

CONTRATS ET PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION

Présentation du dispositif et modalités de mise en œuvre

*Loi n°2004-391 du 4 mai 2004
Décret n°2004-968 du 13/09/04, JO du 15/09/04
Décret n°2004-1093 du 15/10/04, JO du 17/10/04*

La loi n°2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social réforme le dispositif de formation en alternance en créant le contrat de professionnalisation à compter du 1er octobre 2004. Par ailleurs cette loi instaure une période de professionnalisation au sein d'un contrat à durée indéterminée pour permettre d'acquérir une qualification au travers d'une formation en alternance, ouverte à certaines catégories de salariés. Le contrat, dont la mise en œuvre était prévue par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, doit se substituer aux actuels contrats en alternance (de qualification, d'orientation et d'adaptation) à l'exception du contrat d'apprentissage. Nous profitons de la parution d'un récent décret pour faire le point sur ce dispositif.

I. LES CONTRATS ET LES PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION

Les contrats de professionnalisation et les périodes de professionnalisation associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

1.1 Les contrats de professionnalisation

Publics visés

- Les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus en complément de leur formation initiale.
- Les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

Objectifs

Ces contrats de professionnalisation ont pour objectifs de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes en permettant aux bénéficiaires d'acquérir une des qualifications suivantes qui sont :

- soit enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
- soit reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- soit inscrites sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle.

Type et durée du contrat

Il s'agit d'un contrat de travail de type particulier, à durée déterminée ou indéterminée.

Le contrat de professionnalisation est établi par écrit et déposé auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

L'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée ou l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois.

Cette durée minimale peut être allongée jusqu'à 24 mois, notamment pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige. Ces bénéficiaires et la nature de ces qualifications sont définis par convention ou accord collectif de branche ou, à défaut, par accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire interprofessionnel des fonds de la formation professionnelle continue. La nature de ces qualifications peut être définie par un accord conclu au niveau national et interprofessionnel.

Annexe au contrat de professionnalisation

Un document précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation est annexé au contrat de professionnalisation.

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, 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.

Les périodes en entreprise effectuées au titre de la formation initiale des jeunes sous statut scolaire ou universitaire ne peuvent donner lieu à la conclusion de contrats de professionnalisation.

Demande de prise en charge

L'employeur adresse le contrat de professionnalisation à l'organisme paritaire collecteur agréé au titre de l'alternance au plus tard dans les 5 jours qui suivent le début du contrat. L'OPCA émet un avis sur le contrat de professionnalisation et décide de la prise en charge des dépenses de formation. Dans tous les cas, dans le délai d'1 mois à compter de la date de réception du contrat de professionnalisation, il dépose le contrat, l'avis et la décision relative au financement à la DDTEFP du lieu d'exécution du contrat.

La DDTEFP enregistre le contrat de professionnalisation s'il est conforme aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles qui le régissent. Il notifie sa décision à l'employeur et à l'OPCA. Le silence gardé par la DDTEFP pendant plus d'1 mois à compter de la date du dépôt vaut décision d'enregistrement.

L'intéressé qui entend contester la décision de refus d'enregistrement doit, préalablement à tout recours contentieux, former un recours devant le directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Ce recours doit être formé dans un délai d'1 mois à compter de la notification de la décision.

Engagements des différentes parties

L'employeur s'engage à assurer à celles-ci 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 du contrat à durée indéterminée.

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

Durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et de la formation

Dans le cadre du contrat ou de l'action de professionnalisation, 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, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise elle-même.

Ils sont d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150, et 25 % de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation.

Un accord de branche ou, à défaut, un accord conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire des fonds de la formation

professionnelle continue à compétence interprofessionnelle peut porter au-delà de 25% la durée des actions pour certaines catégories de bénéficiaires, notamment pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou pour ceux qui visent des formations diplômantes.

Par ailleurs un tuteur peut être désigné par l'employeur pour accueillir et guider dans l'entreprise les bénéficiaires du contrat de professionnalisation.

Situation pour les entreprises de travail temporaire

Les entreprises de travail temporaire peuvent conclure des contrats de professionnalisation à durée déterminée. Les activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus seront exercées dans le cadre des missions de travail temporaire.

