mois suivant la date de cette publication, à savoir fin août ;
- le solde à l'issue du 10ème mois d'exécution du contrat.

En pratique, l'employeur fait parvenir à Pôle emploi, dans les trois mois suivant chacune de ces échéances, une déclaration attestant que le contrat de professionnalisation est en cours à ladite échéance.

Si le contrat est arrivé à échéance ou a été interrompu avant l'une de ces échéances, l'employeur n'a pas droit à l'aide pour la période considérée.

Lorsque l'employeur n'est plus à jour de ses obligations déclaratives ou de paiement de ses cotisations et contributions sociales, le versement de l'aide est suspendu jusqu'à ce qu'il soit à nouveau en règle et, au plus tard, jusqu'à l'expiration d'un délai de 15 mois suivant la date du début d'exécution du contrat. L'aide n'est plus due au-delà de ce délai.

▪ L'aide forfaitaire pour l'embauche des demandeurs d'emploi de 26 ans et plus

L'aide forfaitaire à l'employeur (AFE) vise à inciter les employeurs à embaucher et à former dans le cadre du contrat de professionnalisation des demandeurs d'emploi inscrits de 26 ans et plus ayant des difficultés d'insertion dans un emploi durable. Peuvent solliciter cette aide les entreprises quel que soit leur effectif, situées en métropole, dans les DOM ou dans les collectivités territoriales de Saint-Pierre-et-Miquelon, Saint-Barthélemy et Saint-Martin.

Les dispositions présentées ici, en vigueur depuis le 17 mai 2011, résultent de la Délibération Pôle emploi n° 2011/18 du 24 mai 2011 citée en référence. L'aide forfaitaire à l'employeur est attribuée sous réserve que l'enveloppe financière allouée à ce dispositif de Pôle emploi ne soit pas épuisée.

L'aide forfaitaire à l'employeur (AFE) s'adresse aux employeurs qui procèdent à une embauche dans le cadre d'un contrat de professionnalisation d'un demandeur d'emploi, inscrit auprès de Pôle emploi, âgé de 26 ans et plus à la date de début d'exécution du contrat.

L'employeur ne doit pas avoir procédé dans les 6 mois qui précèdent l'embauche à un licenciement pour motif économique sur le poste pourvu par le recrutement en contrat de professionnalisation. En outre, l'aide ne peut être attribuée si le titulaire du contrat a appartenu à l'effectif de l'entreprise au cours des 6 derniers mois précédant la date de début du contrat.

L'aide forfaitaire à l'employeur n'est compatible avec aucune autre aide à l'embauche sauf avec l'aide de l'État pour l'embauche de demandeurs d'emploi de 45 ans et plus en contrat de professionnalisation. Elle peut être cumulée avec une exonération de cotisations de sécurité sociale (par exemple, l'allègement général de cotisations sur les bas et moyens salaires ou « Réduction Fillon »).

Le montant de l'aide forfaitaire à l'employeur est plafonné à 2000 euros. Elle fait l'objet de deux versements conditionnés à la poursuite l'action de professionnalisation.

Lorsque le salarié est à temps partiel, le montant de l'aide est calculé à due proportion du temps de travail effectif.

L'aide forfaitaire à l'employeur fait l'objet de deux versements par Pôle emploi services :

- le premier d'un montant de 1 000 € est dû à l'issue du 3e mois d'exécution du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée,
- le second d'un montant de 1 000 € est dû, le cas échéant, à l'issue du 10e mois d'exécution du contrat ou de l'action de professionnalisation. Un avis de paiement précisant à l'employeur le montant de l'aide versée pour chaque salarié concerné est adressé, en parallèle, à l'employeur.

Si le contrat ou l'action de professionnalisation est arrivé à échéance ou a été interrompu avant l'une des échéances susmentionnées, l'aide correspondante à la période considérée n'est pas due et dans cette situation l'employeur reçoit un avis de non-paiement.

