

## LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

### **SYNTHESE**

Le contrat de professionnalisation s'adresse à tous les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus et aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus. Son objectif est de leur permettre d'acquérir une qualification professionnelle et de favoriser leur insertion ou réinsertion professionnelle.

Les bénéficiaires âgés de 16 à 25 ans révolus sont rémunérés en pourcentage du Smic selon leur âge et leur niveau de formation.

Ce contrat ouvre droit pour l'employeur, dans certaines limites, à une exonération de cotisations patronales de sécurité sociale quand le bénéficiaire a entre 16 et 25 ans ou quand il s'agit d'un demandeur d'emploi âgé de 45 ans ou plus.

### **Qui peut être embauché sous contrat de professionnalisation ?**

Peuvent être embauchés dans le cadre d'un contrat de professionnalisation :

1. Les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus, qui peuvent ainsi compléter leur formation initiale.
2. Les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

### **Qui peut embaucher un salarié en contrat de professionnalisation ?**

Peuvent conclure des contrats de professionnalisation tous les employeurs assujettis au financement de la formation professionnelle continue, à l'exception de l'État, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à caractère administratif.

Les établissements publics industriels et commerciaux et les entreprises d'armement maritime peuvent conclure des contrats de professionnalisation.

### **Conclusion et fin du contrat de travail : quelles caractéristiques ?**

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail en alternance à durée déterminée ou indéterminée avec une action de professionnalisation.

Il doit dans tous les cas être établi par écrit.

Lorsqu'il est conclu à durée déterminée, il a pour durée celle de l'action de professionnalisation envisagée. Il peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire du contrat n'a pas pu obtenir la qualification envisagée pour cause :

1. D'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie.
2. De maternité, de maladie, d'accident du travail.
3. De défaillance de l'organisme de formation. Lorsque le contrat à durée déterminée arrive à échéance, aucune indemnité de fin de contrat n'est due.

### **Quelle est la durée de l'action de professionnalisation ?**

L'action de professionnalisation comporte des périodes de travail en entreprise et des périodes de formation. Sa durée est comprise entre 6 et 12 mois.

Cette durée peut être étendue dans la limite de 24 mois par convention ou accord collectif de branche, notamment pour les personnes sorties du système scolaire sans qualification professionnelle reconnue ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige.

### **Quelle est la durée de la formation ?**

Les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont mis en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise elle-même si elle dispose d'un service de formation.

Ces actions ont une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat à durée déterminée, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Des dispositions conventionnelles peuvent prévoir des actions de formation d'une durée plus longue pour certaines catégories de bénéficiaires notamment, pour ceux qui visent des formations diplômantes.

### **Qui finance la formation ?**

Les actions de formation sont financées par les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) au titre des contrats et périodes de professionnalisation : le financement s'effectue sur la base des forfaits horaires fixés par accord conventionnel ou à défaut d'un tel accord sur la base de neuf euros quinze de l'heure.

### **Quelles sont les conditions de travail du salarié ?**

Le titulaire d'un contrat de professionnalisation est un salarié à part entière. À ce titre, les lois, les règlements et la convention collective lui sont applicables dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés, dans la mesure où leurs dispositions ne sont pas incompatibles avec les exigences de leur formation.

### **Quel est le montant de la rémunération ?**

- **Jeune de moins de 21 ans** : minimum 55% du SMIC ; ( 65% si vous êtes au moins titulaire d'un baccalauréat professionnel ou équivalent)
- **Jeune de 21 à 25 ans** : minimum 70% du SMIC ; ( 80% si vous êtes au moins titulaire d'un baccalauréat professionnel ou équivalent)
- **Demandeur d'emploi de 26 ans et plus** : au moins 85% du minimum conventionnel ;  
plancher : 100% du SMIC

### **Quelles sont les obligations respectives des parties ?**

L'employeur s'engage à assurer aux bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation une formation leur permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à leur fournir un emploi en relation avec cet objectif pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

De son côté, le titulaire du contrat s'engage à travailler pour le compte de cet employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

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

L'entreprise bénéficie de plusieurs avantages :

■ Exonération des cotisations patronales de sécurité sociale, lorsque le contrat est conclu avec un jeune de moins de 26 ans ou un demandeur d'emploi de 45 ans ou plus. Cette exonération s'applique jusqu'à la fin du contrat si le contrat est conclu pour une durée déterminée, ou jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée. Son montant est égal à celui des cotisations afférentes à la fraction de rémunération n'excédant pas le produit du Smic par le nombre d'heures rémunérées, dans la limite de la durée légale du travail calculée sur le mois ou, si elle est inférieure, la durée conventionnelle applicable dans l'établissement.