Un accord conclu au niveau de la branche professionnelle entre les organisations professionnelles d'employeurs, les organisations syndicales de salariés représentatives du travail temporaire et l'Etat peut prévoir qu'une partie des fonds recueillis dans le cadre de la participation des entreprises au financement de la formation professionnelle soit affectée au financement d'actions de formation ayant pour objet la professionnalisation des salariés intérimaires ou l'amélioration de leur insertion professionnelle.

Rémunération des bénéficiaires et avantages en nature

Sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, les salariés âgés de moins de 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de leur niveau de formation.

Ce salaire ne peut-être inférieur à :

- 55 % du salaire minimum de croissance pour les bénéficiaires de moins de 21 ans et 65% lorsque le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.
- 70 % du salaire minimum de croissance pour les bénéficiaires de 21 ans et plus et 80% lorsque le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Les montants de rémunération sont calculés à compter du premier jour du mois suivant le jour où le titulaire du contrat de professionnalisation atteint l'âge indiqué.

Par ailleurs les titulaires de contrats de professionnalisation âgés d'au moins vingt-six ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure ni au salaire minimum de croissance ni à 85% de la rémunération minimale prévue par les dispositions de la convention ou de l'accord collectif de branche dont relève l'entreprise.

Enfin, sauf si un taux moins élevé est prévu par une convention collective ou un contrat particulier, **les avantages en nature** dont bénéficie le titulaire du contrat de professionnalisation peuvent être déduits du salaire dans la limite de 75 % de la déduction autorisée pour les autres salariés par la réglementation applicable en matière de sécurité sociale. Ces déductions ne peuvent excéder, chaque mois, un montant égal aux trois quarts du salaire.

Exonération de cotisations

Les contrats à durée déterminée et les actions de professionnalisation ouvrent droit à une exonération des cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales, des accidents du travail et des maladies professionnelles et des allocations familiales.

Cette exonération est applicable aux gains et rémunérations versés par les employeurs aux personnes âgées de moins de 26 ans ainsi qu'aux demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus.

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

L'exonération ne porte que sur les cotisations afférentes dues jusqu'à la fin du contrat ou de la période de professionnalisation ; elle n'est pas cumulable avec une autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales ou avec l'application de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations.

Cas des salariés dont la rémunération ne peut être déterminée selon un nombre d'heures de travail effectuées : le nombre d'heures rémunérées pris en compte pour le calcul de l'exonération est déterminé conformément aux dispositions de l'article D. 241-8 du code de la sécurité sociale :

1. Pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention individuelle de forfait annuel en jours, au produit de la durée légale du travail calculée sur le mois et du rapport entre ce forfait et le plafond maximal de 217.
2. Pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention individuelle de forfait annuel en heures, à cinquante-deux douzièmes de leur durée moyenne hebdomadaire de travail.
3. Pour les autres salariés, à l'application de la durée collective du travail applicable dans l'établissement ou la partie de l'établissement où est employé le salarié calculée sur le mois lorsque la rémunération versée au cours du mois est au moins égale au produit de cette durée collective par la valeur du salaire minimum de croissance. Si leur rémunération est inférieure à cette rémunération de référence d'une activité à temps plein, le nombre d'heures déterminé comme ci-dessus est réduit selon le rapport entre la rémunération versée et cette rémunération de référence.

Remarques :

- *Lorsque la période d'emploi rémunérée couvre une partie du mois civil, le nombre d'heures rémunérées au cours du mois est réputé égal au produit du nombre de jours calendaires compris dans la période par un trentième du nombre d'heures reconstitué.*
- *Si le contrat de travail du salarié est suspendu avec maintien total ou partiel de sa rémunération mensuelle brute, le nombre d'heures pris en compte au titre de ces périodes de suspension est égal au produit du nombre d'heures rémunérées reconstitué par le pourcentage de la rémunération demeuré à la charge de l'employeur et soumise à cotisations.*
- *Pour l'application de ces dispositions, dans le cas des salariés mentionnés au 3, la rémunération à comparer à la rémunération de référence d'une activité à temps plein est celle qu'aurait perçue le salarié s'il avait effectué son activité sur la totalité du mois civil.*
- *Pour l'application du 3, la rémunération de référence d'une activité à temps plein est égale à la garantie mensuelle de rémunération applicable dans l'établissement.*

