Le contrat de professionnalisation

Autres formations

PostÃ© par: formations-concours

Publiée le : 7/10/2008 10:23:24

Le contrat de professionnalisation remplace les contrats de qualification et dâ€™adaptation. Les rÃ©munÃ©rations peuvent Ãªtre supÃ©rieures Ã celles proposÃ©es par le contrat d'apprentissage. Mais si on y acquiÃ¨re une qualification on obtient pas nÃ©cessairement un diplÃ´me Ã l'issue de sa formation.

Qui peut Ãªtre embauchÃ© sous contrat de professionnalisation ?

Peuvent Ãªtre embauchÃ©s dans le cadre d'un contrat de professionnalisation :

les jeunes Ã¢gÃ©s de 16 Ã 25 ans rÃ©volus, qui peuvent ainsi complÃ©ter leur formation initiale ;

les demandeurs d'emploi Ã¢gÃ©s de 26 ans et plus.Â

Qui peut embaucher un salariÃ© en contrat de professionnalisation

Peuvent conclure des contrats de professionnalisation tous les employeurs assujettis au financement de la formation professionnelle continue, Ã l'exception de l'Ã‰tat, des collectivitÃ©s territoriales et de leurs Ã©tablissements publics Ã caractÃ¨re administratif. Les Ã©tablissements publics industriels et commerciaux et les entreprises d'armement maritime peuvent conclure des contrats de professionnalisation.

Les entreprises de travail temporaire peuvent Ã©galement embaucher des salariÃ©s en contrat de professionnalisation Ã durÃ©e dÃ©terminÃ©e.

Les conditions particuliÃ¨res d'application du contrat de professionnalisation aux personnels navigants des entreprises d'armement maritime sont fixÃ©es par le dÃ©cret nÂ° 2005-146 du 16 fÃ©vrier 2005 (JO du 19).

Conclusion et fin du contrat de travail : quelles caractÃ©ristiques ?

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail en alternance Ã durÃ©e dÃ©terminÃ©e ou indÃ©terminÃ©e avec une action de professionnalisation.

Il doit dans tous les cas Ãªtre Ã©tabli par Ã©crit. Lorsqu'il est conclu Ã durÃ©e dÃ©terminÃ©e, il a pour durÃ©e celle de l'action de professionnalisation envisagÃ©e (voir ci-dessous). Il peut Ãªtre renouvelÃ© une fois si le

bÃ©nÃ©ficiaire du contrat n'a pas pu obtenir la qualification envisagÃ©e pour cause :

d'Ã©chec aux Ã©preuves d'Ã©valuation de la formation suivie ;

de maternitÃ©, de maladie, d'accident du travail ;

de dÃ©faillance de l'organisme de formation. Lorsque le contrat Ã durÃ©e dÃ©terminÃ©e arrive Ã Ã©chÃ©ance, aucune indemnitÃ© de fin de contrat n'est due. Si le contrat Ã durÃ©e dÃ©terminÃ©e (ou l'action de professionnalisation s'il s'agit d'un contrat Ã durÃ©e indÃ©terminÃ©e), est rompu avant son terme, l'employeur doit en informer, dans les 30 jours qui suivent cette rupture :

la direction dÃ©partementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;

l'organisme paritaire collecteur agrÃ©Ã© :l'URSSAF.

Conclusion et fin du contrat de travail : quelles caractÃ©ristiques

L'employeur s'engage Ã assurer aux bÃ©nÃ©ficiaires d'un contrat de professionnalisation une formation leur permettant d'acquÃ©rir une qualification professionnelle et Ã leur fournir un emploi en relation avec cet objectif pendant la durÃ©e du contrat Ã durÃ©e dÃ©terminÃ©e ou de l'action de professionnalisation dans le cadre d'un contrat Ã durÃ©e indÃ©terminÃ©e.