La portée de cette exonération varie selon la date de conclusion du contrat de professionnalisation :

- pour les contrats conclus avant le 1er janvier 2007, l'exonération porte sur les cotisations patronales dues au titre des assurances sociales (assurance maladie, maternité, invalidité, vieillesse décès), des accidents du travail et maladie professionnelle et des allocations familiales ;
- pour les contrats conclus à compter du 1er janvier 2007, elle porte sur les cotisations patronales dues au titre des assurances sociales (maladie maternité, invalidité-vieillesse-décès) et des allocations familiales (les cotisations « accidents du travail - maladies professionnelles » sont dues dans les conditions de droit commun).

La formule de calcul de la réduction des cotisations patronales dite "Fillon" change au 1er Juillet 2006, en fonction du nouveau montant du Smic .

La réduction se calcule par salarié et par mois selon la formule suivante :

Réduction = rémunération brute mensuelle x coefficient

Nouveau coefficient\* au 1er juillet 2006 :

$0,26 \times (1,6 \times 8,27 \times \text{nombre d'heures rémunérées} - 1)$

0,6 rémunération brute mensuelle

\*Le coefficient ne doit pas être supérieur à 0,26

Vers une formule adaptée aux petites entreprises à partir de juillet 2007

Le projet de loi de finances pour 2007 prévoit que pour les rémunérations versées à partir du 1er juillet 2007, les employeurs de 1 à 19 salariés bénéficieront d'une formule de calcul de la réduction Fillon plus favorable. Le coefficient maximal serait porté de 0,260 à 0,281.

Si l'on raisonne sur la base du SMIC mensuel brut 35 h actuel, une rémunération brute de 1 254,31 euros qui ouvrirait droit au coefficient maximal de la réduction Fillon aboutirait à une réduction de :

-  $1\ 254,31 \times 0,281 = 352,46$  euros pour une entreprise de 1 à 19 salariés,

-  $1\ 254,31 \times 0,260 = 326,12$  euros pour une autre entreprise,

- soit un gain mensuel d'environ 26 euros.

Note importante : **CODE GENERAL DES IMPOTS Article 225 (Taux de la taxe d'apprentissage).**

La taxe est assise sur les rémunérations, selon les bases et les modalités prévues aux chapitres Ier et II du titre IV du livre II du code de la sécurité sociale ou au titre IV du livre VII du code rural pour les employeurs de salariés visés à l'article L. 722-20 dudit code.

Son taux est fixé à 0,50 %.

Toutefois, et pour les rémunérations versées à compter du 1er janvier 2006, le taux de la taxe d'apprentissage due par les entreprises de deux cent cinquante salariés et plus est porté à 0,6 % lorsque le nombre moyen annuel de jeunes de moins de vingt-six ans en contrat de professionnalisation ou contrat d'apprentissage au sein de l'entreprise au cours de l'année de référence est inférieur à un seuil. Ce seuil est égal à 1 % en 2006, 2 % en 2007 et 3 % les années suivantes, de l'effectif annuel moyen de cette même entreprise calculé dans les conditions définies à l'article L. 620-10 du code du travail. Ce seuil est arrondi à l'entier inférieur.

Pour l'application du troisième alinéa aux entreprises visées à l'article L. 124-1 du code du travail et pour les rémunérations versées à compter du 1er janvier 2007, la taxe d'apprentissage reste due au taux mentionné au deuxième alinéa sur les rémunérations versées aux salariés titulaires du contrat visé à l'article L. 124-4 du même code.

Pour le calcul de la taxe, les rémunérations imposables sont arrondies à l'euro le plus proche. La fraction d'euro égale à 0,50 est comptée pour 1.