

## TRAVAIL – EMPLOI – FORMATION

### *Contrat de professionnalisation*

DÉLÉGATION GÉNÉRALE À L'EMPLOI  
ET À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Sous-direction des politiques de formation  
et du contrôle

Missions politiques de formation  
et de qualification

### **Circulaire DGEFP n° 2012-15 du 19 juillet 2012 relative à la mise en œuvre du contrat de professionnalisation**

NOR : ETSD1230450C

(Texte non paru au *Journal officiel*)

*Résumé* : cette circulaire abroge la circulaire n° 2007-21 du 23 juillet 2007 : elle reprend l'essentiel des positions de celle-ci, mais en actualise les dispositions (évolutions législatives, recodification, nouvelles incitations financières). Elle se conforme notamment aux principaux changements induits par la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie, la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 relative au développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels et le décret n° 2011-535 du 17 mai 2011 relatif au dépôt des contrats de professionnalisation. Elle comprend trois chapitres eux-mêmes subdivisés en articles relatifs aux divers aspects de la mise en œuvre du contrat de professionnalisation. Chaque article comprend l'énoncé de la réglementation, suivi d'une partie questions-réponses qui la précise.

#### *Références* :

Code du travail, et notamment ses articles L. 1242-3, L. 1253-1, L. 6314-1, L. 6331-1 à L. 6331-14, L. 6325-1 à L. 6325-24, L. 6332-14 à L. 6332-17, D. 6325-1 à D. 6325-28 ;

Décret n° 2005-146 du 16 février 2005 relatif au contrat de professionnalisation maritime ;

Décret n° 2011-535 du 17 mai 2011 relatif au dépôt des contrats de professionnalisation.

*Texte abrogé* : circulaire n° 2007-21 du 23 juillet 2007.

*Le délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle à Messieurs les préfets de région ; Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) ; Messieurs les directeurs des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIECCTE) des départements et régions d'outre-mer ; Monsieur le directeur de la cohésion sociale, du travail, de l'emploi et de la population de Saint-Pierre-et-Miquelon.*

#### SOMMAIRE

### **1. Dispositions législatives et réglementaires régissant le contrat de professionnalisation**

- 1.1. *Présentation générale*
- 1.2. *L'objet du contrat : l'obtention d'une qualification professionnelle*
- 1.3. *Employeurs concernés*
- 1.4. *Bénéficiaires concernés*
- 1.5. *Forme et durée du contrat*
- 1.6. *Actions de formation*

- 1.7. Rémunération
- 1.8. Avenants et renouvellement du contrat
- 1.9. Quelles sont les règles en matière de succession de contrats ?
- 1.10. Tutorat
- 2. **Instruction, prise en charge et contrôle de l'exécution des contrats**
  - 2.1. Instruction des contrats de professionnalisation par l'OPCA
  - 2.2. Prise en charge des contrats de professionnalisation par les OPCA
  - 2.3. La dématérialisation des procédures
  - 2.4. Rôle des services de l'État

Annexe. – Incitations financières au contrat de professionnalisation au 1<sup>er</sup> janvier 2012.

## 1. Dispositions législatives et réglementaires régissant le contrat de professionnalisation

### 1.1. Présentation générale

(Sources : art. L. 6314-1, L. 6325-1, L. 6325-1-1 et L. 6325-4-1 du code du travail)

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail associant une formation théorique dispensée en centre de formation à l'acquisition de savoir-faire sur poste de travail en entreprise. Sa mise en œuvre s'appuie notamment sur la personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires.

Ce dispositif de formation professionnelle continue permet à ses bénéficiaires d'acquérir une qualification professionnelle ou de compléter leur formation initiale par une qualification complémentaire en vue d'accéder à un poste déterminé dans l'entreprise.

Le contrat de professionnalisation a été institué par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 qui a confié aux branches professionnelles la responsabilité de définir leur politique en matière de qualifications professionnelles et de fixer les modalités de mise en œuvre du contrat de professionnalisation, afin de mieux adapter la formation aux besoins identifiés. Dans le respect des dispositions législatives et réglementaires, les orientations et les modalités pratiques de mise en œuvre du contrat de professionnalisation sont définies par convention ou accord collectif de branche ou, à défaut, par un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire interprofessionnel. L'accord de branche ou l'accord collectif interprofessionnel précité désigne un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA), chargé de collecter et de gérer les fonds collectés au titre de la professionnalisation.

Les branches professionnelles ou, à défaut, un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire interprofessionnel fixent tout particulièrement :

- les dérogations à la durée maximale des contrats de professionnalisation (voir *infra*, point 1.4) ;
- les dérogations à la part maximale de formation par rapport à la durée des contrats (1.5) ;
- les forfaits horaires de prise en charge des dépenses de formation (2.2) ;
- les modalités d'indemnisation de l'exercice de la fonction tutorale (1.9).

Les branches professionnelles ou, à défaut, un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire interprofessionnel prévoient des modalités particulières destinées à faciliter l'accès aux contrats de professionnalisation pour des publics identifiés par l'article L. 6325-1-1 comme prioritaires :

- jeunes non détenteurs d'une qualification équivalente au baccalauréat et qui ne sont pas détenteurs d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- titulaires de minima sociaux ;
- personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (voir *infra*, point 1.4.3).

L'accord de branche ou l'accord collectif interprofessionnel définit des orientations en matière de qualifications professionnelles et peut établir une liste de qualifications prioritaires pour la prise en charge financière des dépenses de formation par l'OPCA. Ces priorités n'excluent pas la possibilité de prendre en charge les dépenses de formation pour d'autres qualifications.

### 1.2. L'objet du contrat : l'obtention d'une qualification professionnelle

Le contrat de professionnalisation a comme finalité l'acquisition d'une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du code du travail. Cette qualification doit être :

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

La première catégorie concerne les diplômes et certifications ministérielles reconnues par l'État, ainsi que certaines certifications bénéficiant d'une reconnaissance nationale. Ces certifications nationales sont consultables sur le site [www.cncp.gouv.fr](http://www.cncp.gouv.fr).

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

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

L'intitulé de la qualification préparée ainsi que les modalités de validation doivent être mentionnés dans le contrat de professionnalisation et dans le document annexé à celui-ci.

### QUESTIONS

1.2.1. Quels types d'actions de formation peuvent être mis en œuvre dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ?

Outre des enseignements généraux, professionnels et technologiques, le programme de formation d'un contrat de professionnalisation peut comporter des actions d'évaluation et d'accompagnement (art. L. 6325-2 du code du travail).

1.2.2. Quelles sont les modalités de formation et d'évaluation précisées dans la convention de formation ?

Les actions d'évaluation et de formation font l'objet d'une convention annexée au contrat, précisant les objectifs, le programme, les moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement, ainsi que la date et les modalités de validation des résultats.

1.2.3. Comment le bénéficiaire se voit-il reconnaître une qualification reconnue dans les classifications d'une CCN ?

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

1.2.4. Est-il possible de préparer plusieurs qualifications pour un même contrat de professionnalisation ?

Non. La seule exception concerne le cas où le salarié partage son contrat de professionnalisation entre deux employeurs dont l'activité est saisonnière, en application de l'article L. 6325-4-1 du code du travail. Le salarié peut alors, par dérogation à l'article L. 6325-1, viser deux qualifications mentionnées à l'article L. 6314-1 (voir *infra*, point 1.3.5).

### 1.3. Employeurs concernés

(Sources : art. L. 6225-6, L. 6325-4-1, L. 6325-23, L. 6325-24 et L. 6331-1 du code du travail, loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011)

Les employeurs concernés sont les employeurs assujettis au financement de la formation professionnelle continue visés par l'article L. 6331-1 du code du travail, c'est-à-dire :

- les employeurs de droit privé établis ou domiciliés en France (métropole et DOM) quels que soient l'activité exercée, la forme juridique de l'exploitation et le régime d'imposition ;
- les employeurs d'armement maritime.

Sont exclus : l'État et les collectivités locales ainsi que leurs établissements publics à caractère administratif. En revanche, les établissements publics à caractère industriel et commercial, assujettis au financement de la formation professionnelle continue, peuvent conclure des contrats de professionnalisation.

### QUESTIONS

1.3.1. Les organismes consulaires (chambres de métier, chambres de commerce et d'industrie, chambres d'agriculture) peuvent-ils conclure des contrats de professionnalisation ?

