



Le Mémento contrat de professionnalisation

Opérateur de Compétences de la Construction
32 rue Boulanger 75010 PARIS

SOMMAIRE

Introduction	Erreur ! Signet non défini.
Chapitre I : L'embauche en contrat de professionnalisation	6
1. Les salariés bénéficiaires du contrat de professionnalisation.....	6
2. Les employeurs éligibles au contrat de professionnalisation.....	8
<input type="checkbox"/> Les obligations de l'employeur	8
Obligation de formation	8
Examen du programme de formation	8
<input type="checkbox"/> Les aides à l'embauche.....	8
Aide forfaitaire à l'embauche pour les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus	8
Aide à l'embauche des demandeurs d'emploi de 45 ans et plus.....	9
Aides de l'AGEFIPH	10
Aide exceptionnelle à l'embauche de salariés en contrat de professionnalisation	10
Employeurs bénéficiaires	10
Age du salarié	10
Contrat de professionnalisation concernés.....	10
Certifications professionnelles préparées dans le cadre du contrat de professionnalisation	10
Montant et modalités de versement de l'aide.....	11
Dépôt du contrat de professionnalisation par l'OPCO pour bénéficier de l'aide exceptionnelle	11
<input type="checkbox"/> Aide à l'embauche des personnes éligibles à un parcours d'insertion par l'activité économique en contrat de professionnalisation	11
Employeurs éligibles	11
Salariés concernés.....	12
Conditions d'octroi.....	12
Montant et modalités de versement de l'aide.....	12
Encadrement du bénéfice de l'aide	13
Gestion de l'aide	13
Contrôle effectué par Pôle Emploi	13
Remboursement des sommes par l'employeur à l'Etat.....	13
<input type="checkbox"/> Cumul des aides	14
<input type="checkbox"/> Les exonérations de charges	16
Exonération des cotisations sociales.....	16
Exonération de la contribution spécifique 1% CPF-CDD	16
3. Les formes du contrat de professionnalisation.....	16
<input type="checkbox"/> CDD ou CDI.....	16

<input type="checkbox"/> Temps partiel ou temps complet	17
<input type="checkbox"/> Avec ou sans période d'essai.....	17
<input type="checkbox"/> Contrat de professionnalisation précédé d'une préparation opérationnelle à l'emploi	18
4. Les modalités de conclusion d'un contrat de professionnalisation	18
<input type="checkbox"/> Contrat établi par un document écrit.....	18
Formulaire CERFA N°12434*02	18
Documents annexés au contrat	19
<input type="checkbox"/> Le dépôt du contrat de professionnalisation	19
Transmission du contrat à l'OPCO	19
Décision de prise en charge du contrat de professionnalisation	19
Dépôt du contrat par l'OPCO	20
5. La durée du contrat de professionnalisation	20
<input type="checkbox"/> Une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois.....	20
<input type="checkbox"/> Une durée maximale de 36 mois pour certains bénéficiaires.....	21
<input type="checkbox"/> Une durée maximale de 24 mois par accord de branche.....	21
Chapitre II : La formation des bénéficiaires	22
1. La mise en œuvre de la formation	22
<input type="checkbox"/> L'alternance	22
<input type="checkbox"/> La formation à distance ou par correspondance.....	22
<input type="checkbox"/> Formation des mineurs en entreprise	23
2. La durée de la formation.....	28
<input type="checkbox"/> L'amplitude légale de la durée minimale	28
<input type="checkbox"/> L'allongement de la durée maximale de formation par accord de branche	28
3. Le tutorat	29
<input type="checkbox"/> Missions du tuteur	29
<input type="checkbox"/> Les conditions d'exercice de la fonction tutorale	30
<input type="checkbox"/> Le nombre de salariés à encadrer	30
<input type="checkbox"/> La formation du tuteur	30
<input type="checkbox"/> Le tuteur externe	31
<input type="checkbox"/> Spécificités du tutorat dans les GEIQ	31
Tuteur désigné par l'entreprise utilisatrice	31
Tuteur désigné par le GEIQ.....	31
4. La mobilité des bénéficiaires du contrat de professionnalisation.....	32
<input type="checkbox"/> La mise en place de la mobilité	32
Durée maximale de la mobilité	32
Conditions de mise en œuvre de la mobilité	32
<input type="checkbox"/> Les formalités.....	32
<input type="checkbox"/> Le conventionnement de la mobilité	32

□ La rémunération et la protection sociale des bénéficiaires en mobilité	33
□ Le financement de la mobilité.....	34
Chapitre III : Les droits et obligations du bénéficiaire du contrat de professionnalisation.....	35
1. L'application des dispositions de droit commun	35
2. La durée du travail en contrat de professionnalisation	35
3. La rémunération du bénéficiaire	35
4. La participation aux élections professionnelles	36
5. La gratuité de la formation	36
Chapitre IV : Le renouvellement et la rupture du contrat de professionnalisation	37
1. Le renouvellement du contrat de professionnalisation	37
2. La rupture pendant la période d'essai.....	37
3. La rupture après la période d'essai.....	37
4. Les autres cas de rupture	38
5. Procédure en cas de rupture anticipée	38
Chapitre V : Le financement du contrat de professionnalisation	39
1. La prise en charge du contrat par l'Opérateur de compétences.....	39
□ Les niveaux de prise en charge des contrats de professionnalisation fixés par convention ou accord collectif de branche ou par décret.....	39
□ Le refus de prise en charge par l'OPCO.....	40
□ Le maintien de la prise en charge en cas de rupture anticipée du contrat	40
2. La prise en charge des dépenses tutorales par l'OPCO	41
□ Les dépenses liées à l'exercice de la fonction tutorale	41
Tuteur interne.....	41
Tuteur externe.....	42
□ Les dépenses liées à la formation du tuteur	42

Introduction

Définition

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail en alternance entre un employeur du secteur privé à l'exclusion du particulier employé et un salarié répondant à certains critères. Il associe l'acquisition d'un savoir théorique au sein d'un organisme de formation (enseignement général, professionnel ou technologique), et l'acquisition d'un savoir-faire pratique au sein d'une ou plusieurs entreprises (article L6325-1 et suivants du Code de Travail). Précisons que la formation théorique peut se dérouler au sein de l'entreprise elle-même, du moment où elle dispose d'un service de formation identifié comme tel dans son organigramme, ainsi que d'un numéro de déclaration d'activité.

Objectifs

Le contrat de professionnalisation permet d'obtenir une certification professionnelle ou une qualification correspondant à :

- Soit un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- Soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- Soit un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche.

Il vise également à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle du salarié.

Par dérogation aux objectifs qui précèdent, du 28 décembre 2018 jusqu'au 27 décembre 2023, le contrat de professionnalisation peut être conclu en vue d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'Opérateur de compétences et en accord avec le salarié (décret n° 2018-1263 du 26 décembre 2018 et article 17 de la loi n° 2020-1577 du 14 décembre 2020 relative au renforcement de l'inclusion dans l'emploi par l'activité économique et à l'expérimentation « territoire zéro chômeur de longue durée »).

Chapitre I : L'embauche en contrat de professionnalisation

1. Les salariés bénéficiaires du contrat de professionnalisation

Sont éligibles pour conclure un contrat de professionnalisation (article L 6325-1 du Code de Travail) :






- Les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- Les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- Les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- Les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

D'autres personnes qualifiées de « publics prioritaires » ont été visées par la loi et bénéficient du contrat de professionnalisation dans des conditions de durée particulières. Il s'agit (article L 6325-1-1 du Code de Travail) :

- Des personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- Ces mêmes personnes ainsi que les demandeurs d'emploi de plus de 26 ans inscrits depuis plus d'un an en tant que tel à Pôle emploi ;
- Des bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation adulte handicapé (AAH) et du contrat unique d'insertion (CUI).

Inscription obligatoire ou non à Pôle Emploi pour les personnes âgées de 26 ans et plus

Pour rappel, la circulaire du 19 juillet 2012 relative au contrat de professionnalisation précise que l'inscription à Pôle Emploi n'est pas obligatoire pour les personnes âgées de 26 ans et plus, non bénéficiaires des minima sociaux, se retrouvant dans l'un des cas suivants :

-  *Sortant d'université ;*
-  *Contrat d'alternance ;*
-  *Contrat aidé ;*
-  *Stagiaire de la formation professionnelle ;*
-  *Salarié.*

Ainsi, les OPCO validaient les contrats de professionnalisation conclus par ces publics sur la base de ce texte. Or, cette circulaire n'est pas opposable à l'administration c'est-à-dire que les citoyens ne peuvent pas s'en prévaloir à son égard puisqu'elle n'a pas été publiée dans les conditions requises sur le site circulaires.legifrance.gouv.fr ou sur le site du ministère du travail et n'y figure pas en tant que document opposable. De ce fait, l'administration écarte très souvent son application.

A titre d'exemple, des entreprises relevant de certains OPCO ayant conclu des contrats de professionnalisation avec des publics âgés de 26 ans et plus non bénéficiaires des minima sociaux et non-inscrits à Pôle Emploi, ont fait l'objet de contrôle par les agents de contrôle de l'Etat. Ceux-ci ont exclu ces contrats de l'effectif des alternants pour le calcul de la CSA due par ces entreprises en se référant au code du travail (article L6525-1 du code du travail et L. 5411-1 du code du travail). Ils considèrent donc ces contrats comme des contrats de travail de droit commun.



Par ailleurs, selon la DGEFP, cette circulaire est devenue obsolète puisque certaines mentions sont contraires aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

En conséquence, les OPCO ont pris la décision de ne plus se référer à ce texte en matière d'éligibilité au contrat de professionnalisation.

De ce qui précède, en dehors des bénéficiaires de minima sociaux, les personnes âgées de 26 ans et plus doivent avoir le statut de demandeur d'emploi (être en recherche d'emploi et être inscrit à Pôle Emploi) avant de conclure un contrat de contrat de professionnalisation.