De son cÃ´tÃ©, le titulaire du contrat s'engage Ã travailler pour le compte de cet employeur et Ã suivre la formation prÃ©vue au contrat. Dans les deux mois qui suivent le dÃ©but du contrat de professionnalisation, l'employeur examine avec le titulaire du contrat l'adÃ©quation du programme de formation au regard des acquis du salariÃ©. En cas d'inadÃ©quation, l'employeur et le salariÃ© peuvent conclure un avenant au contrat de professionnalisation, dans les limites de la durÃ©e de ce contrat. Cet avenant est transmis Ã l'organisme paritaire collecteur agrÃ©Ã© qui finance la formation (OPCA) puis dÃ©posÃ© par ce dernier auprÃ¨s de la direction dÃ©partementale du travail et de la formation professionnelle.

Quelle est la durÃ©e de l'action de professionnalisation ?

L'action de professionnalisation comporte des pÃ©riodes de travail en entreprise et des pÃ©riodes de formation. Sa durÃ©e est comprise entre 6 et 12 mois. Cette durÃ©e peut Ãªtre Ã©tendue dans la limite de 24 mois par convention ou accord collectif de branche, notamment pour les personnes sorties du systÃ¨me scolaire sans qualification professionnelle reconnue ou lorsque la nature des qualifications visÃ©es l'exige. Lorsque le contrat de professionnalisation prend la forme d'un contrat Ã durÃ©e indÃ©terminÃ©e, l'action de professionnalisation se dÃ©roule en dÃ©but de contrat.

Â

Quelle est la durÃ©e de la formation ?

Les actions d'Ã©valuation et d'accompagnement ainsi que les

enseignements gÃ©nÃ©raux, professionnels et technologiques sont mis en Å“uvre par un organisme de formation ou par l'entreprise elle-mÃªme si elle dispose d'un service de formation. Ces actions ont une durÃ©e comprise entre 15 % et 25 % de la durÃ©e totale du contrat Ã durÃ©e dÃ©terminÃ©e, sans pouvoir Ãªtre infÃ©rieure Ã 150 heures, ou de l'action de professionnalisation d'un contrat Ã durÃ©e indÃ©terminÃ©e . Des dispositions conventionnelles peuvent prÃ©voir des actions de formation d'une durÃ©e plus longue pour certaines catÃ©gories de bÃ©nÃ©ficiaires (notamment pour les jeunes n'ayant pas achevÃ© un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplÃ´me de l'enseignement technologique ou professionnel ou pour ceux qui visent des formations diplÃ´mantes). Les actions de formation sont financÃ©es par les organismes paritaires collecteurs agrÃ©Ã©s (OPCA) au titre des contrats et pÃ©riodes de professionnalisation : le financement s'effectue sur la base des forfaits horaires fixÃ©s par accord conventionnel ou Ã dÃ©faut d'un tel accord sur la base de neuf euros quinze de l'heure. Ces forfaits comprennent les frais pÃ©dagogiques, les rÃ©munÃ©rations, les cotisations et contributions sociales lÃ©gales et conventionnelles ainsi que les frais de transport, etc. Toute clause de remboursement des dÃ©penses de formation (clause de Â« dÃ©dit-formation Â») par le titulaire du contrat Ã l'employeur en cas de rupture du contrat de travail est nulle et de nul effet.

Un tuteur est-il obligatoire ?

Dans le cadre des contrats de professionnalisation, l'employeur a la possibilitÃ© de dÃ©signer un tuteur, mais non l'obligation. S'il dÃ©signe un tuteur, celui-ci doit Ãªtre choisi parmi les salariÃ©s qualifiÃ©s de l'entreprise. La personne choisie doit Ãªtre volontaire et justifier d'une expÃ©rience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visÃ©. L'employeur peut aussi assurer lui-mÃªme le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expÃ©rience. Le tuteur a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le bÃ©nÃ©ficiaire du contrat ou de la pÃ©riode de professionnalisation. Il doit Ã©galement veiller au respect de son emploi du temps. Il assure la liaison avec l'organisme ou le service de formation chargÃ© de mettre en oeuvre les actions d'Ã©valuation et d'accompagnement ainsi que les enseignements gÃ©nÃ©raux, professionnels et technologiques, et participe Ã l'Ã©valuation du suivi de la formation. L'employeur doit lui permettre de disposer du temps nÃ©cessaire pour exercer ses fonctions et se former. Lorsqu'il est salariÃ©, le tuteur ne peut exercer simultanÃ©ment ses fonctions Ã l'Ã©gard de plus de trois salariÃ©s bÃ©nÃ©ficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de pÃ©riodes de professionnalisation. L'employeur ne peut assurer simultanÃ©ment le tutorat Ã l'Ã©gard de plus de deux salariÃ©s bÃ©nÃ©ficiaires desdits contrats ou de pÃ©riodes de professionnalisation.