Les organismes consulaires ont le statut d'établissement public administratif (EPA). Les EPA, y compris ceux qui gèrent des services publics industriels et commerciaux, ne sont pas assujettis au financement de la formation professionnelle continue. En conséquence, ils ne peuvent pas conclure des contrats de professionnalisation.

1.3.2. Les établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel peuvent-ils conclure des contrats de professionnalisation ?

L'éligibilité des établissements publics à caractère culturel, à caractère culturel et technique, à caractère scientifique et technologique ou encore à caractère sanitaire et social, des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel, ainsi que des autorités administratives indépendantes au contrat de professionnalisation, dépend du statut adopté lors de sa constitution.

Le statut d'établissement public administratif (EPA) ne permet pas conclure des contrats de professionnalisation.

Le statut d'établissement public à caractère industriel et commercial (EPIC) permet, en revanche, la conclusion de contrats de professionnalisation.

### 1.3.3. Les caisses d'allocations familiales (CAF) peuvent-elles conclure des contrats de professionnalisation ?

Les CAF sont des organismes de droit privé. Elles versent une contribution au financement de la formation professionnelle continue au FAF sécurité sociale et, à ce titre, sont éligibles au contrat de professionnalisation.

### 1.3.4. Un groupement d'intérêt public (GIP) peut-il conclure des contrats de professionnalisation ?

L'éligibilité d'un GIP au contrat de professionnalisation dépend du statut adopté lors de sa constitution.

### 1.3.5. Deux employeurs saisonniers peuvent-ils conclure conjointement un contrat de professionnalisation ?

L'article L. 6325-4-1 du code du travail prévoit que deux employeurs dont l'activité est saisonnière peuvent procéder conjointement à l'embauche d'un salarié en contrat de professionnalisation, en vue de l'acquisition d'une ou, par dérogation à l'article L. 6325-1, de deux qualifications mentionnées à l'article L. 6314-1. Une convention tripartite règle les modalités précises d'organisation de l'exécution du contrat :

- l'affectation du titulaire entre les deux entreprises au cours du contrat, selon un calendrier prédéfini ;
- la désignation de l'employeur tenu de verser la rémunération due au titre de chaque période consacrée par le titulaire aux actions et aux enseignements mentionnés à l'article L. 6325-13 du code du travail ;
- les conditions de mise en place du tutorat.

La période d'essai prévue à l'article L. 1242-10 est applicable au début de la première période de travail effectif chez chacun des employeurs. Ce contrat peut être rompu, dans les conditions applicables aux contrats à durée déterminée, à l'initiative de chacune des parties, laquelle prend en charge les conséquences financières éventuelles de cette rupture.

Exemple n° 1 : un contrat de 6 mois compte une période de 3 mois à temps plein chez un employeur A pour une qualification X et une période de 3 mois à temps plein chez un employeur B pour une qualification Y :

- au moins deux Cerfa « Contrat de professionnalisation » sont renseignés : un contrat initial pour la première période chez l'employeur A et un avenant au contrat initial pour la deuxième période chez l'employeur B. Si le contrat est prorogé pour une troisième période chez l'employeur A, un troisième avenant doit être conclu ;
- les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en matière de durée et de part de formation sont appréciées pour l'ensemble du contrat et non par qualification et/ou par employeur. Dans cet exemple, le contrat dure 6 mois à temps plein, soit un total de 910 heures avec un minimum de 150 heures de formation : si la première période chez l'employeur A pour la qualification X comprend 50 heures de formation, la deuxième période chez l'employeur B pour la qualification Y devra obligatoirement en comprendre au moins 100 pour que le contrat puisse être jugé conforme par l'OPCA des deux employeurs.

Le fait que les deux employeurs ne soient pas adhérents au même OPCA et à la même branche complexifie l'instruction des contrats par les OPCA (voir points 2.1 et 2.2 *infra*) : il est alors très fortement recommandé que les OPCA des deux employeurs se coordonnent avant le début d'exécution du contrat.

Exemple n° 2 : un contrat de professionnalisation de 12 mois se réalise les 6 premiers mois chez un employeur A, puis les 6 derniers mois chez un employeur B. Les employeurs A et B n'appartiennent pas à la même branche et n'ont pas le même OPCA. Les dispositions de branche s'appliquent par employeur et par qualification, ce qui a un impact sur l'ensemble du contrat :

- les minima salariaux de branche peuvent changer selon l'employeur A ou B : la rémunération applicable peut donc changer entre le contrat initial réalisé pour la première période avec l'employeur A et l'avenant au contrat initial réalisé pour la seconde période chez l'employeur B ;
- la possibilité d'étendre le contrat de professionnalisation jusqu'à 24 mois peut être ouverte par la branche de l'employeur A, mais pas pour celle de l'employeur B : dans ce cas, la possibilité d'extension n'est pas possible étant donné qu'il s'agit toujours d'un seul et même contrat ;
- une qualification de la branche de l'employeur A peut être ouverte pour ce dernier, mais pas pour l'employeur B : dans ce cas, la qualification visée pour la période réalisée avec l'employeur A devra être obligatoirement différente de celle visée pour la période réalisée avec l'employeur B.

### 1.3.6. Les particuliers employeurs peuvent-ils conclure des contrats de professionnalisation ?

La loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 sur « le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels » prévoit, dans son article 21, que les particuliers employeurs peuvent recourir au contrat de professionnalisation à titre expérimental. Un accord de branche doit fixer les éléments de cadrage de cette expérimentation.

1.3.7. Les entreprises de travail temporaire peuvent-elles recourir au contrat de professionnalisation ?

Oui. Les entreprises de travail temporaire peuvent conclure des contrats de professionnalisation dans des conditions prévues aux articles L. 6325-23 et L. 6325-24 du code du travail. Les salariés bénéficient alors d'un contrat à durée déterminée. Les activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus sont exercées dans le cadre des missions définies par le chapitre IV du titre II du livre I<sup>er</sup> (soit le cadre des missions temporaires et ayant pour objet la professionnalisation des salariés intérimaires ou l'amélioration de leur insertion professionnelle).

1.3.8. Un employeur auquel l'administration a notifié une décision d'interdiction de recruter de nouveaux apprentis et des jeunes âgés de moins de vingt-six ans sous contrat en alternance (art. L. 6225-6) peut-il conclure un contrat de professionnalisation avec un jeune ?

Non, tant que la décision n'a pas été levée ou que le terme n'est pas échu.

#### 1.4. *Bénéficiaires concernés*

(Sources : art. L. 1111-3, L. 2324-14, L. 5134-19-1 et L. 6325-1 du code du travail)

Le contrat de professionnalisation est accessible :

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

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation sont salariés de l'entreprise, mais ils ne sont pas comptabilisés dans les calculs des effectifs pour l'application des dispositions législatives et réglementaires faisant référence à des conditions d'effectifs. Ils bénéficient de l'ensemble des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables aux autres salariés dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de la formation (art. L. 1111-3 du code du travail).

Le temps que les salariés en contrat de professionnalisation consacrent aux actions de formation est compris dans l'horaire de travail en vigueur dans l'entreprise.

Les salariés en contrat de professionnalisation participent aux élections professionnelles dans les conditions précisées à l'article L. 2324-14 du code du travail.

#### QUESTIONS

1.4.1. La réglementation relative au travail des mineurs s'applique-t-elle aux contrats de professionnalisation ?

La réglementation protégeant les mineurs s'applique aux salariés en contrat de professionnalisation. En particulier, les heures supplémentaires et le travail de nuit ne sont possibles que dans les conditions fixées par les articles L. 3162-1 et L. 3163-2 du code du travail.

1.4.2. L'inscription à Pôle emploi est-elle obligatoire pour les personnes âgées de plus de vingt-six ans ?

Oui, mais uniquement pour les personnes dont la situation avant le début du contrat (telle que renseignée sur le Cerfa « Contrat de professionnalisation ») est demandeur d'emploi ou inactif non bénéficiaire d'un minimum social (RSA, ASS, AAH, API) ou qui n'ont pas bénéficié d'un contrat aidé (CUI). Dans tous les autres cas (sortant de scolarité ou d'université, contrat en alternance, contrat aidé, stagiaire de la formation professionnelle, salarié), l'inscription à Pôle emploi n'est pas obligatoire.