Notons qu'aucune durée minimale d'inscription à Pôle Emploi n'est requise par les textes. Toutefois, les personnes qui y sont inscrites depuis plus d'un an sont considérées comme prioritaires et bénéficient de certaines dispositions plus favorables (allongement de la durée de contrat de professionnalisation, allongement de la durée de la formation, forfait de prise en charge du contrat fixé à 15 euros au lieu de 9 euros, aides à l'embauche des demandeurs d'emploi de longue durée...).

Précisons que depuis le 1^{er} mai 2021, les ressortissants étrangers hors UE âgés de 26 ans et plus titulaires d'un visa long séjour ou d'un titre de séjour portant la mention « étudiant » ou « étudiant-programme de mobilité » peuvent s'inscrire à Pôle emploi comme demandeur d'emploi et prétendre à un contrat de professionnalisation sous certaines conditions (article R5221-48 du Code du Travail) :

-  *Bénéficier d'une autorisation de travail (pour une durée annuelle de travail supérieure à 964 h) ;*
-  *conclure un contrat de travail en rapport avec leur cursus universitaire et que ce contrat soit rompu à l'initiative de l'employeur ou en cas de force majeure.*

Focus sur les mineurs étrangers hors UE pris en charge par l'Aide Sociale à l'Enfance

Les mineurs étrangers hors UE confiés à l'Aide Sociale à l'Enfance bénéficient d'une autorisation de travail de droit sous réserve de la présentation d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation (article L5221-5 du code du travail. Ainsi, la validation du contrat de professionnalisation par l'OPCO 5 (Cerfa avec cachet de l'OPCO et l'accord de prise en charge) vaut autorisation de travail pour cette catégorie de public (article R5221-22 du code du travail). L'employeur n'est plus tenu de faire une demande d'autorisation de travail via la plateforme dédiée.

Pour les étrangers hors UE titulaires d'une carte de séjour portant la mention « étudiant » ou « étudiant-programme de mobilité », leurs employeurs doivent adresser une demande d'autorisation de travail via la plateforme du ministère de l'intérieur s'ils envisagent exécuter un contrat de professionnalisation dont la durée est supérieure à 964 h/an (soit une durée minimale de 06 mois).

2. Les employeurs éligibles au contrat de professionnalisation

Sont éligibles pour conclure un contrat de professionnalisation :

- Tout employeur du secteur privé établi ou domicilié en France et assujetti au financement de la formation professionnelle, à l'exception de l'État, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à caractère administratif (circulaire DGEFP n°2012-15 du 19 juillet 2012) ;
- Les entreprises de travail temporaire (article L 6325-23 du Code du Travail) ;
- Les structures d'insertion par l'activité économique dont les GEIQ (article L5132-3 du Code du Travail).

Un employeur auquel l'administration a notifié une décision d'interdiction de recruter de nouveaux apprentis et des jeunes âgés de moins de 26 ans sous contrat en alternance, ne peut conclure un contrat de professionnalisation tant que la décision n'a pas été levée ou que le terme n'est pas échu (circulaire DGEFP n°2012-15 du 19 juillet 2012).

Les obligations de l'employeur

Obligation de formation

L'employeur s'engage à assurer une formation au salarié lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée (article L6325-3 du Code du Travail).

Examen du programme de formation

L'employeur examine avec le salarié l'adéquation du programme de formation au regard des acquis du salarié, dans les deux mois suivant le début du contrat de professionnalisation. En cas d'inadéquation, l'employeur et le salarié peuvent conclure un avenant, dans les limites de la durée de ce contrat. Cet avenant est transmis à l'Opérateur de compétences et déposé à la DREETS (article D6325-13 du Code du Travail).

Les aides à l'embauche

Aide forfaitaire à l'embauche pour les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus

L'employeur qui embauche dans le cadre d'un contrat de professionnalisation un demandeur d'emploi âgé de 26 ans et plus inscrit à Pôle emploi, peut bénéficier d'une aide forfaitaire versée par Pôle emploi dans les conditions suivantes :

- Le contrat peut prendre la forme d'un CDD ou d'un CDI (l'action de professionnalisation se situant au début du contrat) d'une durée minimale de 6 mois ;

- L'employeur ne doit pas avoir procédé à un licenciement économique dans les 6 mois précédant l'embauche sur le poste pourvu par le recrutement en contrat de professionnalisation ;
- L'employeur doit être à jour du paiement de ses contributions et cotisations de sécurité sociale et d'assurance chômage ;
- Le titulaire du contrat ne doit pas appartenir à l'effectif de l'entreprise au cours des 6 derniers mois précédant la date du début du contrat ;
- L'employeur ne doit pas bénéficier d'autres aides à l'embauche, à l'exception de l'aide de l'Etat pour l'embauche des demandeurs d'emploi de 45 ans et plus en contrat de professionnalisation.

Le montant de cette aide forfaitaire est plafonné à 2 000 euros. Ce montant est calculé à due proportion du temps de travail effectif déclaré par l'employeur (Instruction Direction Générale n°2019-29 du 10 octobre 2019 publiée au Bulletin Officiel de Pôle Emploi du 21 octobre 2019).

Pour parfaire votre information, un article dédié est consultable sur le site de Pôle Emploi à partir du lien suivant : <https://www.pole-emploi.fr/employeur/aides-aux-recrutements/les-aides-a-lembauche/aide-a-lembauche-dun-demandeur-d.html>

Aide à l'embauche des demandeurs d'emploi de 45 ans et plus

Les employeurs peuvent bénéficier d'une aide pour toute embauche de demandeurs d'emploi de 45 ans et plus sous réserve des conditions suivantes :

- L'embauche est réalisée sous la forme d'un contrat de professionnalisation en CDD ou CDI d'une durée minimale de 06 mois ;
- L'employeur n'a pas procédé, dans les 6 mois précédant l'embauche, à un licenciement pour motif économique sur le poste pourvu par le recrutement ;
- Le titulaire du contrat n'a pas été pris en compte dans l'effectif de l'entreprise au cours des 6 derniers mois précédant la date du début du contrat.

Le montant de l'aide est fixé à 2 000 euros (décret n°2011-524 du 16 mai 2011).

Pour parfaire votre information, un article dédié est consultable sur le site de Pôle Emploi à partir du lien suivant : <https://www.pole-emploi.fr/employeur/aides-aux-recrutements/les-aides-a-lembauche/embauche-de-de-de-45-ans-et-plus.html>

Aides de l'AGEFIPH

Des aides financières sont octroyées aux entreprises du secteur privé qui concluent des contrats de professionnalisation avec des personnes handicapées par l'AGEFIPH sous certaines conditions :

- la durée minimale du contrat doit être égale à 06 mois ;
- et prévoir une durée hebdomadaire de travail d'au moins 24h (16h en cas de dérogation légale ou conventionnelle).

Le montant de l'aide varie selon la durée du contrat :

- 1 000 euros pour un contrat de 6 mois ;
- 2 000 euros pour un contrat de 12 mois ;
- 3 000 euros pour un contrat d 18 mois ;
- 4 000 euros pour un contrat de 24 mois ainsi qu'un contrat en CDI.

Ce montant est proratisé en fonction du nombre de mois.

Aide à l'embauche de salariés en contrat de professionnalisation

Employeurs bénéficiaires

L'aide à l'embauche des salariés en contrat de professionnalisation s'adresse à toutes les entreprises quel que soit leur taille (moins de 250 salariés et 250 salariés et plus). Ces effectifs s'apprécient selon les règles de la sécurité sociale relatives au décompte des seuils d'effectif.

Age du salarié

Cette aide est attribuée à l'employeur pour l'embauche d'un alternant âgé de moins de 30 ans à la date de conclusion du contrat du contrat de professionnalisation.

Contrat de professionnalisation concernés

Cette aide est attribuée aux employeurs pour la première année d'exécution les contrats de professionnalisation conclus entre le 1^{er} janvier 2023 et le 31 décembre 2023. Pour les contrats conclus entre le 1^{er} juillet 2020 et le 31 décembre 2022, une aide exceptionnelle leur était versée.

Certifications professionnelles préparées dans le cadre du contrat de professionnalisation

L'aide est versée aux employeurs pour la conclusion d'un contrat de professionnalisation est versée répondant à l'un des critères suivants :

- la préparation d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle de niveau inférieur ou égal au niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles (niveau master ou diplôme ingénieur) ;
- la préparation d'un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranches ;

- l'acquisition d'un bloc de compétences inscrit au RNCP ou des compétences spécifiques définies par l'OPCO et l'employeur, avec l'accord du salarié (contrat de professionnalisation expérimental).

Les contrats de professionnalisation dont le but est l'acquisition d'une qualification reconnue par une classification de convention collective ne sont pas éligibles à cette aide.

Montant et modalités de versement de l'aide

Le montant de l'aide s'élève à 6 000 euros au maximum. Elle est versée par l'ASP chaque mois avant le paiement de la rémunération par l'employeur sous réserve de la transmission mensuelle des données issues de la déclaration sociale nominative par l'employeur. A défaut de transmission, l'aide est suspendue le mois prochain.

En cas de rupture anticipée du contrat de professionnalisation, elle n'est pas due à compter du mois suivant la date de fin du contrat.

En cas de suspension du contrat conduisant au non-versement de la rémunération par l'employeur au salarié, elle n'est pas due pour chaque mois considéré.

L'employeur rembourse les sommes indûment perçues à l'ASP.

Dépôt du contrat de professionnalisation par l'OPCO pour bénéficier de l'aide exceptionnelle

Le bénéfice de l'aide est subordonné au dépôt du contrat de professionnalisation par l'opérateur de compétences auprès de l'autorité administrative. Le ministre chargé de la formation professionnelle adresse par un service dématérialisé les informations nécessaires au paiement des aides pour chaque contrat éligible à l'ASP.