DÃ©penses de formation

Les dÃ©penses exposÃ©es pour la formation du tuteur peuvent Ãªtre prises

en charge par un organisme collecteur des fonds de la formation professionnelle dans la limite de 15 â,¬ par heure de formation pour une durÃ©e maximale de 40 heures. Ces dÃ©penses comprennent les frais pÃ©dagogiques, les rÃ©munÃ©rations, les cotisations et contributions sociales lÃ©gales et conventionnelles ainsi que les frais de transport et d'hÃ©bergement. Par ailleurs, dans la limite d'un plafond de 230 â,¬ par mois et par bÃ©nÃ©ficiaire pour une durÃ©e maximale de 6 mois, les organismes collecteurs peuvent prendre en charge les dÃ©penses liÃ©es Ã l'exercice du tutorat. Â

Quelles sont les conditions de travail du salariÃ© ?

Le titulaire d'un contrat de professionnalisation est un salariÃ© Ã part entiÃ¨re. Ã€ ce titre, les lois, les rÃ¨glements et la convention collective lui sont applicables dans les mÃªmes conditions qu'aux autres salariÃ©s, dans la mesure oÃ¹ leurs dispositions ne sont pas incompatibles avec les exigences de leur formation. La durÃ©e du travail incluant les pÃ©riodes oÃ¹ le salariÃ© est en formation ne peut excÃ©der la durÃ©e hebdomadaire de travail pratiquÃ© dans l'entreprise ni la durÃ©e quotidienne lÃ©gale du travail. Les salariÃ©s bÃ©nÃ©ficient du repos hebdomadaire. Â Â

Quel est le montant de la rÃ©munÃ©ration ?

Jeunes de 16 Ã 25 ans rÃ©volus

Sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, les salariÃ©s Ã¢gÃ©s de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation perÃ§oivent pendant la durÃ©e de leur contrat Ã durÃ©e dÃ©terminÃ©e ou de l'action de professionnalisation (dans le cadre de leur contrat Ã durÃ©e indÃ©terminÃ©e) un salaire minimum calculÃ© en fonction de leur Ã¢ge et de leur niveau de formation. Ce salaire ne peut Ãªtre infÃ©rieur Ã 55 % du Smic pour les bÃ©nÃ©ficiaires Ã¢gÃ©s de moins de vingt et un ans et Ã 70 % du Smic pour les bÃ©nÃ©ficiaires de vingt et un ans et plus. Ces rÃ©munÃ©rations ne peuvent Ãªtre infÃ©rieures, respectivement, Ã 65 % et 80 % du Smic, dÃ¨s lors que le bÃ©nÃ©ficiaire est titulaire d'une qualification au moins Ã©gale Ã celle d'un baccalaurÃ©at professionnel ou d'un titre ou diplÃ´me Ã finalitÃ© professionnelle de mÃªme niveau. Le taux de rÃ©munÃ©ration change le premier jour du mois qui suit l'anniversaire du jeune.

SalariÃ©s d'au moins 26 ans

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation Ã¢gÃ©s d'au moins 26 ans perÃ§oivent pendant la durÃ©e de leur contrat Ã durÃ©e dÃ©terminÃ©e ou de l'action de professionnalisation (dans le cadre d'un contrat Ã durÃ©e indÃ©terminÃ©e), une rÃ©munÃ©ration qui ne peut Ãªtre infÃ©rieure ni au Smic ni Ã 85 % de la rÃ©munÃ©ration minimale prÃ©vue par la convention ou l'accord collectif de la branche dont relÃ¨ve l'entreprise oÃ¹ ils sont employÃ©s. Sauf si un taux moins Ã©levÃ© est prÃ©vu par une convention collective ou un contrat particulier, les avantages en nature dont bÃ©nÃ©ficie le titulaire du contrat de professionnalisation peuvent Ãªtre dÃ©duits du salaire dans la limite de 75 % de la dÃ©duction autorisÃ©e pour les autres salariÃ©s par la rÃ©glementation applicable en matiÃ¨re de sÃ©curitÃ© sociale. Ces dÃ©ductions ne peuvent excÃ©der, chaque mois, un montant Ã©gal aux trois quarts du salaire.Â