Chaque versement de l'aide est effectué sous réserve :

- que l'action de professionnalisation soit toujours en cours à chaque échéance précitée, à défaut l'aide n'est pas due ;
- que l'employeur soit à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard des organismes de recouvrement des cotisations et des contributions de sécurité sociale et d'assurance chômage. Il dispose d'un délai de 15 mois à partir du début de l'exécution du contrat pour se mettre en conformité avec les obligations précitées à défaut l'aide n'est pas due.

Avant la fin du 3e et du 10e mois d'exécution du contrat de professionnalisation, Pôle emploi services adresse une déclaration d'actualisation permettant à l'employeur d'attester que le contrat ou l'action de professionnalisation est toujours en cours à l'échéance de versement. Cette déclaration permet également à l'employeur de déclarer toute modification de sa situation ou de celle du salarié concerné. Elle doit être retournée à Pôle emploi services, dûment complétée et signée par l'employeur, dans les meilleurs délais et au plus tard dans les trois mois suivants chacune des échéances (pour les embauches intervenues entre le 1er mars et le 17 mai 2011, au plus tard le 17 novembre 2011, afin de pouvoir traiter ces demandes avec l'aide à l'embauche des demandeurs d'emploi de 45 ans et plus en contrat de professionnalisation). A défaut, l'aide ne pourra plus être versée et l'employeur recevra un avis de non-paiement.

Le versement de l'aide est suspendu lorsque l'employeur n'a pas retourné la déclaration d'actualisation ou lorsque cette déclaration est irrecevable (absence de signature de l'employeur).

Le formulaire de demande est disponible sur le site de Pôle emploi (www.pole-emploi.fr). Il permet de solliciter à la fois l'aide forfaitaire à l'employeur et l'aide de l'État pour l'embauche d'un demandeur d'emploi âgé de 45 ans et plus en contrat de professionnalisation. Ce formulaire est accompagné d'une notice explicative.

19. Quelles sont les formations qualifiantes figurant sur une liste établie par la CPNE ?

Intitulé de la formation

Niveau

Aide Médico-Psychologique (Diplôme d'Etat d') (DEAMP)	V
Auxiliaire de la Vie Sociale (Diplôme d'Etat d') (DEAVS)	V
Aide Soignant (Diplôme d'Etat d') (DEAS)	V
Auxiliaire de Puériculture (Diplôme d'Etat d') (DEAP)	V
Ambulancier (Diplôme d'Etat d')	V
Assistant Animateur Technique (Brevet d'aptitude professionnelle) (BAPAAT)	V
BEP ASSP (Accompagnement, soins et services à la personne) <i>Correspond au diplôme obtenu en certification intermédiaire du BAC PRO ASSP qui remplace le BEP Carrières Sanitaires et Sociales</i>	V
Moniteur Educateur (Diplôme d'Etat d') (DEME)	IV
Brevet professionnel de la Jeunesse de l'Education Populaire et des Sports (BPJEPS) <i>remplace le BEATEP et BEES 1er degré pour certaines options Spécialités : Animation culturelle, Animation sociale, Techniques de l'information et de la communication, Activités équestres</i>	IV
Préparateur en pharmacie (Brevet professionnel)	IV
Secrétaire médico-social (Certificat de la Croix-Rouge Française)	IV
Technicien de l'Intervention sociale et familiale (Diplôme d'Etat) (DETISF)	IV
BAC PRO (Accompagnement, soins et services à la personne) Option A : à domicile ; Option B : en structure <i>Remplace le BEP Carrières Sanitaires et Sociales</i>	IV
Diplôme d'Etat de la Jeunesse de l'Education Populaire et des Sports	III