Par ailleurs, les entreprises d'au moins 250 salariés doivent respecter un pourcentage d'alternants ou de contrats favorisant l'insertion professionnelle au 31 décembre de l'année de référence, selon la date de conclusion du contrat. Ainsi, elles doivent transmettre à l'ASP un acte d'engagement d'emploi d'alternants dans les 8 mois suivant la date de signature du contrat.

☐ Aide à l'embauche des personnes éligibles à un parcours d'insertion par l'activité économique en contrat de professionnalisation

Employeurs éligibles

Sont éligibles à l'aide, les structures d'insertion par l'activité économique pouvant conclure des conventions avec l'Etat notamment (article L 5132-4 du Code du Travail) :

- ✚ Les entreprises d'insertion ;
- ✚ Les entreprises de travail temporaire d'insertion ;
- ✚ Les associations intermédiaires ;

- ✚ Les ateliers et chantiers d'insertion.

Les Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ) ne sont pas visés par cette aide.

Salariés concernés

Cette aide est destinée aux structures IAE pour l'embauche en contrat de professionnalisation des personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières.

Conditions d'octroi

L'aide est attribuée aux employeurs sous réserve du respect des conditions cumulatives suivantes :

- L'employeur ne doit pas avoir procédé, dans les 06 mois précédant l'embauche, à un licenciement pour motif économique sur le poste par le recrutement en contrat de professionnalisation ;
- L'employeur doit 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 et d'assurance chômage. Cette obligation est considérée comme remplie lorsque ce dernier a souscrit et respecte un plan d'apurement des cotisations restant dues.

Montant et modalités de versement de l'aide

Le montant de l'aide est fixé à 4 000 euros au maximum pour un salarié en contrat de professionnalisation conclu à temps plein. Ce montant est proratisé en fonction des éléments ci-après :

- ✚ La durée effective du contrat de professionnalisation si ce contrat est interrompu en cours d'année civile ;
- ✚ La quotité de temps de travail du salarié lorsqu'elle est inférieure à un temps plein ;
- ✚ Et des périodes d'absence du salarié qui n'ont pas donné lieu au maintien de sa rémunération.

Par ailleurs, l'aide est versée selon les modalités suivantes :

- ✚ Un premier versement correspondant à la moitié du montant de l'aide (soit 2 000 euros), est dû à l'issue du troisième mois d'exécution du contrat de professionnalisation ;
- ✚ Le solde de l'aide est dû à l'issue du sixième mois d'exécution dudit contrat.

En revanche, elle n'est pas due dans certains cas :

- ✚ Lorsque le montant proratisé dû à l'employeur au titre de l'une des deux échéances de versement est inférieur à 100 euros, Pôle emploi ne procède pas à son versement ;
- ✚ Lorsque l'employeur ne s'est pas mis en conformité avec ses obligations déclaratives et de paiement au-delà de l'expiration du délai de quinze mois suivant la date du début de l'exécution du contrat de professionnalisation.

Encadrement du bénéfice de l'aide

Le bénéfice de l'aide est subordonné :

- Au dépôt du contrat de professionnalisation par l'opérateur de compétences auprès de l'autorité administrative (DREETS) ;
- À la transmission par l'employeur à Pôle emploi d'une demande dans les trois mois suivant la conclusion du contrat de professionnalisation. Cette demande comprend une copie du contrat de professionnalisation accompagnée, le cas échéant, de la décision de prise en charge financière de l'opérateur de compétences ou de la preuve de dépôt du contrat auprès de cet organisme ;
- À l'envoi par l'employeur à Pôle emploi, dans un délai de trois mois suivant chacune des échéances de versement de l'aide, d'une déclaration attestant que le contrat de professionnalisation est en cours d'exécution à ladite échéance.

Gestion de l'aide

L'aide financière spécifique octroyée aux structures d'insertion par l'activité économique est gérée par Pôle emploi, pour le compte de l'Etat dans le cadre d'une convention.

Contrôle effectué par Pôle Emploi

L'employeur tient à la disposition de Pôle emploi tout document permettant d'effectuer le contrôle de son éligibilité à l'aide pendant un délai de quatre ans à compter de la notification, par tout moyen donnant date certaine.

Si l'employeur ne produit pas dans un délai d'un mois les documents demandés par Pôle Emploi et permettant d'effectuer le contrôle, le versement de l'aide est suspendu.

Pôle emploi est responsable des traitements de données, y compris personnelles, nécessaires au versement de l'aide, à la gestion des réclamations et recours ainsi qu'au pilotage et au suivi du dispositif.

Remboursement des sommes par l'employeur à l'Etat

L'employeur rembourse à l'Etat les sommes qu'il a indûment perçues au titre de l'aide dans les cas suivants :

- À défaut de production des documents demandés par Pôle Emploi dans un délai de trois mois à compter de la demande ;

- En cas de constatation par Pôle emploi du caractère inexact des déclarations de l'employeur pour justifier son éligibilité à l'aide ou des attestations produites pour justifier la présence du salarié ;
- En cas de constatation par Pôle emploi d'une fraude de l'employeur dans les attestations ou déclarations transmises par ce dernier pour justifier de son éligibilité à l'aide.

Pour parfaire votre information, vous pouvez consulter le document QR de la DGEFP portant sur l'aide à l'embauche des personnes éligibles à un parcours d'insertion par l'activité économique en contrat de professionnalisation à partir du lien suivant : <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/qr-contrat-de-pro-iae.pdf>

□ Cumul des aides

L'aide à l'embauche des demandeurs d'emploi de 26 ans et plus est cumulable avec l'aide à l'embauche des demandeurs d'emploi de 45 ans et plus ainsi que l'aide exceptionnelle de 5 000 ou 8 000 euros (<http://www.bo-pole-emploi.org/bulletinsofficiels/deliberation-n-2020-58-du-27-octobre-2020-bope-n-2020-85.html?type=dossiers/2020/bope-n2020-085-du-28-octobre-2020>).

Ces aides sont également cumulables avec toutes les aides versées par l'AGEFIPH (*article 2.1 de l'Instruction Direction Générale n°2019-29 du 10 octobre 2019 publiée au Bulletin Officiel de Pôle Emploi du 21 octobre 2019*).

En revanche, l'aide à l'embauche des personnes éligibles à un parcours d'insertion par l'activité économique en contrat de professionnalisation n'est pas cumulable pour un même poste, avec une autre aide financée par l'Etat ou par Pôle emploi notamment :

- l'aide emploi franc instituée par le décret n° 2019-1471 du 26 décembre 2019 portant généralisation des emplois francs et création d'une expérimentation à La Réunion ;
- les aides financières octroyées aux structures d'insertion ;
- l'aide exceptionnelle aux employeurs de salariés bénéficiaires de contrat de professionnalisation.

Référence : Article 2 du décret n° 2020-1741 du 29 décembre 2020 relatif à l'aide à l'embauche des personnes éligibles à un parcours d'insertion par l'activité économique en contrat de professionnalisation

Tableau récapitulatif des aides financières à l'embauche en contrat de professionnalisation

Types d'aides financières	Employeurs bénéficiaires	Salariés concernés	Montant de l'aide	Organisme versant l'aide
Aide forfaitaire à l'embauche pour les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus	Employeurs assujettis au financement de la formation professionnelle Etablissements publics industriels et commerciaux Entreprises de travail temporaire	Demandeur d'emploi âgé de 26 ans et plus inscrit à Pôle emploi	Plafond de 2000 euros	Pôle Emploi

Aide à l'embauche des demandeurs d'emploi de 45 ans et plus	Employeurs assujettis au financement de la formation professionnelle Etablissements publics industriels et commerciaux Entreprises de travail temporaire	Demandeur d'emploi âgé de 45 ans et plus inscrit à Pôle emploi	Plafond de 2000 euros	Pôle Emploi
Aides de l'AGEFIPH	Entreprises du secteur privé	Personnes reconnues travailleurs handicapés	1 000 euros pour un contrat de 6 mois ; 2 000 euros pour un contrat de 12 mois ; 3 000 euros pour un contrat d 18 mois ; 4 000 euros pour un contrat de 24 mois ou un CDI	AGEFIPH
Aide à l'embauche de salariés en contrat de professionnalisation*	Entreprises du secteur privé Entreprises du secteur public industriel et commercial	Salariés âgés de moins de 30 ans	6 000 euros au maximum	ASP
Aide à l'embauche des personnes éligibles à un parcours d'insertion par l'activité économique	Entreprises d'insertion Entreprises de travail temporaire d'insertion Associations intermédiaires Ateliers et chantiers d'insertion	Personnes sans emploi et rencontrant des difficultés sociales et professionnelles (notamment le jeunes de moins de 26 ans en grande difficulté, les bénéficiaires de minima sociaux, les demandeurs d'emploi de longue durée et les travailleurs reconnus handicapés).	4 000 euros maximum par salarié embauché	Pôle Emploi

<p>Aide à l'accompagnement personnalisé vers l'emploi de salariés en contrat de professionnalisation</p>	<p>Groupements d'Entreprises pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ)</p>	<p>Personnes rencontrant des difficultés d'insertion particulières et répondant aux conditions fixées dans le cahier des charges établi par la Fédération Française des GEIQ et approuvé par le ministre chargé de l'emploi.</p>	<p>1400 euros pour l'embauche des bénéficiaires de minima sociaux (Revenu de Solidarité Active, Allocation de Solidarité Spécifique, Allocation Adultes Handicapés) et les demandeurs d'emploi de très longue durée (24 mois et plus) 814 euros pour les personnes rencontrant les difficultés d'insertion</p>	<p>Etat (DREETS)</p>
---	--	--	--	----------------------

□ Les exonérations de charges

Exonération des cotisations sociales

L'employeur bénéficie de la réduction générale de cotisations sociales sur les rémunérations des salariés en contrat de professionnalisation (article 8 de la loi n°2018-1203 du 22 décembre 2018).