1.4.3. Existe-t-il un délai entre la fin du contrat aidé (contrat unique d'insertion, CUI) et la conclusion du contrat de professionnalisation pour permettre à son bénéficiaire d'être éligible au dispositif ?

Le code du travail ne prévoit pas de délai entre la fin du contrat aidé et la conclusion du contrat de professionnalisation. Il suffit donc que le salarié recruté ait déjà été bénéficiaire d'un contrat aidé avant la conclusion du contrat de professionnalisation. Si l'employeur et le salarié souhaitent bénéficier des modalités particulières prévues aux articles L. 6325-11, L. 6325-14, et L. 6332-14, la dernière situation du salarié qui doit être indiquée dans le Cerfa « Contrat de professionnalisation » est « emploi en contrat aidé ».

1.4.4. Que se passe-t-il lorsque le bénéficiaire n'a pas la nationalité française ?

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

Le bénéficiaire du contrat est ressortissant d'un État tiers à l'Union européenne, à la Confédération helvétique ou non partie à l'Espace économique européen (EEE) : l'article L. 5221-5 du code du travail, prévoit que l'autorisation de travail est accordée de droit à l'étranger autorisé à séjourner en France pour la conclusion d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation à durée déterminée.

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

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

Il relève de la responsabilité de l'employeur de vérifier l'existence des pièces justificatives (titre de séjour et autorisation de travail) avant le début de l'exécution d'un contrat de professionnalisation. Il n'appartient pas à l'OPCA de vérifier l'existence de ces pièces justificatives (voir point 2.1.1 *infra*).

### 1.5. Forme et durée du contrat

(Sources : art. L. 1242-3, L. 6325-5, L. 6325-11 et L. 6325-12 du code du travail)

Le contrat de professionnalisation est établi par écrit. Il peut prendre la forme :

- d'un contrat à durée déterminée (CDD), en application de l'article L. 1242-3, d'une durée comprise entre 6 et 12 mois ;
- d'un contrat à durée indéterminée (CDI), dont l'action de professionnalisation, d'une durée comprise entre 6 et 12 mois, se situe au début du contrat.

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

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

## QUESTIONS

1.5.1. Est-il possible de conclure un contrat de professionnalisation à temps partiel ?

La conclusion d'un contrat de professionnalisation à temps partiel est possible, dès lors que l'organisation du travail à temps partiel ne fait pas obstacle à l'acquisition de la qualification visée et qu'elle respecte les conditions propres au contrat de professionnalisation, notamment en matière de durée de formation par rapport à la durée totale du contrat (de 15 % à 25 % de la durée totale du contrat avec un minimum de 150 heures).

1.5.2. Est-il possible d'articuler un contrat de professionnalisation en même temps qu'un contrat unique d'insertion (CUI) ?

Cette articulation n'est pas possible. Si dans le cadre d'un contrat aidé, l'employeur et le salarié souhaitent effectuer une formation qualifiante, il est possible de la financer *via* la période de professionnalisation dans les conditions prévues par les articles L. 6324-1 et L. 6324-2 du code du travail.

1.5.3. Est-il possible de conclure un contrat de professionnalisation pour compléter une formation initiale effectuée sous statut scolaire ?

Oui. Mais dans tous les cas de figure, la formation doit avoir pour objectif l'obtention finale d'une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du code du travail et respecter les dispositions législatives et réglementaires relatives au contrat de professionnalisation : en conséquence, la durée du contrat et le temps de formation ne sauraient être respectivement inférieurs à 6 mois et à 15 % de la durée du contrat avec un minimum de 150 heures. Cette durée doit tenir compte des éléments de formation acquis précédemment.

Par exemple, une personne ayant préalablement échoué sous statut scolaire à l'obtention d'un diplôme professionnel peut conclure un contrat de professionnalisation et obtenir la qualification professionnelle en tant que salarié.

1.5.4. Quelle durée de travail hebdomadaire doit être indiquée dans le cas de salariés travaillant plus de 35 heures, mais récupérant leurs heures au-delà de la durée légale du travail sous forme de RTT ou de repos compensateur ?

Le Cerfa doit indiquer 35 heures. En effet, la durée du travail appliquée dans ce cas est de 35 heures calculées sur une base annuelle.

1.5.5. Quelle durée de travail hebdomadaire doit être indiquée dans le cas où la durée hebdomadaire du travail est variable d'une semaine à l'autre ?

Dans ce cas-là, la durée du travail indiquée sur le Cerfa est une durée hebdomadaire « moyenne » calculée sur l'ensemble du contrat.

#### 1.5.6. Le contrat de professionnalisation peut-il comporter une période d'essai ?

Le contrat de professionnalisation peut comporter une période d'essai : à défaut de dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables aux salariés, ce sont les règles de droit commun qui s'appliquent (art. L. 1221-19, L. 1221-20, L. 1242-9 et L. 1242-10 du code du travail).

Dans le cas d'un contrat de professionnalisation conclu avec deux employeurs saisonniers en application de l'article L. 6325-4-1, la période d'essai prévue à l'article L. 1242-10 est applicable au début de la première période de travail effectif chez chacun des employeurs.

#### 1.6. Actions de formation

(Sources : art. L. 6325-1-1, L. 6325-13, L. 6325-14, D. 6325-4 et D. 6325-12 à D. 6325-14 du code du travail)

La durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et des enseignements généraux, professionnels ou technologiques varie en fonction de la durée totale du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation d'un contrat à durée indéterminée.

Cette durée est comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée ; elle ne peut être inférieure à 150 heures (art. L. 6325-13 du code du travail) quelle que soit la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation.

Un accord de branche ou un accord collectif interprofessionnel peut allonger la durée des actions de formation au-delà de 25 % de la durée totale du contrat, en particulier pour les publics mentionnés à l'article L. 6325-1-1 du code du travail.

Les actions d'évaluation et d'accompagnement et les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont mis en œuvre par un organisme de formation ou un établissement d'enseignement (ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise elle-même). Elles donnent lieu à la signature, entre l'entreprise et l'organisme de formation ou l'établissement d'enseignement, d'une convention précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation. Cette convention précise les objectifs, le programme, les moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement, ainsi que la date et les modalités de validation des résultats. Outre des enseignements généraux, professionnels et technologiques, le programme de formation d'un contrat de professionnalisation peut comporter des actions d'évaluation et d'accompagnement (art. L. 6325-2 du code du travail).

L'article D. 6325-13 du code du travail prévoit que dans un délai de deux mois à compter de la date de signature du contrat, l'employeur examine avec le salarié l'adéquation du programme de formation. Le tuteur et le formateur peuvent être associés à cet examen. En cas d'inadéquation, l'employeur et le salarié ont la possibilité de signer un avenant, modifiant le programme de formation, sous réserve de l'accord de l'organisme financeur (OPCA) concerné et dans la limite de la durée du contrat.

L'employeur s'engage à fournir au salarié une formation en lien avec la qualification professionnelle recherchée. Dans ces conditions, s'il est constaté par les services chargés du contrôle de l'exécution du contrat de professionnalisation que l'employeur a méconnu ses obligations en la matière, le contrat doit être requalifié en contrat de droit commun.

#### QUESTIONS

##### 1.6.1. Quelle rubrique doit-on prendre en compte dans le CERFA pour apprécier la part de formation par rapport à la durée du contrat ?

L'article L. 6325-13 du code du travail précise que les actions d'évaluation, d'accompagnement et les enseignements généraux, professionnels et technologiques doivent être d'une durée comprise entre 15 et 25 % de la durée du contrat sans être d'une durée inférieure à 150 heures. La durée à prendre en compte pour la vérification de la conformité est donc « la durée totale des actions d'évaluation, d'accompagnement et des enseignements généraux, professionnels et technologiques ».

En cas de contrat à temps partiel, la durée totale du contrat est obtenue par la multiplication de la durée hebdomadaire du contrat par le nombre de semaines. À partir de cette durée totale, le respect de la durée obligatoire de formation peut être vérifié.

##### 1.6.2. Quelle durée de contrat doit-on prendre en compte pour calculer la durée minimale de la formation ?

La part minimale de formation se calcule avec la formule suivante :

$$\text{Nombre de semaines prévues au contrat} * \text{durée hebdomadaire} * 0,15$$

##### 1.6.3. Quels sont les délais maximaux entre les dates de début et de fin du contrat et les dates de début et de fin des actions de formation et d'évaluation ?

