

Circulaire DGEFP n° 2004/033 du 13 décembre 2004

Madame et Messieurs les Préfets de région
(Directions régionales du travail, de
l'emploi et de la formation professionnelle)

Mesdames et Messieurs les Préfets de
département
(Directions départementales du travail, de
l'emploi et de la formation professionnelle)

Monsieur le Directeur général de l'ANPE

Monsieur le Directeur général de l'AFPA

Circulaire DGEFP n° 2004/033 du 13 décembre 2004 relative à la mise en œuvre du contrat de professionnalisation complétant la circulaire n° 2004/025 du 18 octobre 2004 : questions/réponses

Le contrat de professionnalisation a maintenant deux mois. Cette circulaire questions-réponses apporte des précisions à la circulaire n° 2004/025 du 18 octobre 2004 en s'appuyant sur les échanges que vos services ont eu avec la DGEFP.

Je vous remercie de veiller à son application et j'attire notamment votre attention sur le respect d'une procédure conçue pour favoriser la mise en œuvre, dans les meilleures conditions, d'un dispositif attendu par les jeunes, les demandeurs d'emploi et les entreprises.

La mission des formations en alternance de la DGEFP (Marie-Madeleine Mension^[1] et Pierre-Edouard Visse^[2]) s'efforcera de faciliter la liaison entre l'Administration et les OPCA, d'une part par les réponses aux questions posées, d'autre part par la mise à disposition, auprès des OPCA, de la liste des correspondants alternance des services déconcentrés et par la mise à disposition, auprès des services déconcentrés, de la liste des correspondants alternance des OPCA.

**La Déléguée générale à l'Emploi
et à la Formation professionnelle**

Catherine BARBAROUX

QUESTIONS - REPONSES

1. Périodes de transition

1.1 Les contrats de professionnalisation signés et/ou commencés entre le 1^{er} et le 18 octobre 2004 peuvent-ils être pris en charge financièrement par les OPCA et enregistrés ?

La loi 2004-391 du 4 mai 2004 a fixé la date de démarrage du contrat de professionnalisation au 1^{er} octobre 2004 : tout contrat ayant démarré ou signé à partir du 1^{er} octobre 2004 peut être pris en charge financièrement et enregistré.

1.2 La possibilité de conclure des contrats de qualification a été prorogée au 15 novembre 2004. Que doit-on prendre en compte : la date de la signature de contrat ou la date d'embauche ?

Tous les contrats de qualification signés avec des jeunes avant le 16 novembre 2004 peuvent être enregistrés. Ils se dérouleront jusqu'à leur terme selon les dispositions relatives au contrat de qualification.

Si, comme cela s'est produit, des contrats ont commencé avant le 16 novembre 2004 mais ont été signés quelques jours après, il convient néanmoins de les enregistrer car la signature aurait logiquement dû précéder leur démarrage.

1.3 Un contrat de qualification rompu avant son terme peut-il donner lieu à la conclusion d'un nouveau contrat de qualification ?

Non. Néanmoins, son bénéficiaire peut signer un contrat de professionnalisation avec un nouvel employeur afin d'obtenir la qualification initialement visée.

1.4 Lorsqu'une des situations mentionnées à l'ancien article L 981-10 du code du travail se produit, le contrat de qualification peut-il être renouvelé ?

Oui car les contrats de qualification sont régis jusqu'à leur terme par les dispositions antérieures à la loi du n°2004-391 du 4 mai 2004.

2. Instruction du dossier

2.1 Quelles sont les pièces que la DDTEFP doit demander à l'OPCA ?

Seul le CERFA doit être transmis par l'OPCA à la DDTEFP qui n'est pas fondée à demander d'autres pièces justificatives (comme le plan de formation, le CV du tuteur ou du salarié, le calendrier de la formation, un justificatif de l'expérience du tuteur etc.).

Les informations portées sur les CERFA contrats de professionnalisation signés par les employeurs et les salariés sont réputées exactes.

2.2 Comment les DDTEFP contrôlent-elles la conformité du contrat aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles ?

Elles s'assurent, lors de l'enregistrement du contrat, de la conformité des indications portées sur le CERFA aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles qui régissent le contrat de professionnalisation.

Les services de l'inspection du travail et de la formation professionnelle peuvent, dans le cadre de leurs missions, procéder à des contrôles plus approfondis.

2.3 Que se passe-t-il dans le cas particulier où le bénéficiaire n'a pas la nationalité française ?

Lorsque le bénéficiaire du contrat est ressortissant d'un pays hors Union Européenne (UE) ou hors Espace Economique Européen (EEE), une photocopie de son titre de séjour l'autorisant à travailler (carte de séjour temporaire ou certificat de résidence Algérien d'un an portant la mention "salarié" ou "vie privée et

familiale", carte de résident ou certificat de résidence Algérien de 10 ans) est jointe au contrat.