Cas des salariés dont le contrat de travail est suspendu avec maintien de tout ou partie de la rémunération : le nombre d'heures rémunérées pris en compte pour le calcul de l'exonération est égal, au titre de ces périodes de suspension, au produit de la durée de travail que le salarié aurait effectuée s'il avait continué à travailler et du pourcentage de la rémunération demeuré à la charge de l'employeur et soumis à cotisation. Le nombre d'heures rémunérées ainsi déterminé ne peut excéder, au titre du mois civil considéré, la durée légale du travail calculée sur le mois, ou, si elle est inférieure, la durée conventionnelle applicable dans l'établissement.

Par ailleurs un **décret en Conseil d'Etat** fixe les conditions dans lesquelles le bénéfice de l'exonération peut être retiré en cas de manquement à ces obligations :

« Art. 981-4. - Lorsqu'il est constaté par les services chargés du contrôle de l'exécution du contrat, ou par les agents mentionnés à l'article L. 991-3, que l'employeur a méconnu les obligations mises à sa charge par les articles L. 981-1 à L. 981-8, le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle peut, par décision motivée, prononcer le retrait du bénéfice de l'exonération prévu à l'article L. 981-6. »

« La décision est notifiée à l'employeur, qui en informe les représentants du personnel. Elle est également communiquée à l'organisme chargé du recouvrement des cotisations et contributions sociales et à l'organisme paritaire collecteur agréé. »

« Les cotisations dont l'employeur a été exonéré avant la notification de la décision de retrait doivent être versées au plus tard à la première date d'exigibilité des cotisations et contributions sociales qui suit la date de notification de la décision.»

Situation des titulaires d'un contrat de professionnalisation

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation bénéficient de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec leur formation. Ainsi la durée de travail du salarié, y compris le temps passé en formation, ne peut excéder la durée hebdomadaire pratiquée dans l'entreprise et la durée quotidienne légale de travail. Par ailleurs ils bénéficient du repos hebdomadaire dans les mêmes conditions.

En revanche, ils ne sont pas comptés parmi les bénéficiaires des congés de formation. Ils ne sont pas comptés non plus dans le calcul de l'effectif du personnel des entreprises dont ils relèvent pour l'application des dispositions législatives ou réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif minimum de salariés, exception faite de celles qui concernent la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Renouvellement, modification, rupture du contrat de professionnalisation

Le renouvellement du contrat de professionnalisation est possible, une seule fois, si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée en raison de l'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de la maladie, d'un accident du travail ou de la défaillance de l'organisme de formation. Le renouvellement se fait sur une durée déterminée par les parties, en fonction de leurs nouvelles attentes.

Dans les 2 mois qui suivent le début du contrat de professionnalisation, l'employeur examine avec le titulaire du contrat l'adéquation du programme de formation au regard des acquis du salarié. En cas d'inadéquation, l'employeur et le salarié peuvent conclure un avenant au contrat de professionnalisation, dans les limites de la durée de ce contrat. Cet avenant est transmis à l'OPCA puis déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Par ailleurs, lorsque le contrat de professionnalisation est rompu avant son terme, l'employeur signale cette rupture à la DDTEFP, à l'OPCA et à l'organisme chargé du recouvrement des cotisations et contributions sociales dans les 30 jours qui suivent cette rupture. « *Est nulle et de nul effet toute clause de remboursement par le titulaire du contrat à l'employeur des dépenses de formation en cas de rupture du contrat de travail* ».

Décret abrogé et effets sur les dispositions antérieures

Les contrats d'insertion en alternance conclus en application des dispositions du chapitre Ier du titre VIII du livre IX du Code du travail (deuxième partie : Décrets en Conseil d'Etat) et du décret 2002-518 du 16/04/2002 relatif au contrat de qualification pour les personnes âgées de 26 ans et plus, dans leur rédaction antérieure au 17/10/2004 demeurent régis par ces dispositions, jusqu'à leur terme s'ils sont à durée déterminée et jusqu'au terme de la période de qualification ou d'adaptation s'ils sont à durée indéterminée.