Afin de permettre l'application de l'article D. 6325-13 du code du travail (évaluation de l'adéquation entre le programme de formation et les acquis du salarié), les actions d'évaluation et d'accompagnement, ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques doivent débiter dans les deux mois suivant la date de début d'exécution du contrat.

Les actions de formation et les épreuves de validation doivent obligatoirement être programmées avant la fin du contrat de professionnalisation ou de l'action de professionnalisation. Une fois la qualification obtenue, le contrat de professionnalisation doit prendre fin. Cependant, il est admis que le contrat de professionnalisation ou l'action de professionnalisation prenne fin au maximum un à deux mois après la date prévue, des épreuves compte tenu de l'incertitude qui peut exister sur la date exacte de ces épreuves au moment de la signature du contrat. Cette tolérance de deux mois maximum ne peut concerner que les diplômés et titres professionnels inscrits au RNCP.

1.6.4. Est-il possible d'effectuer une partie de la formation le dimanche ?

Non. Le temps de travail inclut le temps de formation et il s'agirait en l'espèce d'une dérogation autorisant le travail le dimanche : les motifs de dérogation ne sont pas réunis dans ce cas pour permettre que la formation s'effectue le dimanche.

1.6.5. Que recouvre la notion de « service de formation interne » ?

On parle de « service de formation interne » lorsque l'entreprise dispose d'une structure pérenne de formation identifiée comme telle dans l'organisation de l'entreprise et donc des moyens nécessaires à une prestation de formation : locaux, supports pédagogiques, planning réservés aux actions de formation. Ce service doit faire appel à des formateurs qui consacrent tout ou partie de leur temps à la délivrance d'actions de formation. Dans ce cas, l'employeur joint en annexe au contrat de professionnalisation (Cerfa) transmis à l'OPCA un document précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation, ainsi que la date des épreuves d'évaluation.

L'entreprise n'a pas à être déclarée comme organisme de formation si elle forme ses seuls salariés. Toutefois l'employeur doit indiquer formellement son numéro Siret pour renseigner la rubrique relative à l'organisme de formation dans le Cerfa.

1.6.6. Est-il possible d'effectuer une formation à distance ou par correspondance dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ?

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

1.6.7. L'employeur doit-il prendre en charge les frais de déplacement du lieu de travail à l'organisme de formation ?

Les frais de transport entre le domicile et le lieu de travail habituel donnent lieu à un remboursement par l'employeur de 50 % des coûts d'abonnement aux transports publics dans les conditions fixées par la loi n° 2008-1130 du 17 décembre 2008 et la circulaire DSS/SDFSS/5B n° 2003/07 du 7 janvier 2003. Pour la restauration, les salariés en contrat de professionnalisation bénéficient des mêmes avantages que les autres salariés : accès à la cantine ou aux tickets restaurant, le cas échéant.

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

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

## 1.7. Rémunération

(Sources : art. L. 6325-8, L. 6325-9, L. 6325-18 et D. 6325-14 à D. 6325-18 du code du travail)

Les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus perçoivent une rémunération minimale fixée par décret en pourcentage du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC). Cette rémunération varie en fonction de leur âge et de leur niveau de formation. Une majoration de dix points est prévue pour les titulaires d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau inscrit au Répertoire national des certifications professionnelles (sont concernés par exemple le baccalauréat technologique ainsi que l'ensemble des diplômes de l'enseignement supérieur). Un accord de branche peut fixer des niveaux de rémunération minimaux supérieurs aux seuils fixés par les dispositions législatives et réglementaires.

Les personnes âgées de 26 ans et plus perçoivent une rémunération qui ne peut être inférieure ni à 85 % du salaire minimum conventionnel ni à 100 % du SMIC. Un accord de branche peut fixer des niveaux de rémunération minimaux supérieurs aux seuils fixés par les dispositions législatives et réglementaires.

Tableau des rémunérations minimales des salariés en contrat de professionnalisation

	TITRE OU DIPLÔME non professionnel de niveau IV ou titre ou diplôme professionnel inférieur au bac	TITRE OU DIPLÔME professionnel égal ou supérieur au bac ou diplôme de l'enseignement supérieur
De 16 à 20 ans révolus	55 % du SMIC	65 % du SMIC
De 21 à 25 ans révolus	70 % du SMIC	80 % du SMIC
Agés de 26 ans et plus	Rémunération égale à 85 % du salaire minimum conventionnel de branche sans pouvoir être inférieure à 100 % du SMIC	

Lorsque le salarié atteint 21 ans en cours de contrat, la rémunération est automatiquement réévaluée à compter du premier jour du mois suivant sa date anniversaire.

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

### QUESTIONS

1.7.1. Doit-on prendre en compte la majoration des heures supplémentaires prévue à l'article L. 3121-22 du code du travail ?

Le régime de majoration des heures supplémentaires s'applique dans les mêmes conditions que pour un salarié ayant conclu un contrat de droit commun, comme l'indiquent les articles L. 6325-6 et L. 6325-10 du code du travail : « 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. La durée du travail du salarié, incluant le temps passé en formation, ne peut excéder la durée hebdomadaire de travail pratiquée dans l'entreprise. »

Ainsi, pour un SMIC horaire fixé à  $n$  euros, un taux  $t$  à appliquer (de 0,55 à 1) en fonction de l'âge et du niveau de formation et un nombre d'heures supplémentaires  $y$  majorées à  $x$  %, le calcul de la rémunération mensuelle minimale doit être effectué selon la formule suivante :  $(35 + (1 + x) * y) * n * t * 52/12$ .

1.7.2. Quelles sont les règles de déduction des avantages en nature ?

Les avantages en nature dont bénéficie le titulaire du contrat peuvent être déduits du montant du salaire minimum applicable à l'intéressé. Le montant déduit ne peut excéder 75 % :

- de la valeur des avantages en nature fournis au titre du mois civil considéré, évaluée selon les modalités prévues par l'arrêté du 10 décembre 2002 relatif à l'évaluation des avantages en nature en vue du calcul des cotisations de sécurité sociale ;
- du montant du salaire minimum applicable à l'intéressé.

1.7.3. Quelles sont les règles de rémunération applicables au travail temporaire ?

Si le contrat de professionnalisation est conclu par une entreprise de travail temporaire, dans les conditions prévues aux articles L. 6325-23 et L. 6325-24 du code du travail, le salaire indiqué est le salaire horaire au début d'exécution du contrat.

Pendant les missions, le salarié perçoit le salaire correspondant au poste occupé et, pendant les enseignements, il perçoit la rémunération prévue légalement et portée sur le contrat.

### 1.8. Avenants et renouvellement du contrat

(Sources : art. L. 6325-7, D. 6325-1 et 2, D. 6325-13 du code du travail)

1.8.1. Avenants

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

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

- la date de fin de contrat ou d'action de professionnalisation est modifiée ;
- le volume horaire de formation est modifié ;

- la durée hebdomadaire de travail évolue ;
- lorsqu'un changement d'organisme de formation non initialement prévu intervient ;
- lorsqu'un changement de raison sociale de l'employeur intervient.

L'avenant est transmis par l'OPCA à la DIRECCTE sur l'extranet Extrapro dans les conditions définies aux articles D. 6325-1 et D. 6325-2 du code du travail (voir point 2.4.1 *infra*).

#### 1.8.2. Renouvellement du contrat (art. L. 6325-7)

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

a) Le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée au premier contrat, prépare une qualification supérieure ou complémentaire. L'OPCA est juge de ce caractère supérieur ou complémentaire. Le bénéficiaire du contrat doit avoir impérativement déjà acquis la qualification visée au premier contrat, ou fournir la preuve que la qualification visée est en bonne voie d'être acquise (attestation de diplôme par exemple), avant de pouvoir prétendre renouveler son contrat.

b) Le bénéficiaire n'a pu atteindre la qualification préparée pour l'une des raisons suivantes :

- échec à l'obtention de la qualification ;
- maternité ou adoption ;
- maladie ;
- accident de travail ;
- défaillance de l'organisme de formation.

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

Par exemple, si le bénéficiaire n'atteint pas la qualification visée lors de son premier contrat (motif de renouvellement b), il peut renouveler une fois ce contrat, puis, lorsque sa qualification est acquise, le renouveler une deuxième fois pour atteindre une qualification supérieure (motif de renouvellement a). S'il échoue à atteindre la qualification de ce deuxième contrat, il ne peut, en revanche, renouveler une troisième fois son contrat.