Exonération de la contribution spécifique 1% CPF-CDD

Les contrats de professionnalisation ne donnent pas lieu au versement de la contribution spécifique 1% CPF-CDD par les entreprises (article D6331-72 du Code du Travail).

3. Les formes du contrat de professionnalisation

□ CDD ou CDI

Le contrat de professionnalisation est établi par un écrit. Il peut prendre la forme (article L 6325-5 du Code de Travail) :

- D'un contrat à durée déterminée ;
- D'un contrat à durée indéterminée.

Lorsqu'il est conclu à durée indéterminée, il comprend en début de contrat une action de professionnalisation, c'est-à-dire une période d'alternance entre formation et exercice d'une ou de

plusieurs activités professionnelles en entreprise en lien avec la qualification visée. Au terme de celle-ci, le contrat devient un CDI de droit commun.

□ Temps partiel ou temps complet

La DGEFP précise qu'un contrat de professionnalisation peut être conclu à temps partiel. Toutefois, l'organisation du travail ne doit pas faire obstacle à l'obtention de la qualification visée et permettre de mettre en place la formation en respectant la durée totale du contrat (circulaire DGEFP n°2012-15 du 19 juillet 2012). Dans l'absolu, nous recommandons d'éviter le recours au temps partiel qui peut s'avérer difficile dans sa mise en œuvre au regard de l'articulation temps de travail en entreprise et en formation en OF, et mettre l'entreprise en difficultés sur ses obligations en matière de Droit du Travail.

□ Avec ou sans période d'essai

Selon la DGEFP, il est possible de prévoir une période d'essai au contrat de professionnalisation. Sa durée peut être fixée par des dispositions conventionnelles si elles s'avèrent plus favorables au salarié. A défaut, ce sont les règles de droit commun de la période d'essai qui s'appliquent selon les modalités suivantes :

Forme du contrat	Durée de la période d'essai
CDD	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 01 jour calendaire par semaine dans la limite de 02 semaines pour un CDD d'une durée inférieure à 06 mois ▪ 01 mois au maximum pour un CDD d'une durée supérieure à 06 mois.
CDI	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 2 mois renouvelable* une fois pour les ouvriers et les employés ; ▪ 3 mois renouvelable* une fois pour les agents de maîtrise et les techniciens ▪ 4 mois renouvelable* une fois pour les cadres.

**Si une convention collective ou un accord de branche prévoit le renouvellement.*

Dispositions conventionnelles relatives à la période d'essai applicables aux entreprises du Bâtiment

Statut du salarié	Type de contrat de travail	Durée du contrat de travail	Durée de la période d'essai	
Ouvrier	CDD	Durée de 06 mois	02 semaines	
		Durée supérieure à 06 mois	03 semaines	
	CDI	-	02 mois non renouvelables	
ETAM	CDD	Durée de 06 mois	02 semaines	
		Durée supérieure à 06 mois	01 mois	
	CDI	-	02 mois renouvelables une fois pour les employés	Pour les employés
			03 mois renouvelables une fois	Pour les techniciens et agents de maîtrise

☐ Contrat de professionnalisation précédé d'une préparation opérationnelle à l'emploi

Préalablement à son embauche en contrat de professionnalisation, le demandeur d'emploi peut suivre une formation pour acquérir des compétences nécessaires à l'emploi proposé dans le cadre des actions de préparation opérationnelle à l'emploi (POE) (article L 6326-3 du Code du Travail).

4. Les modalités de conclusion d'un contrat de professionnalisation

☐ Contrat établi par un document écrit

Formulaire CERFA N°12434*02

Quelle que soit sa forme, le contrat de professionnalisation doit être établi par écrit, et signé par l'employeur et le salarié.

En pratique, le formulaire Cerfa N°12434*02 est utilisé comme modèle de contrat de professionnalisation.

Documents annexés au contrat

Un document annexé au contrat de professionnalisation précise (article D6325-11 du Code de Travail) :

- Les objectifs ;
- Le programme ;
- Les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation.

Par ailleurs, les actions d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques mis en place dans le cadre d'un contrat de professionnalisation par un organisme de formation ou un établissement d'enseignement, donnent lieu à la signature d'une convention entre l'entreprise et ces prestataires de formation. Cette convention précise les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation (article D 6325-12 du Code de Travail).

Le dépôt du contrat de professionnalisation

Transmission du contrat à l'OPCO

L'employeur adresse sous une forme dématérialisée par le biais du site <https://extrapro.travail.gouv.fr/>, le contrat de professionnalisation accompagné du document annexé à ce contrat à son Opérateur de compétences, au plus tard dans les 05 jours qui suivent le début du contrat (article D6325-1 du Code de Travail).

La DGEFP invite les employeurs à déposer le dossier avant le début de l'exécution du contrat de professionnalisation, afin de s'assurer auprès de l'OPCO de sa conformité et de la prise en charge des dépenses de formation (circulaire DGEFP n°2012-15 du 19 juillet 2012).

Décision de prise en charge du contrat de professionnalisation

L'OPCO se prononce sur la prise en charge financière, dans un délai de 20 jours à compter de la réception du contrat de professionnalisation et du document annexé à ce contrat. 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.

A défaut d'une décision de l'OPCO dans le délai de 20 jours, la prise en charge est réputée acceptée et le contrat est réputé déposé.

Lorsque l'OPCO 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 (article D 6325-2 du Code de Travail).

Par ailleurs, les décisions d'accord ou de refus de prise en charge financière par l'OPCO sont notifiées à l'employeur au moyen du service dématérialisé (e-Gestion pour Constructys).

Ces décisions sont également adressées à la Direccte du lieu d'exécution du contrat par le biais du site <https://extrapro.travail.gouv.fr/> (Article D 6325-1 du Code de Travail).

La DGEFP précise que l'absence de notification motivée de refus de prise en charge des coûts de la formation entraîne :

- *L'acceptation implicite de prise en charge dont l'employeur peut se prévaloir auprès de l'OPCO ;*
- *Le dépôt du contrat.*

Pour chaque contrat, l'OPCO doit contrôler les éléments obligatoires suivants :

- *Les rubriques du Cerfa dûment renseignées ;*
- *Le document précisant les objectifs, le programme et les modalités d'évaluation et de sanction joint en annexe*

Source : Circulaire DGEFP n°2012-15 du 19 juillet 2012

Dépôt du contrat par l'OPCO

L'Opérateur de compétences dépose le contrat accompagné de sa décision auprès de la DREETS du lieu d'exécution du contrat, sous forme dématérialisée, dans le délai de 20 jours à compter de la réception du contrat (article D6325-2 du Code de Travail).

Selon la DGEFP, l'OPCO est responsable des dépôts qu'il effectue auprès de l'autorité administrative : en cas de dépôt d'un contrat non conforme, l'employeur ayant subi un préjudice de ce fait pourrait, éventuellement, engager la responsabilité civile de l'OPCO. Toutefois, cette responsabilité est limitée aux éléments présents dans le dossier. Elle ne saurait être engagée concernant des éléments auxquels il n'a pas eu, et n'avait pas à avoir connaissance (circulaire DGEFP n°2012-15 du 19 juillet 2012).

5. La durée du contrat de professionnalisation

□ Une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois

La durée d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation se situant au début d'un CDI, est comprise entre six et douze mois (article L 6325-11 du Code du Travail).

□ Une durée maximale de 36 mois pour certains bénéficiaires

L'action de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les personnes suivantes (article L 6325-11 du Code du Travail) :

- Les personnes âgées de 16 à 25 ans qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- Les personnes âgées de 16 à 25 ans ainsi que les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits depuis plus d'un an en tant que tel à Pôle emploi ;
- Les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation adulte handicapé (AAH) et du contrat unique d'insertion (CUI).

Cet allongement ne nécessite pas la signature d'un accord de branche dans ce sens (circulaire DGEFP n°2012-15 du 19 juillet 2012).

□ Une durée maximale de 24 mois par accord de branche

La durée minimale du contrat de professionnalisation ou de l'action de professionnalisation (contrat de professionnalisation en CDI) peut également être allongée jusqu'à 24 mois, notamment pour les publics autres que ceux cités précédemment et lorsque la nature des qualifications prévue l'exige.

Ces bénéficiaires et la nature de ces qualifications sont définis par convention ou accord collectif de branche (article L 6325-12 du Code de travail).

Dans les branches du BTP, la durée du contrat de professionnalisation peut être portée jusqu'à 24 mois au maximum pour les bénéficiaires qui préparent un diplôme ou un titre enregistré au RNCP ou une qualification reconnue dans les classifications des conventions collectives (article 3.2 de l'accord du 13 juillet 2004 sur la mise en œuvre de la formation professionnelle dans les entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics).

Dans la branche du Négoce de bois et des matériaux de construction, cette durée peut être portée jusqu'à 24 mois dans les cas suivants :

- Lorsque le contrat a pour objet l'obtention d'un CQP dont la durée de formation validée par la CPNEFP justifie une durée de contrat supérieure à 12 mois ;
- Lorsque le contrat a pour objet l'obtention d'un diplôme, d'un titre professionnel ou d'une qualification professionnelle reconnue dans la classification de la branche ;
- Lorsque le contrat est conclu avec une personne relevant des publics prioritaires « nouvelle chance » prévus à l'article L6325-1-1 du Code du travail (publics bénéficiant de contrat d'une durée de 36 mois).