Le décret n° 2002-518 du 16 avril 2002 relatif au contrat de qualification pour les personnes âgées de 26 ans et plus est abrogé.

Les contrats d'insertion en alternance conclus en application des dispositions du chapitre Ier du titre VIII du livre IX du code du travail (deuxième partie : Décrets en Conseil d'Etat) et du décret n° 2002-518 du 16 avril 2002 relatif au contrat de qualification pour les personnes âgées de 26 ans et plus, dans leur rédaction antérieure à la publication du présent décret, demeurent régis par ces dispositions, jusqu'à leur terme s'ils sont à durée déterminée et jusqu'au terme de la période de qualification ou d'adaptation s'ils sont à durée indéterminée.

1.2. Périodes de professionnalisation

Publics visés

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, conformément aux priorités définies par accord de branche ou, à défaut, par accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle continue à compétence interprofessionnelle ;
- aux salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi (notamment l'emploi des personnes handicapées).

Objectifs

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée.

La période de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une des qualifications suivantes :

- soit être enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
- soit être reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- soit figurer sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle.

ou de participer à une action de formation dont l'objectif est défini par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle dont relève l'entreprise.

Une convention ou un accord collectif de branche ou, à défaut, un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle continue interprofessionnel détermine la liste des qualifications accessibles au titre de la période de professionnalisation. Les conventions ou accords collectifs de branche déterminent également les conditions dans lesquelles la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle concernée définit les objectifs mentionnés précédemment.

Plafonnement du nombre de salariés en période de professionnalisation

Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement. Dans l'entreprise ou l'établissement de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d'au moins deux salariés.

Temps de travail et rémunération

Les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail :

- à l'initiative soit du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation
- à l'initiative de l'employeur, après accord écrit du salarié, et ce dans le cadre du plan de formation.

Dans les deux cas, l'employeur définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Par

exemple l'employeur peut s'engager à permettre au salarié d'accéder en priorité dans un délai d'un an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé.

Concernant la rémunération du salarié :

- *Actions de formation réalisées pendant le temps de travail* : elles donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.
- *Heures de formation réalisées hors temps de travail* : Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, ces heures de formation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du droit individuel à la formation dans la limite de 80 heures sur une même année civile.

Pendant la durée de ces formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

1.3. Actions de Tutorat

Pour chaque titulaire des contrats de professionnalisation et pour les salariés en périodes de professionnalisation, l'employeur peut choisir un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

La personne choisie pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Les missions des tuteurs sont les suivantes :

- Accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires des contrats ou des périodes de professionnalisation ;
- Organiser avec les salariés concernés l'activité de ces personnes dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- Assurer la liaison avec le ou les organismes chargés des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise.

L'employeur doit permettre au tuteur de disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.

Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 3 salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation. L'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de 2 salariés bénéficiaires desdits contrats ou de périodes de professionnalisation.

A l'issue du contrat, ou de la période de formation dans le cas d'un contrat à durée indéterminée, une évaluation de la formation reçue par le jeune est réalisée à l'initiative de l'employeur avec la participation du tuteur. Les résultats de cette évaluation sont mentionnés dans une attestation écrite qui est remise au jeune.

II. DISPOSITIONS FINANCIÈRES RELATIVES AUX CONTRATS ET PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION

Prise en charge des frais de formation

Les organismes collecteurs agréés au titre de l'alternance prennent en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation réalisées dans le cadre des contrats et périodes de professionnalisation. La prise en charge se fera 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 OPCA interprofessionnel. A défaut d'un tel accord, les forfaits sont fixés par le présent décret sur la base de 9,15 € par heure.

Par ailleurs ces forfaits peuvent faire l'objet d'une modulation en fonction de la nature et du coût de la prestation.

Enfin les dépenses exposées par les employeurs au-delà des montants forfaitaires prévus par précédemment sont imputables sur la participation au financement de la formation professionnelle continue.