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

### QUESTIONS

#### 1.8.2.1. Comment calculer le temps de formation dans le cas d'un avenant ou d'un renouvellement ?

En cas d'avenant portant sur la durée de la formation ou du contrat, l'avenant reprend les données du contrat initial, et notamment :

- la date de début du contrat ;
- les heures de formation effectuées avant la signature de l'avenant, auxquelles sont ajoutées les heures de formation prévues jusqu'à la fin du contrat.

En cas de renouvellement, la durée du contrat est fonction du nombre d'heures de formation nécessaires pour l'obtention de la qualification, indépendamment de la durée de formation suivie lors du contrat initial : le salarié peut ne renouveler que pour partie le contrat initial selon ses besoins. Dans tous les cas, la durée du contrat renouvelé ne peut être inférieure à la durée minimale légale de 6 mois, avec un temps de formation au moins égal à 15 % de la durée du contrat, sans être inférieur à 150 heures.

#### 1.9. Quelles sont les règles en matière de succession de contrats ?

(Sources : art. L. 1242-3, L. 1242-4, L. 1244-1, L. 1244-4 et L. 6325-7 du code du travail)

### QUESTIONS

#### 1.9.1. Après un contrat de professionnalisation en CDD, peut-on conclure un CDD classique avec le même employeur/Après un CDD classique, peut-on conclure un contrat de professionnalisation en CDD avec le même employeur ?

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

#### 1.9.2. Après un contrat de professionnalisation en CDD, peut-on conclure avec le même employeur :

- un contrat d'apprentissage ? Le contrat d'apprentissage étant un contrat de type particulier et non un CDD, il n'y a pas de restrictions quant à l'ordre dans lequel un contrat d'apprentissage et un contrat de professionnalisation peuvent être conclus ;
- un contrat dit « aidé » ? Ces contrats sont destinés à favoriser le retour à l'emploi de personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi. Le salarié en contrat de professionnalisation a vocation à être embauché en contrat de droit commun au niveau de qualification obtenue et, dans la plupart des cas, il ne répond plus aux critères d'éligibilité à un contrat aidé.

### 1.9.3. Cas particuliers de succession de contrats de professionnalisation

#### 1.9.3.1. Est-il possible de conclure deux contrats de professionnalisation successifs avec deux employeurs différents ?

Un salarié ayant obtenu une qualification lors d'un premier contrat de professionnalisation peut conclure un second contrat de professionnalisation avec un nouvel employeur, pour préparer un niveau supérieur à celui obtenu ou une nouvelle qualification dans une autre discipline, s'il considère que ce second contrat est nécessaire à son insertion professionnelle.

#### 1.9.3.2. Est-il possible de conclure deux contrats de professionnalisation successifs en CDD avec le même employeur ?

La succession proprement dite de deux contrats de professionnalisation en CDD n'est pas possible. En revanche, un contrat de professionnalisation à durée déterminée (CDD) peut être renouvelé une fois, avec le même employeur, dans le respect des règles prévues à l'article L. 6325-7 du code du travail (voir point 1.8.2 *supra*).

#### 1.9.3.3. Est-il possible de conclure avec le même employeur un contrat de professionnalisation en CDI après un premier contrat de professionnalisation en CDD ?

Le contrat de professionnalisation n'a pas vocation à constituer une étape dans un parcours de formation, si ce n'est l'étape finale. Cependant, l'acquisition d'une compétence à exercer certains métiers spécifiques ne peut être obtenue qu'après deux étapes successives, la première visant un niveau de qualification indispensable pour préparer une seconde qualification. Dans ces conditions, un contrat de professionnalisation à durée indéterminée peut être conclu après l'obtention d'une première qualification en contrat de professionnalisation à durée déterminée, si l'employeur et le salarié conviennent de préparer une seconde qualification prévue à l'article L. 6314-1 du code du travail.

### 1.9.4. Délais de carence et indemnité de précarité

#### 1.9.4.1. Les délais de carence sont-ils applicables aux successions CDD de droit commun/contrat de professionnalisation en CDD ?

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

Si le nouveau contrat est un CDD classique, le délai de carence est en principe applicable sauf pour les cas particuliers visés à l'article L. 1244-4.

#### 1.9.4.2. L'indemnité de précarité prévue à l'article L. 1243-8 du code du travail est-elle due aux salariés en contrat de professionnalisation en CDD ?

Non. L'article L. 1243-10 exclut les contrats à durée déterminée pris sur la base de l'article L. 1242-3 du code du travail.

## 1.10. Tutorat

(Sources : art. L. 6332-15, D. 6325-6 à D. 6325-10 et D. 6332-90 à D. 6332-92 du code du travail, loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009)

### 1.10.1. Cas général du tutorat en contrat de professionnalisation

La loi ne rend pas obligatoire la présence d'un tuteur dans l'entreprise, mais les partenaires sociaux ont souhaité rendre obligatoire l'accompagnement du salarié en contrat de professionnalisation par un tuteur. Un accord de branche ou un accord collectif interprofessionnel peut l'inclure dans leurs priorités et en faire un préalable à la signature d'un contrat de professionnalisation.

La personne désignée pour être tuteur 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. Le tuteur, lorsqu'il est salarié de l'entreprise, ne peut exercer simultanément des fonctions de tutorat à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation. L'employeur ne peut assurer de tutorat à l'égard de plus de deux salariés en contrat de professionnalisation.

Le tuteur assure un suivi personnalisé et le formalise dans un document (cahier de suivi, par exemple). Ce document doit être présenté en cas de contrôle des agents mentionnés à l'article L. 6361-5 du code du travail.

Les OPCA peuvent prendre en charge les dépenses liées à l'exercice du tutorat dans la limite d'un plafond de 230 euros par mois et par salarié pour une durée maximale de 6 mois. Une majoration de 50 % de ce plafond (soit 345 euros) est prévue pour :

- les tuteurs de contrats de professionnalisation conclus avec les publics prioritaires visés à l'article L. 6325-1-1 ;
- les tuteurs âgés de quarante-cinq ans et plus.

Les deux possibilités de majoration ne sont pas cumulables.

### 1.10.2. Cas du tutorat dans des entreprises de travail temporaire et des groupements d'employeurs

Dans le cas d'un contrat de travail temporaire ou d'un groupement d'employeurs, l'entreprise utilisatrice peut désigner un tuteur : les missions d'accueil, d'information et d'organisation de la formation lui sont confiées pendant les périodes de mise à disposition. L'entreprise de travail temporaire ou le groupement d'employeurs peuvent eux-mêmes désigner un tuteur chargé d'assurer la liaison entre l'entreprise et les organismes de formation : ce tuteur n'est pas soumis aux conditions générales d'exercice du tutorat en matière de nombre maximum de salariés suivis et de qualification. Les branches professionnelles (ou, par défaut, le conseil d'administration paritaire de l'OPCA) et leurs OPCA déterminent les modalités de prise en charge des dépenses liées à l'exercice du tutorat dans un groupement d'employeurs et dans une entreprise de travail temporaire :

- nombre de versements et montant du forfait ;
- choix de financer le double tutorat (dans l'entreprise utilisatrice) : dans le cas de financement du double tutorat, en aucun cas des versements directs ne sont effectués par l'OPCA à l'entreprise utilisatrice.

### 1.10.3. Tutorat « externe »

En application de l'article 23 de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation, les OPCA peuvent également prendre en charge des dépenses liées à l'exercice du tutorat par une personne qualifiée extérieure à l'entreprise lorsque le contrat de professionnalisation a été conclu avec :

- les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du code du travail ;
- les personnes qui ont été suivies par un référent avant la signature du contrat de professionnalisation ;
- les personnes qui n'ont exercé aucune activité professionnelle à plein temps et en CDI au cours des trois années précédant la signature du contrat de professionnalisation.

Le tuteur externe à l'entreprise traite les questions qui ne concernent pas directement celle-ci, mais qui sont déterminantes pour le salarié (transport, logement, santé...). La prise en charge financière s'effectue dans les mêmes conditions que celles prévues en matière de tutorat interne à l'entreprise :

- la demande émane de l'employeur ;
- les plafonds et durée maximale, ainsi que les possibilités de majoration du plafond s'appliquent ;
- les modalités de mise en œuvre sont déterminées par les branches professionnelles et leurs OPCA (nombre de versements, forfait...).