Référence : Article 6.3.3.1.3 de la CCN des salariés du Négoce des matériaux de construction du 08 décembre 2015 - Accord de branche du 30 juin 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

Chapitre II : La formation des bénéficiaires

1. La mise en œuvre de la formation

□ L'alternance

Le contrat de professionnalisation repose sur le principe de l'alternance. Ainsi, le salarié suit (article L 6325-2 du Code de Travail) :

- D'une part, des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou dans un service interne de formation de l'entreprise ainsi que des actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ;
- D'autre part, il exerce en entreprise une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées, afin d'acquérir un savoir-faire.

Notons que le contrat de professionnalisation peut comporter des périodes d'acquisition d'un savoir-faire dans plusieurs entreprises. La mise en œuvre de ces périodes nécessite la conclusion d'une convention entre l'employeur, les entreprises d'accueil et le salarié en contrat de professionnalisation (articles L6325-2 et D6325-31 du Code du Travail). Cette convention comporte les mentions suivantes :

- le titre, le diplôme ou le certificat de qualification professionnel préparé, la durée de la période d'accueil et la nature des tâches confiées au salarié ;
- les horaires et les lieux de travail ;
- les modalités de partage, entre l'employeur et chaque entreprise d'accueil, des charges, rémunérations et avantages liés à l'emploi du salarié ;
- les modalités de partage, entre l'employeur et chaque entreprise d'accueil, des frais de transport et d'hébergement ;
- l'obligation pour chaque entreprise d'accueil de se garantir en matière de responsabilité civile.

Dès sa conclusion, la convention est adressée par l'employeur à l'établissement de formation dans lequel est inscrit le salarié, ainsi qu'à l'OPCO chargé de financer la formation.

□ La formation à distance ou par correspondance

Le contrat de professionnalisation peut être réalisé en tout ou partie à distance dans les conditions de droit commun (article L6313-2 du code du travail). A cet égard, la mise en œuvre de l'action de formation doit répondre aux critères suivants (article D6313-3-1 du code du travail) :

- ✚ une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son parcours ;

- ✚ une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne ;
- ✚ des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation.

Au regard des spécificités des métiers des branches relevant de l'Opérateur de Compétences de la Construction, il paraît nécessaire d'encadrer le recours à la FOAD pour certaines certifications professionnelles ou qualifications à acquérir dans le cadre d'un contrat de professionnalisation. Dans ce contexte, il serait envisageable que le Conseil d'administration statue sur les conditions de mise en œuvre de cette modalité de réalisation d'une action de formation.

□ Formation des mineurs en entreprise

Les mineurs bénéficient d'une réglementation spécifique notamment en ce qui concerne le temps de travail, le recours aux heures supplémentaires, les travaux dangereux et le travail de nuit.

Ainsi dans le cadre du contrat de professionnalisation, les jeunes âgés d'au moins quinze ans et de moins de dix-huit ans peuvent effectuer des travaux interdits sous réserve d'une autorisation de dérogation (article R4153-39 du Code du Travail).

Travaux réglementés soumis à autorisation de dérogation

Sources du risque	Travaux réglementés soumis à déclaration de dérogation	Références
Activité	Travaux impliquant la préparation, l'emploi, la manipulation ou l'exposition à des agents chimiques dangereux au sens de l'article R4412-3 du Code du Travail et des agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction au sens de l'article R4412-60 du Code du Travail	Article D4153-17 du Code du Travail
Activité	Opérations susceptibles de générer une exposition à un niveau d'empoussièrement de fibres d'amiante de niveau 1 (empoussièrement dont la valeur est inférieure à 100 fibres par litre)	Article D4153-18 du Code du Travail
Equipement de travail	Travaux les exposant aux rayonnements ionisants requérant un classement en catégorie B au sens de l'article R. 4451-46 du Code du Travail	Article D4153-21 du Code du Travail
Equipement de travail	Travaux susceptibles de les exposer à des rayonnements optiques artificiels et pour lesquels les résultats de l'évaluation des risques mettent en évidence la moindre possibilité de dépassement des valeurs limites d'exposition définies aux articles R. 4452-5 et R. 4452-6 du Code du Travail	Article D4153-22 du Code du Travail

Milieu de travail	Interventions en milieu hyperbare (classe I, II, III) au sens de l'article R.4461-1 du Code du Travail	Article 4153-23 du Code du Travail
Equipement de travail	Conduite d'équipements de travail mobiles automoteurs et d'équipements de travail servant au levage	Article D4153-27 du Code du Travail
	Travaux impliquant l'utilisation ou l'entretien :	
Equipement de travail	<ul style="list-style-type: none"> - Des machines mentionnées à l'article R 4313-78 du Code du Travail, quelle que soit la date de mise en service ; - Des machines comportant des éléments mobiles concourant à l'exécution du travail qui ne peuvent pas être rendus inaccessibles durant leur fonctionnement 	Article D4153-28 du Code du Travail
Equipement de travail	Travaux de maintenance lorsque ceux-ci ne peuvent être effectués à l'arrêt, sans possibilité de remise en marche inopinée des transmissions, mécanismes et équipements de travail en cause	Article D4153-29 du Code du Travail
Equipement de travail	Utilisation d'échelles, d'escabeaux, de marchepieds en cas d'impossibilité technique de recourir à un équipement assurant la protection collective des travailleurs ou lorsque l'évaluation du risque a établi que ce risque est faible et qu'il s'agit de travaux de courte durée ne présentant pas un caractère répétitif.	Article D4153-30 du Code du Travail
Equipement de travail	Montage et démontage d'échafaudages	Article D4153-30 du Code du travail
Equipement de travail	Travaux impliquant les opérations de manipulation, de surveillance, de contrôle et d'intervention des appareils à pression soumis à suivi en service en application de l'article L557-28 du code de l'environnement	Article D4153-33 du Code du Travail

Milieu de travail	Travaux consistant à la visite, l'entretien et le nettoyage de l'intérieur des cuves, citernes, bassins, réservoirs ainsi que des travaux impliquant les opérations dans un milieu confiné notamment dans les puits, conduites de gaz, canaux de fumée, égouts, fosses et galeries.	Article D4153-34 du Code du Travail
Activité	Travaux de coulée de verre ou de métaux en fusion et de les admettre de manière habituelle dans les locaux affectés à ces travaux	Article D4153-35 du Code du Travail

Procédure de déclaration de dérogation

Employeurs ou responsables d'établissement concernés

Tout employeur ou chef d'établissement souhaitant affecter un ou plusieurs jeunes à des travaux réglementés doit procéder à une déclaration de dérogation auprès de l'inspection du travail. Il s'agit notamment (article R4153-40 du Code du Travail) :

- Des employeurs de droit privé ;
- Du directeur du CFA ou de l'organisme de formation ;
- Des chefs d'établissement (dont notamment les établissements ou services d'enseignement qui assurent, à titre principal, une éducation adaptée et un accompagnement social ou médico-social aux mineurs ou jeunes adultes handicapés ou présentant des difficultés d'adaptation).

Conditions préalables à la demande de dérogation

Préalablement à la demande d'autorisation de déroger aux travaux dangereux, l'employeur ou le directeur de l'organisme de formation doit justifier des conditions suivantes (article R4153-40 du Code du Travail) :

Evaluation des risques

Le demandeur à la dérogation doit avoir procédé à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, comprenant une évaluation des risques existants pour les jeunes et liés à leur travail.

Pour rappel, cette évaluation est préalable à l'affectation des jeunes à leurs postes de travail.

En pratique, il s'agit pour l'employeur ou le CFA de réaliser le document unique d'évaluation des risques (DUER) conformément aux articles L4121-3 et suivants du Code du Travail).

Mise en œuvre des actions de prévention

À la suite de l'évaluation des risques, l'employeur ou le directeur de l'organisme de formation doit avoir mis en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production

garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux d'encadrement (article R4150-40 du Code du Travail). Cette obligation existe indépendamment de la présence de mineurs dans l'établissement (article L4121-3 du Code du Travail).

Déclaration de dérogation

Préalablement à l'affectation des jeunes aux travaux interdits susceptibles, l'employeur ou le directeur de l'organisme de formation, chacun en ce qui le concerne, adresse une déclaration de dérogation par tout moyen conférant date certaine à l'inspecteur du travail (article R4153-41 du Code du Travail).

Contenu de la dérogation

Cette déclaration précise les mentions suivantes :

- Le secteur d'activité de l'entreprise ou de l'établissement ;
- Les formations professionnelles assurées ;
- Les différents lieux de formation connus ;
- Les travaux concernés par la déclaration de dérogation, ainsi que, le cas échéant, les machines dont l'utilisation par les jeunes est requise pour effectuer ces travaux (il s'agit des machines mentionnées à l'article R4313-78 du Code du travail telles que les scies circulaires, ou encore des machines de moulage de caoutchouc...), et en cas d'exécution de travaux de maintenance, les travaux en cause et les équipements de travail ;
- La qualité ou la fonction de la ou des personnes compétentes chargées d'encadrer les jeunes pendant l'exécution des travaux précités.

En pratique, la déclaration permet aussi pour le demandeur d'attester qu'il respecte les législations en matière de travaux interdits et réglementés.

Pour information, la DREETS de l'Alsace a réalisé un formulaire de déclaration qui pourra être facilement utilisé. Ce formulaire est téléchargeable à partir du lien suivant :

<http://grand-est.direccte.gouv.fr/Derogation-le-Guide-academique-de#:~:text=Ce%20guide%20permet%20une%20approche,la%20formation%20professionnelle%20des%20%C3%A9l%C3%A8ves>.

Modification du contenu de de la déclaration

En cas de modification du secteur d'activité, des formations professionnelles assurées, des travaux concernés ainsi que les machines dont l'utilisation est requise, ces informations sont actualisées et communiquées à l'inspecteur du travail par tout moyen conférant date certaine dans un délai de huit jours à compter des changements intervenus (article R4153-42 du Code du Travail).

En cas de modification des différents lieux de formation connus ou de la qualité ou la fonction de l'encadrant, ces informations sont tenues à la disposition de l'inspecteur du travail (article R4153-43 du Code du Travail).