(DEJEPS) – mention Activités physiques et sportives adaptées

Analyses de biologie médicale (BTS)	III
Assistant de Service Social (Diplôme d'Etat d') (DEASS)	III
Carrières sociales - option animation Socioculturelle (DUT)	III
Technicien Supérieur en Economie Sociale et Familiale (BTS – ESF)	III
Diplômes universitaires ou interuniversitaires éligibles au DPC	III
Diplômes Universitaires ou interuniversitaires Portant sur les thèmes : Autisme et Troubles Envahissants du Développement, Adolescents en difficulté, Addictologie, Gériatrie, Soins palliatifs, Handicap psychique, Hygiène, Réduction des risques, Education thérapeutique, Nutrition	III
Conseiller en Economie Sociale et Familiale (Diplôme d'Etat de) (DECESF)	III
Educateur de Jeunes Enfants (Diplôme d'Etat d') (DEEJE)	III
Educateur Spécialisé (Diplôme d'Etat d') (DEES)	III
Educateur Technique Spécialisé (Diplôme d'Etat d') (DEETS)	III
Manipulateur en Electroradiologie Médicale (Diplôme d'Etat de) (DEMERM)	III
Masseur-Kinésithérapeute (Diplôme d'Etat de) (DEMK)	III
Pédicure Podologue (Diplôme d'Etat de) (DEPP)	III
Podo-Orthésiste (BTS)	III
Prothésiste Orthésiste (BTS)	III

Psychomotricien (Diplôme d'Etat de)	III
Ergothérapeute (Diplôme d'Etat d')	III
Technicien Supérieur Diététique (BTS)	III
Technicien supérieur en imagerie médicale et radiologie thérapeutique (BTS - DE)	III
Génie Biologique - option analyses biologiques Et biochimiques (DUT GB ABB)	III
Génie Biologique - option diététique (DUT GB DIET)	III
Technicien en Analyses Biomédicales (Diplôme d'Etat de) (DETAB)	III
Orthoptiste (Certificat de capacité d')	III
Orthophoniste (Certificat de capacité d') (CCO)	II
Puéricultrice (Diplôme d'Etat de)	II
Infirmier (Diplôme d'Etat d') (DEI)	II
Infirmier-Anesthésiste (Diplôme d'Etat d') (DEIA)	II
Infirmier de Bloc Opératoire (Diplôme d'Etat d') (DEIBO)	II
Sage-femme (Diplôme d'Etat de)	II
Médiateur Familial (Diplôme d'Etat de) (DEMF)	II

Cadre de Santé (Diplôme d'Etat) (DECS)	II
Encadrement et Responsable d'Unité d'Intervention Sociale (Certificat d'Aptitude aux Fonctions d') (CAFERUIS)	II
Licence Langue des signes français	II
Master 1 :	II
- Insertion - Administration/gestion/management du sanitaire et du social ou autre titre ou diplôme inscrit et/ ou éligible de droit au RNCP de niveau II dans ces deux domaines	
Directeur d'Etablissement Social ou de service d'intervention sociale (Certificat d'aptitude aux fonctions de) (CAFDES)	I
Ingénierie Sociale (Diplôme d'Etat d') (DEIS)	I
Psychologue :	I
Master 2 en psychologie Diplôme de psychologue du travail (délivré par le CNAM) Diplôme de psychologue délivré par l'école des psychologues praticiens de l'institut catholique de Paris	
Master 2 :	I
Insertion Administration/gestion/management du sanitaire et du social ou autre titre ou diplôme inscrit et/ ou éligible de droit au RNCP de niveau I dans ces deux domaines	

Autres formations

Surveillant de nuit qualifié

Maîtresse de maison

Moniteur d'atelier 1ère classe

(Mis en œuvre par l'AFPA)

Moniteur d'atelier 2ème classe

(Mis en œuvre par un organisme de formation agréé formation ETS)

Assistant de soins en gérontologie

Socle de compétences clés des métiers du secteur

Délégué aux prestations familiales

(Certificat national de compétence)

Mandataire judiciaire à la protection des majeurs

(Certificat national de compétence)