Les conditions de diplôme et d'ancienneté ne sont pas applicables, le tuteur externe n'ayant pas une fonction d'apprentissage d'ordre professionnel. De même, l'article D. 6325-9 relatif au nombre maximal de salariés suivis par un tuteur n'est pas applicable au tuteur externe à l'entreprise.

## 2. Instruction, prise en charge et contrôle de l'exécution des contrats

### 2.1. Instruction des contrats de professionnalisation par l'OPCA

(Sources : art. D. 6325-1, D. 6325-2 et D. 6325-11 du code du travail)

#### QUESTIONS

2.1.1. Quelles pièces doit fournir l'employeur à son OPCA pour l'instruction d'un contrat de professionnalisation et de quels délais maximaux dispose-t-il pour son envoi ?

L'employeur adresse à son OPCA le contrat de professionnalisation (CERFA) accompagné du document mentionné à l'article D. 6325-11 précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation, au plus tard dans les cinq jours calendaires qui suivent le début de l'exécution du contrat.

La réglementation précise que l'OPCA réalise le contrôle de conformité et examine la demande de prise en charge sur la base de ces deux documents.

Si le salarié est ressortissant d'un État tiers à l'Union européenne, à la Confédération helvétique ou non partie à l'Espace économique européen (EEE), l'employeur n'est pas tenu de transmettre à l'OPCA le titre de séjour et l'autorisation de travail de son salarié. Il relève donc de la seule responsabilité de l'employeur de vérifier l'existence de ces pièces avant le début de l'exécution d'un contrat de professionnalisation.

Les informations portées sur le Cerfa « Contrats de professionnalisation » adressé par l'employeur à l'OPCA sont réputées exactes et strictement identiques à celles portées sur les autres exemplaires.

2.1.2. Un employeur peut-il transmettre le contrat de professionnalisation à l'OPCA avant le début d'exécution du contrat ?

Oui. L'article D. 6325-1 précise seulement que le contrat doit être transmis à l'OPCA dans les cinq jours calendaires qui suivent le début d'exécution du contrat. Il est conseillé aux employeurs de déposer le dossier avant le début d'exécution du contrat de professionnalisation, afin de s'assurer auprès de l'OPCA de sa conformité et de la prise en charge des dépenses de formation.

2.1.3. Quelle est la procédure d'instruction et quels sont les délais maximaux d'examen d'un dossier par l'OPCA ?

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

Ce délai de vingt jours calendaires est impératif pour le service chargé de l'instruction. C'est pourquoi la réglementation (art. D. 6325-2 du code du travail) précise que le silence gardé de l'OPCA pendant ce délai, et donc l'absence d'une notification motivée de refus de prise en charge des coûts de la formation afférente, entraîne :

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

Ce délai de 20 jours est calculé à compter de la date de réception du contrat. Par contrat, il convient d'entendre les éléments suivants obligatoires :

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

Conformément à l'article D. 6325-2 du code du travail, l'OPCA « vérifie notamment que les stipulations du contrat ne sont pas contraires à une disposition légale ou à une stipulation conventionnelle ». Il ne relève pas de la responsabilité de l'OPCA de contrôler les conditions de formation du contrat qui lui a été adressé par l'employeur.

Lorsque l'OPCA constate que le dossier transmis par l'entreprise est incomplet ou que des rubriques du Cerfa ne sont pas renseignées, rendant impossible l'instruction du contrat, l'OPCA demande à l'employeur de transmettre les informations manquantes dans un délai conseillé de 5 à 10 jours au plus, compte tenu du délai global dans lequel l'OPCA est fondé à constater la non-conformité du contrat et donc à refuser la prise en charge de la formation par décision motivée.

L'employeur doit transmettre les pièces manquantes ou compléter les rubriques incomplètes dans ce délai. À défaut, et au plus tard au 20<sup>e</sup> jour de la date de réception du contrat, l'OPCA ne pourra que déclarer le contrat non conforme et refuser la prise en charge du contrat resté incomplet.

Dès lors que l'OPCA constate que le dossier est complet, il contrôle la conformité aux règles légales et conventionnelles du contrat :

- si le contrat est conforme et remplit les conditions de prise en charge, l'OPCA notifie à l'employeur la décision de prise en charge financière du contrat et dépose le contrat ainsi que la décision à la DIRECCTE dans le délai de 20 jours. Il convient de rappeler que le silence gardé de l'OPCA produit les mêmes effets. En outre, pour mémoire, les conditions de prise en charge doivent figurer sur une rubrique dédiée et identifiable du service dématérialisé de l'OPCA, en application de l'article R. 6332-23 du code du travail ;
- si le contrat n'est pas conforme, l'OPCA peut :
  - demander à l'employeur de modifier les rubriques erronées, dès lors que le délai global imparti de 20 jours permet à l'OPCA d'envisager les modifications nécessaires ;
  - à défaut, refuser la prise en charge financière de la formation. Dans ce cas, le contrat ne peut être qualifié de contrat de professionnalisation et ne peut se poursuivre que dans les règles dites de droit commun ;
- si le contrat est conforme aux règles légales et conventionnelles mais ne remplit pas les critères de prise en charge, il ne fait donc pas l'objet d'une prise en charge financière de l'OPCA, mais est néanmoins déposé auprès de la DIRECCTE.

Passé le délai de 20 jours calendaires dont dispose l'OPCA et à défaut d'une notification motivée, la prise en charge est réputée acceptée et le contrat réputé déposé auprès de la DIRECCTE.

Le courrier notifiant les avis de conformité et de décisions de prise en charge adressé par l'OPCA à l'employeur (et au salarié en cas de refus de la prise en charge financière au motif que les stipulations du contrat sont contraires à une disposition légale ou à une stipulation conventionnelle) comporte obligatoirement (et non exclusivement) :

- les nom, prénoms et date de naissance du salarié ;
- les nom et prénom de l'employeur ou raison sociale ;
- l'adresse et le numéro Siret de l'établissement où est exécuté le contrat, ou de l'entreprise de travail temporaire, s'il s'agit d'un contrat de travail temporaire ;
- la date de l'avis sur la conformité du contrat ;
- la décision de prise en charge financière ;
- les dates de début et de fin du contrat de professionnalisation ou de l'action de professionnalisation d'un CDI ;
- les modalités de financement de la formation et les justificatifs susceptibles d'être demandés en la matière.

2.1.4. Quelle est la responsabilité de l'OPCA en cas de dépôt auprès de la DIRECCTE d'un dossier non conforme ?

L'OPCA 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, le cas échéant, rechercher devant le juge civil la responsabilité de l'OPCA. Toutefois, la responsabilité de l'OPCA s'arrête 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.

2.1.5. Les accords conventionnels applicables en métropole s'appliquent-ils aux départements d'outre-mer (DOM-ROM) ?

Conformément à l'article L. 2222-1 du code du travail, les conventions et accords collectifs de travail dont le champ d'application est national doivent préciser si celui-ci inclut les DOM. Tout accord signé par les partenaires sociaux prévoyant des durées de contrat de professionnalisation au-delà de 12 mois ou des temps de formation au-delà de 25 % de la durée globale du contrat ne s'applique aux DOM que si cela est explicitement précisé dans l'accord ou dans un texte conventionnel précisant l'applicabilité de l'ensemble des accords d'une branche aux DOM.

Si un texte conventionnel fait mention de l'applicabilité aux DOM, ce sont les modalités de mise en œuvre du contrat de professionnalisation fixées par ces accords de branche qui s'appliquent, même si un OPCA interprofessionnel collecte et gère les fonds de la professionnalisation. L'article L. 6325-1 du code du travail prévoit en effet que dans chacun des départements d'outre-mer les contributions, au titre de la professionnalisation, sont versées à un OPCA interprofessionnel (à l'exception des contributions des entreprises relevant du secteur du bâtiment et des travaux publics et de la coopération et du développement agricoles), qui doivent rendre compte aux branches de l'utilisation des fonds collectés (art. L. 6325-2).

En l'absence de mention précisant l'applicabilité aux DOM des textes conventionnels, il est considéré que les entreprises relèvent d'un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un organisme paritaire interprofessionnel collecteur des fonds de la formation professionnelle continue. Dans ce cas, les modalités de mise en œuvre du contrat de professionnalisation définies par l'accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un organisme paritaire interprofessionnel s'appliquent.