Validité et portée de la déclaration de dérogation

La dérogation a une durée de validité de trois ans. Elle permet d'affecter les jeunes aux travaux interdits susceptibles de dérogation (article R4153-40 du Code du Travail). Il s'agit donc d'une déclaration par demandeur et non pour chaque mineur. Elle est renouvelable tous les trois ans (article R4153-44 du Code du Travail).

Affectation du mineur bénéficiaire du contrat de professionnalisation aux travaux susceptibles de dérogation

Conditions préalables à l'affectation

Suite à la déclaration et avant toute affectation du jeune aux travaux dangereux, l'employeur ou le directeur de l'organisme de formation doit respecter les conditions ci-après : (article R4153-40 du Code du Travail).

Information et dispense de formation à la sécurité

L'employeur doit informer le mineur sur les risques pour sa santé et sa sécurité et les mesures prises pour y remédier et lui avoir dispensé la formation à la sécurité en s'assurant qu'elle est adaptée à son âge, son niveau de formation et son expérience professionnelle.

Le directeur de l'organisme de formation doit lui dispenser la formation à la sécurité prévue dans le cadre de la formation professionnelle assurée, adaptée à son âge, et son expérience professionnelle et en avoir organisé l'évaluation.

Encadrement de l'apprenti par une personne compétente

L'employeur ou le directeur de l'organisme de formation doit assurer l'encadrement de l'apprenti en formation par une personne compétente durant l'exécution de ces travaux.

Obtention de l'avis médical d'aptitude

L'employeur ou le directeur de l'organisme de formation doit obtenir la délivrance d'un avis médical d'aptitude pour chaque apprenti mineur.

Cet avis médical est délivré chaque année soit par le médecin du travail pour les salariés, soit par le médecin chargé du suivi médical des élèves et des étudiants, des stagiaires de la formation professionnelle ou des jeunes accueillis dans certains établissements.

Tout salarié mineur en contrat de professionnalisation affecté aux travaux dangereux bénéficie du suivi individuel renforcé de son état de santé prévu par les dispositions applicables aux postes à risque.

Formalités administratives

A compter de l'affectation de chaque apprenti mineur aux travaux en cause, l'employeur ou le directeur de l'organisme de formation qui déclare déroger, tient à disposition de l'inspection du travail les informations relatives :

- Aux prénoms, nom et date du titulaire de contrat de professionnalisation ;

- À la formation professionnelle suivie (contrat de professionnalisation), à sa durée et aux lieux de formation connus ;
- À l'avis médical d'aptitude à procéder à ces travaux ;
- À l'information et la formation à la sécurité dispensée au mineur dans le cadre de l'obligation générale d'information et de formation ;
- Aux prénoms, nom, et qualité ou fonction de la personne ou des personnes compétentes chargées d'encadrer l'apprenti mineur pendant l'exécution des travaux en cause.

Durée d'affectation

Les mineurs titulaires d'un contrat de professionnalisation peuvent être affectés aux travaux interdits susceptibles de dérogation pour une durée de trois ans à compter de l'envoi de la déclaration de dérogation (article R4153-40 du Code du Travail)

Pour parfaire votre information les travaux soumis à dérogation pouvant être effectués par les jeunes, la Direccte de l'Alsace a élaboré un guide pratique consultable à partir du lien :

<http://grand-est.direccte.gouv.fr/Derogation-le-Guide-academique-de#:~:text=Ce%20guide%20permet%20une%20approche,la%20formation%20professionnelle%20des%20%C3%A9l%C3%A8ves>.

2. La durée de la formation

□ L'amplitude légale de la durée minimale

La durée de la formation se calcule en référence à la durée du contrat de professionnalisation. Ainsi, elle est comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat (article L 6325-13 du Code du Travail).

□ L'allongement de la durée maximale de formation par accord de branche

Un accord de branche peut porter au-delà de 25 % la durée des actions de formation pour certaines catégories de bénéficiaires notamment :

- Les personnes âgées de 16 à 25 ans qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- Les personnes âgées de 16 à 25 ans ainsi que les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus inscrits depuis plus d'un an en tant que tel à Pôle emploi ;
- Les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation adulte handicapé (AAH) et du contrat unique d'insertion (CUI) ;
- Les personnes qui visent des formations diplômantes.

Pour les entreprises du BTP, les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensées dans le cadre de l'action de professionnalisation sont portées à une durée maximale 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 de branche. Cette durée peut être portée à un maximum de 50% de la durée totale du contrat de professionnalisation lorsque celui-ci est conclu par un GEIQ labellisé par la fédération Française des GEIQ (article 3.2 de l'accord du 13 juillet 2004)

Dans les entreprises du Négoce du bois et des matériaux de construction, la durée de la formation pourra être supérieure à 25 % de la durée totale du contrat dans les cas suivants :

- Lorsque le contrat de professionnalisation a pour objet l'obtention d'un CQP, d'un diplôme, d'un titre professionnel ou d'une qualification reconnue dans la classification de l'accord de branche ;
- Lorsque le contrat est conclu avec une personne relevant du public « nouvelle chance ».

Précisons enfin que s'agissant des entreprises du Négoce, aucune limite supérieure de la durée de formation n'est prévue par les textes conventionnels (article 6.3.3.1.4 de la Convention Collective nationale des salariés du négoce des matériaux de construction du 8 décembre 2015)

La DGEFP tolère un décalage de deux mois maximum entre la date de fin de la formation et celle du contrat afin notamment de tenir compte de l'incertitude relative à la date exacte de tenue des examens au moment de la conclusion du contrat. Aussi le début de la formation théorique en OF ou pratique en entreprise ne peut avoir lieu au-delà de deux mois du début d'exécution du contrat. Ces tolérances en amont et en aval ne peuvent excéder la durée de deux mois.

Par ailleurs, alors que cette tolérance de deux mois concernait uniquement les contrats ayant pour objet l'obtention d'un diplôme ou titre professionnel, et n'était donc réservée qu'à certains contrats, la DGEFP a fait évoluer sa position, et a jugé opportun d'ouvrir la notion de « titre professionnel » à toutes les certifications professionnelles enregistrées au RNCP (et non plus aux seuls diplômes de l'Education nationale et titres du ministère).

Désormais, tout contrat de professionnalisation visant un diplôme ou toute certification enregistrée au RNCP peut bénéficier de cette tolérance.

3. Le tutorat

Missions du tuteur

La désignation d'un tuteur est obligatoire dans le cadre du contrat de professionnalisation (article L6325-3-1 du Code du Travail). Ce dernier a pour missions (article D 6325-7 du Code de Travail) :

- Accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation ;
- Organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;

- Veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
- Assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
- Participer à l'évaluation du suivi de la formation.

□ Les conditions d'exercice de la fonction tutorale

L'employeur choisit un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise pour chaque salarié en contrat de professionnalisation. Le salarié choisi 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. Toutefois, l'employeur peut assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience, notamment en l'absence d'un salarié qualifié (article D 6325-6 du Code du Travail).

□ Le nombre de salariés à encadrer

Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou de périodes de professionnalisation. L'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de deux salariés (article D6325-9 du Code du Travail).

□ La formation du tuteur

Certaines branches ont mis en place des formations obligatoires pour les tuteurs.

A cet effet, **pour les entreprises des Travaux Publics**, les partenaires sociaux ont créé en 1996 l'Ordre des tuteurs. Ce dispositif a été rénové en 2009 et 2011. Ils ont, à cette occasion élaboré un référentiel commun à tous les formateurs des tuteurs des travaux publics. Ainsi, le tuteur doit suivre une formation obligatoire afin d'être inscrit à cet ordre.

Dans la branche du bâtiment, le développement du tutorat est fortement encouragé. Ainsi les partenaires sociaux recommandent que Constructys dans son rôle de conseil aux entreprises, incite ces dernières à développer un état d'esprit collectif sur l'importance du tutorat. Ainsi, les formations proposées s'inspireront des modèles de développement des comportements personnels, d'écoute, d'accompagnement et de valorisation, d'organisation du travail, le tout resitué dans le contexte professionnel de l'entreprise et de la profession (article 5.2 de l'accord du 13 juillet 2004 sur la mise en œuvre de la formation professionnelle dans les entreprises du BTP).

Dans la branche du Négoce de bois et des matériaux de construction, le tuteur doit bénéficier d'une formation obligatoire d'une durée minimale de deux jours, dispensée par un organisme habilité par la CPNEFP afin de bien mener sa fonction. Les partenaires sociaux ont également mis en place une reconnaissance de la fonction tutorale pour les CQP de la branche. A cet égard, le

tuteur devant transmettre des connaissances, savoir-faire et savoir-être liés à son métier, il doit être positionné au moins à l'échelon C du niveau de qualification correspondant à la formation visée par le bénéficiaire du contrat de professionnalisation (article 8.4 de la CCN des salariés du Négoc des matériaux de construction).

Pour en savoir plus sur le tutorat dans la branche du Négoc, nous vous invitons à consulter le Titre 8 de la CCN des salariés du Négoc des matériaux de construction.

□ Le tuteur externe

Le tutorat externe à l'entreprise peut être mis en œuvre. Toutefois, le tuteur externe à l'entreprise traite des questions déterminantes pour le salarié : transport, logement, santé, garde d'enfant etc... Les conditions de diplôme et d'ancienneté habituellement exigées des tuteurs ne sont pas applicables au tuteur externe. De même, il n'y a pas de limite au nombre de salariés qu'il est susceptible d'encadrer (circulaire DGEFP n°2012-15 du 19 juillet 2012).

□ Spécificités du tutorat dans les GEIQ

Le contrat de professionnalisation conclu par un GEIQ est soumis au double tutorat.