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

L'entreprise bÃ©nÃ©ficie de plusieurs avantages :

exonÃ©ration des cotisations patronales de sÃ©curitÃ© sociale (maladie, maternitÃ©, invaliditÃ©, vieillesse-dÃ©cÃ¨s), d'accident du travail et d'allocations familiales, lorsque le contrat est conclu avec un jeune de moins de 26 ans ou un demandeur d'emploi de 45 ans ou plus. Cette exonÃ©ration s'applique jusqu'Ã la fin du contrat si le contrat est conclu pour une durÃ©e dÃ©terminÃ©e, ou jusqu'Ã la fin de l'action de professionnalisation si le contrat a Ã©tÃ© conclu pour une durÃ©e indÃ©terminÃ©e. Son montant est Ã©gal Ã celui des cotisations affÃ©rentes Ã la fraction de rÃ©munÃ©ration n'excÃ©dant pas le produit du Smic par le nombre d'heures rÃ©munÃ©rÃ©es, dans la limite de la durÃ©e lÃ©gale du travail calculÃ©e sur le mois ou, si elle est infÃ©rieure, la durÃ©e conventionnelle applicable dans l'Ã©tablissement ;

non-prise en compte des titulaires d'un contrat de professionnalisation dans les seuils d'effectifs, exception faite en matiÃ¨re de tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Cette disposition s'applique jusqu'au terme du contrat s'il a Ã©tÃ© conclu pour une durÃ©e dÃ©terminÃ©e, ou jusqu'Ã la fin de l'action de professionnalisation lorsque le contrat est Ã durÃ©e indÃ©terminÃ©e.

L'exonÃ©ration de cotisations patronales de sÃ©curitÃ© sociale est subordonnÃ©e au respect par l'employeur de l'ensemble des obligations mises Ã sa charge au titre des contrats de professionnalisation. Ã€ dÃ©faut, le DDTEFP peut, par dÃ©cision motivÃ©e, prononcer le retrait du bÃ©nÃ©fice de cette exonÃ©ration. Une aide forfaitaire peut Ãªtre attribuÃ©e Ã l'employeur qui embauche un allocataire du rÃ©gime d'assurance chÃ´mage, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation. Â

Quelles sont les dÃ©marches Ã accomplir ?

L'employeur doit adresser le contrat de professionnalisation Ã l'organisme paritaire collecteur agrÃ©Ã© (OPCA) au titre de l'alternance au plus tard dans les 5 jours qui suivent le dÃ©but du contrat. Cet organisme Ã©met un avis sur le contrat de professionnalisation et dÃ©cide de la prise en charge des dÃ©penses de formation. Dans tous les cas, dans le dÃ©lai d'un mois Ã compter de la date de rÃ©ception du contrat de professionnalisation, l'OPCA dÃ©pose le contrat, l'avis et la dÃ©cision relative au financement Ã la DDTEFP du lieu d'exÃ©cution du contrat. La DDTEFP enregistre le contrat s'il est conforme aux dispositions lÃ©gislatives, rÃ©glementaires et conventionnelles qui le rÃ©gissent. Il notifie sa dÃ©cision Ã l'employeur et Ã l'OPCA. L'absence de rÃ©ponse au-delÃ d'un mois Ã compter de la date de dÃ©pÃ´t vaut dÃ©cision d'enregistrement. En cas de refus d'enregistrement, l'employeur doit, prÃ©alablement Ã tout recours contentieux, former un recours devant le directeur rÃ©gional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Ce recours doit Ãªtre formÃ© dans un dÃ©lai d'un mois Ã compter de la notification de la dÃ©cision contestÃ©e. Â