## 2.2. *Prise en charge des contrats de professionnalisation par les OPCA*

(Sources : art. L. 6325-14-1, L. 6332-14 à L. 6332-22, D. 6325-1, R. 6331-2, R. 6331-9, R. 6332-78 à R. 6332-86 et D. 6332-87 à D. 6332-92 du code du travail)

Les actions d'évaluation et d'accompagnement et les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont financés par les organismes paritaires collecteurs (OPCA), agréés au titre des contrats et périodes de professionnalisation sur la base des fonds collectés à titre de contribution obligatoire des employeurs mentionnée : 1<sup>o</sup> à l'article R. 6331-2 : 0,15 %, pour les entreprises de moins de 20 salariés, et 2<sup>o</sup> à l'article R. 6331-9 : 0,5 %, pour les entreprises de plus de 20 salariés.

Les OPCA prennent en charge les dépenses de formation en fonction des orientations définies dans les accords de branche ou, à défaut, dans les accords collectifs interprofessionnels. Le financement s'effectue sur la base de forfaits horaires fixés par convention ou accord collectif de branche ou, à défaut, par un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un organisme paritaire interprofessionnel collecteur des fonds de la formation professionnelle continue. À défaut d'un tel accord, le forfait est calculé sur la base de 9,15 euros par heure.

Pour les contrats de professionnalisation conclus avec des publics identifiés comme prioritaires (publics de l'article L. 6325-1-1 du code du travail), un forfait spécifique est prévu par les branches professionnelles, ou, à défaut, par un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un organisme paritaire interprofessionnel. À défaut, ce forfait est fixé à 15 euros par heure.

Le forfait couvre tout ou partie des dépenses liées à la réalisation des actions d'évaluation, d'accompagnement et aux enseignements généraux, professionnels et technologiques (frais pédagogiques, rémunération des salariés pendant les heures de formation, rémunérations des formateurs, cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles, frais de transport et d'hébergement, etc.).

Lorsque les dépenses exposées par les employeurs sont supérieures aux forfaits horaires déterminés conformément à l'article L. 6332-14 du code du travail, l'article D. 6332-89 prévoit que ces dépenses soient imputables sur la participation au développement de la formation professionnelle continue dans les conditions définies au 1<sup>o</sup> de l'article L. 6331-19 et au 2<sup>o</sup> de l'article R. 6331-9.

En cas de refus de prise en charge des dépenses de formation, les contrats de professionnalisation font l'objet d'un réexamen dans le cadre d'une procédure mise en place par les partenaires sociaux. Les secrétaires techniques nationaux du CPNFP (Comité paritaire national pour la formation professionnelle) émettent un avis sur le bien-fondé de chaque refus de prise en charge par un OPCA.

### 2.2.1. *Quelle est la procédure de prise en charge des dépenses de formation par un OPCA ?*

Si le contrat de professionnalisation est déclaré conforme par l'OPCA, l'OPCA prend en charge la formation en fonction des forfaits décidés conventionnellement.

Conformément aux dispositions de l'article R. 6332-24, les OPCA sont soumis à l'obligation de motiver les décisions de refus de prise en charge des dépenses de formation.

### 2.2.2. *En l'absence d'accord conventionnel sur la formation professionnelle, les contrats de professionnalisation peuvent-ils être conclus, instruits et pris en charge financièrement par l'OPCA ?*

Oui, les contrats de professionnalisation d'une durée comprise entre 6 et 12 mois et dont la durée de formation est comprise entre 15 et 25 % de la durée globale du contrat peuvent être signés, instruits par l'OPCA, et pris en charge financièrement par l'OPCA au taux de 9,15 € de l'heure.

En revanche, en l'absence d'accord conventionnel, les contrats de plus de 12 mois ou ceux dont la durée de formation est supérieure à 25 % de la durée totale du contrat, ne peuvent ni être signés, ni être instruits par l'OPCA, ni être pris en charge financièrement par l'OPCA (art. L. 6325-11 à L. 6325-14 du code du travail).

La seule exception à ce principe concerne les contrats de professionnalisation conclus avec les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du code du travail. Même en l'absence d'accord conventionnel, des contrats d'une durée supérieure à douze mois peuvent être conclus, instruits par l'OPCA, et pris en charge financièrement.

2.2.3. Dans quels cas un OPCA interprofessionnel peut-il prendre en charge un contrat de professionnalisation sur les fonds collectés au titre de la professionnalisation ?

Un OPCA interprofessionnel peut prendre en charge les dépenses de formation dans deux cas :

- l'accord de branche a désigné l'OPCA interprofessionnel comme collecteur et gestionnaire des fonds au titre du contrat et de la période de professionnalisation. Ce sont les modalités de mise en œuvre du contrat de professionnalisation précisées par l'accord de branche qui s'appliquent ;
- l'entreprise n'est pas couverte par un accord de branche désignant un OPCA pour la prise en charge des contrats et périodes de professionnalisation. Les modalités de mise en œuvre du contrat de professionnalisation sont alors couvertes par les accords collectifs conclus entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un organisme paritaire interprofessionnel collecteur des fonds de la formation professionnelle continue.

2.2.4. Les OPCA peuvent-ils prendre en charge partiellement les dépenses de formation d'un contrat de professionnalisation ?

Non. Si le contrat de professionnalisation est conforme, l'ensemble des heures de formation prévues doit être pris en charge par l'OPCA. Celui-ci peut, en revanche utiliser la modulation des forfaits horaires prévue à l'article L. 6332-14 du code du travail en fonction du coût et de la nature de la prestation.

2.2.5. Dans quels cas un OPCA peut-il refuser la prise en charge des dépenses de formation ?

Lorsque le contrat de professionnalisation n'est pas conforme aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles, l'OPCA refuse la prise en charge des dépenses de formation. Les règles relatives au contrat de professionnalisation, notamment en matière de salaire, ne sont alors pas applicables.

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

2.2.6. L'OPCA peut-il continuer la prise en charge des dépenses de formation après la rupture du contrat de professionnalisation ?

L'article L. 6325-14-1 prévoit qu'un accord de branche ou un accord collectif conclu entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de l'accord constitutif d'un OPCA peut définir les modalités de continuation de la prise en charge des contrats de professionnalisation (contrats CDD ou contrats CDI pendant l'action de professionnalisation) rompus sans que les salariés soient à l'initiative de la rupture. Les cas où le contrat de professionnalisation a été rompu à l'initiative du salarié, y compris les cas de rupture conventionnelle d'un contrat CDD ou CDI, ne peuvent pas faire l'objet d'une continuation de prise en charge par l'OPCA. Par ailleurs :

- la durée du financement ne peut excéder trois mois ;
- les financements ne peuvent concerner que les contrats de professionnalisation comportant une action de professionnalisation, au sens de l'article L. 6325-11, d'une durée minimale de douze mois.

Lorsqu'aucun accord de branche n'a été pris au titre de l'article L. 6325-14-1, l'OPCA peut décider, de sa seule initiative, en application de l'article L. 6332-14 de continuer la prise en charge des contrats de professionnalisation (contrats CDD ou contrats CDI pendant l'action de professionnalisation) rompus dans les conditions définies aux articles L. 1233-3 et L. 1243-4 du code du travail et dans les cas de redressement ou de liquidation judiciaire de l'entreprise.

La poursuite de la prise en charge à la seule initiative de l'OPCA en application de l'article L. 6332-14, est plus souple que celle définie par accord de branche (pas de limite à la durée de la prise en charge ; pas de durée minimale des contrats), étant entendu que si un accord de branche est pris au titre de l'article L. 6325-14-1, l'OPCA ne peut décider de prise en charge au titre de l'article L. 6332-14.

2.2.7. Quel est l'impact de la procédure de prise en charge financière implicite de l'article D. 6325-2 ?

Passé le délai de 20 jours calendaires nécessaire à l'instruction, si l'OPCA n'a rendu aucune décision, la prise en charge est réputée acceptée et le contrat réputé déposé auprès de la DIRECCTE. Ceci implique que toute absence de la notification d'une décision de prise en charge de l'OPCA vaut acceptation de la première et dépôt auprès de la DIRECCTE.