Tuteur désigné par l'entreprise utilisatrice

L'entreprise utilisatrice désigne un tuteur pendant les périodes de mise à disposition, ayant pour missions (article D6325-10 du Code du Travail) :

- D'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ;
- D'organiser l'activité du bénéficiaire dans l'entreprise et de contribuer à l'acquisition de ses savoir-faire professionnels ;
- De veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire.

Ce tuteur doit être salarié de l'entreprise, volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé ou par l'employeur lui-même en l'absence de salariés qualifiés.

Tuteur désigné par le GEIQ

Le GEIQ désigne également un tuteur chargé, en lien avec le tuteur de l'entreprise utilisatrice, d'assurer (article D6325-10 du Code du Travail) :

- La liaison avec l'organisme de formation dispensant des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires ;
- L'évaluation du suivi de la formation.

Les dispositions relatives au profil du tuteur (salarié de l'entreprise, volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé ou par l'employeur lui-même en l'absence de salariés qualifiés) ainsi que le nombre maximal de salariés à encadrer (3 salariés ou 2 salariés si le tutorat est assuré par l'employeur) ne sont pas applicables au tuteur désigné par le GEIQ

4. La mobilité des bénéficiaires du contrat de professionnalisation

☐ La mise en place de la mobilité

Durée maximale de la mobilité

Le contrat de professionnalisation peut être exécuté en partie à l'étranger pour une durée n'excédant pas un an (article L6325-25 du Code de Travail).

Conditions de mise en œuvre de la mobilité

L'exécution du contrat en France doit être au minimum égale à 6 mois. Pendant la mobilité, les dispositions relatives aux durées minimales de formation ne sont pas applicables (article L 6325-25 du Code du Travail).

☐ Les formalités

Préalablement à la conclusion de la convention relative à la mobilité de l'alternant, l'organisme de formation adresse à l'OPCO de l'employeur en France, le projet de convention avec une demande de prise en charge des frais générés par la mobilité hors du territoire national. Dès sa conclusion, la convention définitive est adressée par l'employeur à son OPCO, s'agissant des périodes de mobilité d'une durée de 4 semaines maximum. Pour celles d'une durée maximum d'un an, il revient à l'organisme de formation de l'adresser à l'OPCO (articles R6325-35 et R6325-36 du Code de Travail).

☐ Le conventionnement de la mobilité

Que la mobilité soit courte ou longue (4 semaines ou 1 an au maximum), une convention est conclue entre le bénéficiaire, ses représentants légaux pour les mineurs, l'employeur en France, l'employeur à l'étranger, le centre de formation en France et, le cas échéant, le centre de formation à l'étranger. Cette convention doit préciser notamment (articles R 6325-33 et R 6325-34 du Code du Travail) :

- La date de début et de fin de la période de mobilité ;
- L'objet de la formation et la nature des tâches confiées à l'apprenti en lien avec la certification visée, objet du contrat d'apprentissage ;
- Les lieux de travail et le cas échéant, de formation ;

- Le nom et la qualification des personnes chargées d'en suivre le déroulement en France, au sein du centre de formation (pour les durées de mobilité supérieure à 4 semaines) et dans le pays d'accueil ainsi que les modalités de suivi ;
- Les équipements et produits utilisés ;
- Les horaires de travail, la durée du travail, les repos hebdomadaires, les congés et les jours fériés ;
- Le cas échéant, les modalités de prise en charge de la rémunération et des frais annexes générés par la mobilité ;
- S'il y a lieu, les modalités d'évaluation et de validation des compétences acquises à l'étranger ;
- Les dispositions applicables à l'alternant dans le pays d'accueil en matière de santé et sécurité au travail ;
- L'information relative aux garanties prises en matière de responsabilité civile ou de couverture de risques équivalents dans le pays concerné, par l'alternant, l'entreprise d'accueil et, le cas échéant, le centre de formation d'accueil.

Les modèles de ces différentes conventions sont consultables à partir des liens suivants :

Mobilité de courte durée (4 semaines maximum)

https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=AF679F81E28D2A59AE119A74E0293840.tplgfr38s_3?cidTexte=JORFTEXT000041505640&dateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id&idJO=JORFCONT000041505135

Mobilité longue durée (1 an au maximum)

https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=AF679F81E28D2A59AE119A74E0293840.tplgfr38s_3?cidTexte=JORFTEXT000041505665&dateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id&idJO=JORFCONT000041505135

La rémunération et la protection sociale des bénéficiaires en mobilité

L'entreprise ou l'organisme de formation d'accueil à l'étranger est, pendant la période de mobilité dans ou hors de l'Union européenne, seul responsable des conditions d'exécution telles que déterminées par les dispositions légales ou conventionnelles en vigueur dans le pays d'accueil, notamment ce qui a trait :

- À la santé et à la sécurité au travail ;
- À la rémunération ;
- À la durée du travail ;
- Au repos hebdomadaire et aux jours fériés.

Pendant la période de mobilité dans ou hors de l'Union européenne, le bénéficiaire relève de la sécurité sociale de l'Etat d'accueil, sauf lorsqu'il ne bénéficie pas du statut de salarié ou assimilé dans cet Etat. Dans ce cas, sa couverture sociale est régie par le code de la sécurité sociale pour ce qui

concerne les risques maladie, vieillesse, maternité, accidents du travail et maladies professionnelles et invalidité.

Cette couverture est assurée en dehors de l'Union Européenne, sous réserve des dispositions des conventions internationales de sécurité sociale, par une adhésion à une assurance maladie (article L 6325-25 du Code de Travail).

Pendant la période de mobilité, l'employeur doit indiquer dans la déclaration nominative sociale (DSN) la mise en veille du contrat de travail des alternants en mobilité. L'alternant doit effectuer une déclaration auprès de sa caisse d'assurance maladie pour la prévenir de son changement de statut, et demander une carte européenne d'assurance maladie (Questions-réponses de la DGEFP sur la mobilité des alternants).

Le financement de la mobilité

L'Opérateur de compétences peut prendre en charge les frais générés par la mobilité hors du territoire national des salariés en contrat de professionnalisation. Ces frais comprennent (article L6332-14 du Code du Travail) :

- Tout ou partie de la perte de ressources ;
- Des coûts de toute nature ;
- Les cotisations sociales ;
- La rémunération ;
- Les frais annexes.

Actuellement, Constructys ne prend pas en charge la mobilité pour les contrats de professionnalisation.

Chapitre III : Les droits et obligations du bénéficiaire du contrat de professionnalisation

1. L'application des dispositions de droit commun

Le titulaire d'un contrat de professionnalisation bénéficie 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 la formation (article L6525-6 du Code du Travail).

2. La durée du travail en contrat de professionnalisation

La durée du travail du salarié, incluant le temps passé en formation, ne peut excéder la durée hebdomadaire de travail pratiquée dans l'entreprise, ni la durée quotidienne maximale du travail, soit 10 heures. Il bénéficie également du repos hebdomadaire (article L6325-10 du Code de Travail).

3. La rémunération du bénéficiaire

La rémunération des bénéficiaires du contrat de professionnalisation se présente comme suit :

Niveau de rémunération en fonction de l'âge et de la progression dans le cycle de formation (articles D 6325-14 à D 6325-18 du Code du Travail)			
Qualification	16 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et plus
Titre ou diplôme professionnel ou diplôme non professionnel inférieur au baccalauréat	Loi : 55% SMIC 65% SMIC dans le BTP 65% SMIC ou SMC* dans le Négoce des matériaux de construction	Loi : 70% SMIC 80% SMIC dans le BTP 80% SMIC ou SMC* dans le Négoce des matériaux de construction	Loi : 100% SMIC ou 85% du SMC* 85% SMC* dans le BTP 85% SMC* dans le Négoce des matériaux de construction

	Loi : 65% SMIC 75% du SMIC dans le BTP	Loi : 80% du SMIC 90% du SMIC dans le BTP	Loi : 100% SMIC ou 85% du SMIC
Diplôme professionnel supérieur ou égal au baccalauréat	70% du SMIC ou du SMC* dans le Négoces des matériaux de construction	85% SMIC ou SMC* pour le Négoces des matériaux de construction	85% SMC* dans le BTP 85% SMC* pour le Négoces des matériaux de construction

***SMC : salaire minimum conventionnel**

Attention, les salaires indexés sur le minimum conventionnel s'appliquent dès lors qu'ils sont plus favorables à la loi.

4. La participation aux élections professionnelles

Les salariés en contrat de professionnalisation participent aux élections professionnelles dans les conditions de droit commun (circulaire DGEFP n°2012-15 du 19 juillet 2012).

5. La gratuité de la formation

Le principe de la gratuité du contrat de professionnalisation est affirmé par la loi. Ainsi, les organismes publics ou privés de formation ne peuvent conditionner l'inscription d'un salarié en contrat de professionnalisation au versement par ce dernier d'une contribution financière de quelque nature qu'elle soit (article L 6325-2-1 du Code de Travail).

Chapitre IV : Le renouvellement et la rupture du contrat de professionnalisation

1. Le renouvellement du contrat de professionnalisation

Lorsque le contrat de professionnalisation est à durée déterminée, il peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire ayant obtenu la qualification visée prépare une qualification supérieure ou complémentaire. Il peut en outre être renouvelé si le bénéficiaire n'a pu atteindre la qualification préparée pour l'un des motifs suivants (article L6325-7 du Code du Travail) :

- Échec à l'obtention de la qualification ;
- Maternité ou adoption ;
- Maladie ;
- Accident du travail ;
- Défaillance de l'organisme de formation.

En cas de renouvellement d'un contrat de professionnalisation, un nouveau contrat et non un avenant au contrat initial, doit être conclu par les parties (circulaire DGEFP n°2012-15 du 19 juillet 2012).

Attention, chacun de ces motifs, à savoir le renouvellement pour l'acquisition d'une qualification supérieure ou complémentaire, ou alors en cas d'échec, ne peut être mis en œuvre qu'une seule fois.