Cas des demandeurs d'emploi de 26 ans et plus

L'UNEDIC et les ASSEDIC apportent leur contribution, depuis l'entrée en vigueur de la convention du 1er janvier 2001 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage, dans le cadre des contrats de qualification pour demandeurs d'emploi de plus de 26 ans. Avec la suppression de ces contrats, ces organismes gestionnaires peuvent prendre en charge, directement ou par l'intermédiaire des OPCA, les dépenses afférentes aux contrats de professionnalisation des demandeurs d'emploi de 26 ans et plus dans les conditions fixées précédemment.

Financement des actions de tutorat

Les organismes collecteurs peuvent prendre en charge les dépenses exposées pour chaque salarié ou pour tout employeur de moins de 10 salariés qui bénéficie d'une action de formation en qualité de tuteur chargé d'accueillir et de guider dans l'entreprise les bénéficiaires des contrats et des périodes de professionnalisation, dans la limite d'un plafond de 15 € par heure de formation et d'une durée maximale de 40 heures ; ces dépenses comprennent les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles ainsi que les frais de transport et d'hébergement.

Les ressources des organismes collecteurs peuvent être destinées au financement des dépenses liées à l'exercice du tutorat dans la limite d'un plafond de 230 € par mois et par bénéficiaire, pour une durée maximale de 6 mois.

Les dépenses prises en charge comprennent les rémunérations et cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles ainsi que les frais de transport.

Financement des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis

Les OPCA agréés au titre de l'alternance peuvent prendre en charge les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis conventionnés par l'Etat ou les régions selon des modalités arrêtées dans le cadre d'un accord de branche ou, à défaut, d'un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle continue à compétence interprofessionnelle prévoyant la part et les conditions d'affectation de ces fonds.

Cette disposition est celle qui est en vigueur aujourd'hui, à la réserve près que les fonds actuellement consacrés par les OPCA aux CFA ne seront désormais plus limités à 35 % de leur collecte. Les organismes collecteurs de branche pourront donc, si la branche le souhaite, affecter toutes leurs ressources aux CFA, au détriment éventuel des contrats et périodes de professionnalisation et du mécanisme de mutualisation des excédents financiers. Il appartiendra désormais aux branches, en fonction de leurs besoins, de déterminer librement les moyens qu'ils affectent à l'alternance et à l'apprentissage.

Aides de l'Etat aux groupements d'employeurs

Les groupements d'employeurs qui organisent, dans le cadre du contrat de professionnalisation, des parcours d'insertion et de qualification au profit de jeunes de 16 à 25 ans sortis du système scolaire sans qualification ou rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi ou de demandeurs d'emploi de 45 ans et plus peuvent bénéficier d'une aide de l'Etat pour l'accompagnement personnalisé vers l'emploi de ces jeunes et de ces demandeurs d'emploi.

Pour bénéficier de cette aide, les groupements d'employeurs doivent conclure une convention avec le représentant de l'Etat dans le département précisant. L'aide de l'Etat est attribuée chaque année, en fonction du nombre d'accompagnements prévus par le groupement d'employeurs. Elle est calculée sur une base forfaitaire par accompagnement et par an, dont le montant est fixé par arrêté. Elle est cumulable avec les exonérations de cotisations patronales de sécurité sociale dont bénéficient les groupements d'employeurs au titre de la conclusion desdits contrats.

L'aide de l'Etat est versée à raison de 75 % de son montant prévisionnel au moment de la conclusion de la convention. Le solde est versé après examen par la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du bilan d'exécution de la convention. Lorsqu'il ressort de cet examen que le nombre d'accompagnements réalisés est inférieur à celui prévu par la convention ou que le contenu et les modalités de mise en œuvre de l'accompagnement ne sont pas conformes à ce qu'a prévu la convention, les sommes correspondantes sont déduites du solde de l'aide restant à verser et, le cas échéant, reversées au Trésor public pour la part excédant le montant du solde.

Le contrat d'adaptation, accompagné d'un document d'information, doit être déposé dès sa conclusion à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) qui s'assure que le contrat est conforme aux dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles qui le régissent. Si l'administration n'a pas fait connaître ses observations dans un délai d'un mois à compter de la date du dépôt, le contrat est considéré comme conforme. L'intéressé qui entend contester la décision de refus d'enregistrement doit, préalablement à tout recours contentieux, former un recours devant le directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Ce recours doit être formé dans un délai d'un mois à compter de la notification de la décision.