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

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

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

### 2.3. La dématérialisation des procédures

(Sources : loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011)

#### 2.3.1. Le processus de dématérialisation entre les employeurs et les OPCA : le « portail de l'alternance »

L'article 4 de la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 relative au développement de l'alternance et à la sécurisation des parcours professionnels prévoit la mise en place d'un « portail de l'alternance », sur le site [www.alternance.emploi.gouv.fr](http://www.alternance.emploi.gouv.fr), permettant :

- d'accéder aux offres d'emploi et de formation en alternance (contrats de professionnalisation et d'apprentissage) ;
- de simplifier les démarches et les procédures administratives dans le recrutement des salariés en contrat d'alternance, avec notamment une aide au choix du contrat et un simulateur de calcul de la rémunération ;
- de permettre à l'employeur de remplir en ligne le formulaire CERFA et, à terme, de le transmettre sous forme dématérialisée à son OPCA et suivre l'état d'avancement de sa demande.

Pour des informations complémentaires spécifiques au développement du portail de l'alternance et des procédures de dématérialisation avec les OPCA, la DGEFP a mis en place un espace collaboratif en ligne permettant l'échange entre les équipes de la DGEFP et la communauté des OPCA sur les sujets juridiques, techniques et relatifs à l'accompagnement du changement. Chacun des OPCA dispose d'au moins un référent membre de cette communauté. Pour les demandes de nouvelles créations d'accès, merci d'adresser un message à [alternance-misi.dgefp@emploi.gouv.fr](mailto:alternance-misi.dgefp@emploi.gouv.fr).

#### 2.3.2. Le processus de dématérialisation entre les OPCA et les DIRECCTE : l'outil Extrapro

Les OPCA saisissent les données figurant sur le contrat (Cerfa) dans leur système d'information, jugent de la conformité du contrat, prennent des décisions de prise en charge des contrats, puis les transmettent de manière dématérialisée aux DIRECCTE via une base de données (espace d'échanges), l'outil Extrapro. La comptabilisation statistique des contrats est réalisée automatiquement par l'extranet Extrapro à jour + 1 suivant la date de dépôt.

Les services de la DIRECCTE peuvent consulter cette base de données Extrapro à des fins d'aide au contrôle de l'exécution du contrat grâce à la visualisation des éléments du contrat sous la forme du Cerfa « Contrat de professionnalisation » (voir point 2.5 *infra*).

L'ensemble des utilisateurs, et notamment la DARES, recueillent en temps réel à partir de l'outil Extrapro les informations relatives aux contrats de professionnalisation déposés par les OPCA et peuvent produire des données statistiques nationales, régionales et départementales.

### 2.4. Rôle des services de l'État

#### 2.4.1. Suivi des réalisations

(Sources : art. D. 6325-1 et D. 6325-2 du code du travail)

Les DIRECCTE reçoivent les contrats de professionnalisation déposés par les OPCA aux termes des articles D. 6325-1 et D. 6325-2 du code du travail, mais les services de l'État n'ont pas à vérifier leur conformité au regard des dispositions réglementaires et conventionnelles ou à les enregistrer.

Les DIRECCTE peuvent se centrer sur le suivi des réalisations régionales et l'analyse statistique s'agissant des entrées, des taux de rupture, des stocks de contrats, des tranches d'âge des publics ou du niveau de formation.

Ce diagnostic quantitatif et qualitatif doit leur permettre d'élaborer leur stratégie de coopération avec les branches professionnelles, les développeurs et tous acteurs impliqués, et assurer ainsi la promotion des contrats de professionnalisation.

#### 2.4.2. Contrôle de l'exécution du contrat

(Sources : art. L. 6361-5 et R. 8112-1 du code du travail)

Les services de l'État exercent un contrôle administratif et financier sur les dépenses de formation exposées par les employeurs et sur les actions de formation financées par les OPCA dans le cadre des contrats de professionnalisation. Ce contrôle est exercé par les agents mentionnés à l'article L. 6361-5 du code du travail (inspecteurs et contrôleurs de la formation professionnelle).

Les inspecteurs et contrôleurs du travail mentionnés à l'article L. 8112-1 du code du travail, chargés de l'application des dispositions régissant le contrat de professionnalisation, ainsi que les services chargés du contrôle de légalité s'assurent du bon déroulement du contrat dans les conditions définies aux articles L. 6325-1 à L. 6325-22 du code du travail.

Dans le cas où les inspecteurs et contrôleurs du travail mentionnés à l'article L. 8112-1 du code du travail ou les agents mentionnés à l'article L. 6361-5 du code du travail (inspecteurs et contrôleurs de la formation professionnelle) constatent, au cours de leurs vérifications, que les dispositions régissant le contrat de professionnalisation n'ont pas été respectées, ils établissent le constat nécessaire à la prise des décisions suivantes par le DIRECCTE :

- le contrat doit être requalifié en contrat de droit commun et les rémunérations de droit commun doivent être versées rétroactivement au salarié par l'employeur ;
- les sommes versées par l'OPCA, au titre du contrat doivent être reversés à l'OPCA ;
- les aides financières (exonérations, aides forfaitaires...) dont l'employeur a bénéficié doivent être reversées ;
- éventuellement : interdiction de recrutement de salariés en alternance.

*Le délégué général à l'emploi  
et à la formation professionnelle,*  
B. MARTINOT

## ANNEXE

INCITATIONS FINANCIÈRES AU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION  
À LA DATE DU 1<sup>er</sup> JUILLET 2012**1. Aides possibles en contrat de professionnalisation**

Les modalités détaillées des aides possibles sont disponibles sur les sites Internet suivants :

Ministère de l'emploi : [www.emploi.gouv.fr](http://www.emploi.gouv.fr)

Portail de l'alternance : [www.alternance.emploi.gouv.fr](http://www.alternance.emploi.gouv.fr)

Pôle emploi : [www.pole-emploi.fr](http://www.pole-emploi.fr)

AGEFIPH (travailleurs handicapés) : [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr)

	DÉPÔT de la demande et versement	MONTANT indicatif	DÉLAIS
Réduction sur les bas et moyens salaires.	Droit commun.	Environ 360 euros pour une rémunération au SMIC (sur une base de 35 heures).	Droit commun.
Exonérations de cotisations sociales (plus de quarante-cinq ans).	Déclenché par la prise d'avis et le dépôt du contrat par l'OCPA.	Environ 382 euros pour une rémunération au SMIC (sur une base 35 heures).	Délais de prise d'avis et de dépôt du contrat par l'OCPA.
Exonérations au titre des AT/MP (groupement d'employeurs pour l'accompagnement personnalisé).	Déclenché par la prise d'avis et le dépôt du contrat par l'OCPA.	Variable en fonction du taux d'AT/MP.	Délais de prise d'avis et de dépôt du contrat par l'OCPA.
L'aide de l'État aux groupements d'employeurs pour l'accompagnement personnalisé.	DIRECCTE.	686 euros par an et par accompagnement.	En amont des contrats sur la base d'un nombre d'accompagnement.
L'aide temporaire et forfaitaire à l'embauche Pôle emploi pour les alternants supplémentaires de moins de 26 ans dans les entreprises de moins de 250 salariés (arrêt au 30 juin 2012).	Pôle emploi.	Compensation des cotisations patronales mensuelles restantes dues après exonérations préalables pendant une durée maximale de 12 mois. L'aide est versée en deux versements égaux à l'issue du 3 <sup>e</sup> mois d'exécution du contrat et le solde à l'issue du 10 <sup>e</sup> mois, si le contrat est toujours en cours.	Dépôt de la demande au plus tard 2 mois après le début du contrat de professionnalisation.
L'aide forfaitaire à l'embauche Pôle emploi pour les DE de plus de 26 ans.	Pôle emploi.	2 000 euros maximum. Premier versement de 1 000 euros à l'issue du troisième mois d'exécution du contrat et le solde à l'issue du dixième mois, si le contrat est toujours en cours.	Dépôt de la demande au plus tard 3 mois après le début du contrat de professionnalisation.
Les aides versées par l'AGEFIPH.	AGEFIPH.	1 700 euros par période de 6 mois pour un contrat avec une personne de moins de 45 ans. 6 800 euros par période de 6 mois pour un contrat avec une personne de plus de 30 ans.	Au plus tard 6 mois après le début du contrat de professionnalisation.

**2. Cumuls d'aides possibles en contrat de professionnalisation**

Toutes les différentes aides sont cumulables entre elles.