2. La rupture pendant la période d'essai

Qu'il soit effectué en CDI ou CDD, le contrat de professionnalisation peut être rompu par l'une ou l'autre des parties pendant la période d'essai selon les dispositions contractuelles ou à défaut selon les dispositions de droit commun relatives à la période d'essai.

3. La rupture après la période d'essai

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être rompu après la période d'essai dans les cas suivants :

- D'un commun accord ;
- En cas de force majeure ;
- En cas de faute grave ;
- En raison d'une embauche en CDI.

4. Les autres cas de rupture

Le contrat de professionnalisation à durée indéterminée peut être rompu en recourant à (liste non exhaustive) :

- Une rupture conventionnelle ;
- Un licenciement (pour motif économique ou pour motif personnel).

5. Procédure en cas de rupture anticipée

Lorsque le contrat de professionnalisation, ou l'action de professionnalisation lorsqu'il s'agit d'un contrat de travail à durée indéterminée, est rompu avant son terme, l'employeur signale cette rupture dans un délai de trente jours sous forme dématérialisée (D6325-5 du Code du Travail) :

- Au directeur régional de la DREETS ;
- À l'OPCO ;
- À l'URSSAF (sans l'intermédiaire du service dématérialisé).

En pratique, le projet du ministère du travail portant sur le portail de l'alternance (service dématérialisé) n'ayant pas été déployé, en cas de rupture anticipée du contrat de professionnalisation, l'entreprise doit transmettre la copie de la lettre de licenciement / lettre de démission / Accord de rupture d'un commun accord à son Constructys et à l'Unité Départementale de la DREETS par tout moyen.

Notons que toute clause prévoyant le remboursement par le salarié des dépenses de formation (clause de dédit-formation) en cas de rupture du contrat de travail est nulle (article L 6325-15 du Code du Travail).

Chapitre V : Le financement du contrat de professionnalisation

1. La prise en charge du contrat par l'Opérateur de compétences

- Les niveaux de prise en charge des contrats de professionnalisation fixés par convention ou accord collectif de branche ou par décret

Les contrats de professionnalisation sont pris en charge par l'OPCO selon un niveau de prise en charge fixé par les branches ou, à défaut, par accord collectif ou par décret (article L6332-14 du Code du Travail).

Le niveau de prise en charge correspond à un montant forfaitaire par contrat versé par l'opérateur de compétences. Il couvre tout ou partie des frais pédagogiques, des rémunérations et charges sociales légales et conventionnelles des stagiaires, ainsi que des frais de transport et d'hébergement. Ce montant est communiqué par l'opérateur de compétences à France compétences (article D 6332-85 du Code du Travail).

En l'absence de forfaits fixés par les branches, ce montant est de 9,15 euros par heure (15 euros par heure pour les GEIQ et les publics dit « nouvelle chance » article D6332-86 du Code du Travail).

Par ailleurs, les dépenses exposées par les employeurs des entreprises de moins de 50 salariés au-delà des montants forfaitaires peuvent également être financées par l'OPCO au titre des fonds affectés au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés, selon les modalités définies par son Conseil d'administration (article D 6332-88 du Code du Travail).

Les forfaits de prise en charge par Constructys des contrats de professionnalisation au titre de l'année 2022 pour chacune de ses branches sont consultables sur Octopus à partir du lien suivant :

<https://groupeconstructys.sharepoint.com/sites/Octopus/news/Pages/Modalit%C3%A9s-de-participation-financi%C3%A8re-2022---ce-qu-il-faut-retenir-.aspx>

❑ Le refus de prise en charge par l'OPCO

L'OPCO peut refuser la prise en charge des dépenses de formation dans les situations suivantes :

- Lorsque le contrat de professionnalisation n'est pas conforme aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles (dans ce cas, les dispositions relatives au contrat de professionnalisation, notamment en matière de salaire, ne sont alors pas applicables. Ce sont les règles de droit commun du contrat de Travail qui s'appliquent) ;
- En cas de difficulté de trésorerie (dans ce cas le contrat de professionnalisation peut faire l'objet d'un réexamen dans le cadre d'une procédure mise en place par les partenaires sociaux). Attention, aucune garantie que cela aboutisse à une prise en charge.

En outre, l'absence de réponse de l'organisme financeur dans le délai imparti vaut acceptation de la prise en charge financière du contrat de professionnalisation et dépôt auprès de la Dreets. Si par la suite, l'OPCO constate que la prise en charge « implicite » ainsi obtenue concerne un contrat de professionnalisation non conforme, il peut décider soit :

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

En cas de litige, la compétence est dévolue au juge civil (circulaire DGEFP n° 2012-15 du 19 juillet 2012).

❑ Le maintien de la prise en charge en cas de rupture anticipée du contrat

Un accord collectif de branche peut définir les modalités de continuation de la prise en charge des contrats de professionnalisation (CDD ou CDI pendant l'action de professionnalisation) rompus sans que les salariés ne soient à l'initiative de la rupture selon les modalités suivantes (article L6325-14-1 du Code du Travail) :

- la durée du financement ne peut excéder six mois ;
- les financements ne peuvent concerner que les contrats de professionnalisation d'une durée minimale de douze mois.

A défaut d'accord de branche, l'OPCO peut maintenir la prise en charge des actions d'évaluation, d'accompagnement, d'inscription aux examens et de formation des bénéficiaires dans certains cas (article L6332-14 II 1° du Code du Travail) :

- Licenciement économique ;
- Rupture anticipée du contrat ;
- Et dans les cas de redressement ou de liquidation judiciaires de l'entreprise.

Cette mise en œuvre est plus souple que celle résultant d'un accord de branche en ce sens qu'il n'y a pas de limite à la durée de la prise en charge et pas de durée minimale des contrats.

Constructys limite ce financement pour une durée de trois mois après la date de rupture du contrat de travail ou jusqu'au terme de la formation lorsque celle-ci est exécutée aux 2/3 à la date de la rupture du contrat de travail.

2. La prise en charge des dépenses tutorales par l'OPCO

Les dépenses liées à l'exercice de la fonction tutorale

Tuteur interne

L'OPCO prend en charge les dépenses afférentes à l'exercice des fonctions des tuteurs (article L6332-14 I 4° du Code du Travail) selon un plafond mensuel de 230 euros par mois et par salarié dans la limite de 06 mois au maximum (D6332-93 du Code du Travail). Ce forfait est majoré à 345 euros dans la limite de six mois, lorsque le tuteur est âgé de 45 ans ou plus (article D6332-93 du Code du travail). De même, ce plafond de prise en charge des dépenses tutorales est majoré de 50 %, soit 345 euros, lorsque le tuteur encadre un bénéficiaire du contrat de professionnalisation relevant des publics prioritaires prévus à l'article L6325-1-1 du Code du Travail (article D6332-93 du Code du Travail).

Ces deux majorations ne sont pas cumulables (circulaire DGEFP n° 2012-15 du 19 juillet 2012). Par ailleurs, la DGEFP apporte des précisions relatives au tutorat notamment dans les groupements d'employeurs. A cet égard, les branches professionnelles ou, par défaut, le conseil d'administration paritaire de l'opérateur de compétences, déterminent les modalités de prise en charge des dépenses liées à l'exercice du tutorat dans un groupement d'employeurs en tenant compte :

- Du nombre de versements et montant du forfait ;
- Du choix de financer le double tutorat (dans l'entreprise utilisatrice) : dans ce cas aucun versement direct ne peut être effectué par l'OPCO à l'entreprise utilisatrice.

Les modalités de prise en charge des dépenses tutorales par Constructys au titre de l'année 2022 pour chacune de ses branches sont consultables sur Octopus à partir du lien ci-après :

<https://groupeconstructys.sharepoint.com/sites/Octopus/news/Pages/Modalit%C3%A9s-de-participation-financi%C3%A8re-2022---ce-qu-il-faut-retenir-.aspx>

Tuteur externe

L'Opérateur de compétences peut également prendre en charge une partie des dépenses de tutorat externe à l'entreprise engagées pour (article L 6332-14 du Code du Travail) :

- Les personnes âgées de seize à vingt-cinq ans qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- Les personnes inscrites depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi ;
- Les bénéficiaires de minima sociaux ;
- Les personnes qui ont été suivies par un référent avant la signature d'un contrat de professionnalisation ;
- Les personnes qui n'ont exercé aucune activité professionnelle à plein temps et en contrat à durée indéterminée au cours des trois années précédant la signature du contrat de professionnalisation.

Cette prise en charge s'effectue dans des conditions similaires à celles concernant le tuteur interne à l'entreprise. **Attention, Constructys n'a pas prévu dans ses modalités de participation financière, la prise en charge du tutorat externe.**

☐ Les dépenses liées à la formation du tuteur

L'OPCO prend en charge les dépenses afférentes à la formation des tuteurs exposées par l'entreprise pour chaque salarié, ou pour tout employeur de moins de onze salariés (article L 6332-1-3 du Code du Travail).

Le plafond horaire et la durée maximale des frais pour les actions de formation en qualité de tuteur s'appliquent dans la limite d'un plafond de 15 euros par heure de formation et pour une durée maximale de 40 heures. Ces dépenses comprennent (article D6332-92 du Code du Travail) :

- Les frais pédagogiques ;
- Les rémunérations ;
- Les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles ;
- Les frais de transport et d'hébergement.

Les modalités de prise en charge des dépenses liées à la formation des tuteurs par Constructys au titre de l'année 2022 pour chacune de ses branches sont consultables sur Octopus à partir du lien ci-après :

<https://groupeconstructys.sharepoint.com/sites/Octopus/news/Pages/Modalit%C3%A9s-de-participation-financi%C3%A8re-2022---ce-qu-il-faut-retenir-.aspx>