Lorsque le bénéficiaire du contrat est ressortissant d'un pays de l'UE ou de l'EEE, un certificat de travail ou une attestation de l'employeur ou un titre de séjour Communauté européenne valable dix ans, attestant de sa qualité de travailleur ou de membre de famille d'un travailleur, est joint au contrat.

2.4 Quel est le circuit de transmission des différents volets du CERFA ?

Conformément à la circulaire n° 2004/025 du 18 octobre 2004, l'employeur envoie à l'OPCA dont il relève trois volets du CERFA (volets OPCA, DDTEFP, DARES) et l'OPCA envoie les volets DDTEFP et DARES du CERFA à la DDTEFP.

En cas d'enregistrement, les DDTEFP font une copie du CERFA complété du n° et de la date d'enregistrement pour envoi à l'OPCA et à l'employeur. Cette procédure, contraignante pour les DDTEFP, sera supprimée dès que l'application informatique permettant la dématérialisation de la transmission des données figurant sur le CERFA sera opérationnelle et que tous les OPCA auront basculé vers cette application.

2.5 A compter de quelle date courent les délais ?

Le délai de 30 jours imparti aux OPCA pour instruire les contrats et envoyer les volets du CERFA à la DDTEFP chargée de l'enregistrement court à partir du moment où :

- les rubriques du CERFA sont entièrement renseignées
- la convention de formation, ou le document visé à l'article R 981-1 du code du travail, est jointe
- si le bénéficiaire n'a pas la nationalité française, une des pièces mentionnées à la question 2.3 est jointe

Lorsque l'OPCA constate que les documents adressés par l'entreprise sont incomplets, il lui demande de produire les informations manquantes dans un délai qu'il fixe.

Le délai de 30 jours imparti à la DDTEFP pour instruire les contrats et notifier sa décision à l'employeur et à l'OPCA court à partir du moment où celle-ci reçoit le CERFA accompagné d'une des pièces mentionnées à la question 2.3 si le bénéficiaire n'a pas la nationalité française.

2.6 En cas d'enregistrement implicite du contrat de professionnalisation, y a-t-il un document envoyé par la DDTEFP à l'employeur et à l'OPCA ?

Si le délai de 30 jours pour envoyer à l'employeur et à l'OPCA la décision d'enregistrement ou de refus d'enregistrement du contrat n'est pas respecté par la DDTEFP, la décision d'enregistrement est implicite. Dans ce cas de figure, la DDTEFP doit confirmer cet enregistrement par l'envoi à l'employeur et à l'OPCA d'une photocopie du volet DDTEFP du CERFA complété du n° et de la date d'enregistrement.

2.7 A quelle date les accords de branche seront-ils communiqués aux DDTEFP et sous quelle forme ?

Les accords étendus seront consultables sur le site du centre INFFO dont voici l'adresse :

<http://www.centre-info.fr/maq100901/cpnfp/recherche.phtml>

courriel : accueil-info@centre-info.fr

3. Conditions de recours au contrat de professionnalisation

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

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

Les contrats de plus de 12 mois, ou ceux dont la formation est supérieure à 25% de la durée totale du contrat, ne peuvent être signés.

3.2 Un employeur auquel l'Administration a notifié une interdiction de recruter de nouveaux apprentis et des jeunes sous contrat d'insertion en alternance (article L.117-5-1) peut-il conclure un contrat de professionnalisation avec un jeune ?

Non, si le terme prévu de l'interdiction n'est pas échu.

3.3 Les CAF peuvent-elles conclure des contrats de professionnalisation ?

Les CAF sont des organismes de droit privé. Elles cotisent au FAFSSLE pour le financement de la formation professionnelle continue. Elles sont éligibles au contrat de professionnalisation.

3.4 Un GIP peut-il conclure un contrat de professionnalisation ?

Oui, un GIP peut conclure un contrat de professionnalisation.

3.5 Les CCI peuvent-elles conclure des contrats de professionnalisation ?

Les établissements publics administratifs, y compris ceux qui gèrent des services publics industriels et commerciaux comme les chambres de commerce et d'industrie, ne sont pas habilités à conclure des contrats de professionnalisation.

4. Conditions relatives au contrat

4.1 Peut-on conclure un contrat de professionnalisation à temps partiel ?

La loi n'interdit pas de conclure des contrats de professionnalisation à temps partiel. La conclusion de tels contrats est donc possible.

Toutefois, l'objet même du contrat (l'acquisition d'une qualification professionnelle) et les règles relatives à la durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et des enseignements généraux, professionnels et technologiques (150 heures minimum et durée égale à 25 % maximum de la durée globale du contrat en l'absence d'accord de branche), et à la durée du contrat (12 mois maximum en l'absence d'accord de branche), ne permettent que très rarement la conclusion de contrats de professionnalisation à temps partiel.

4.2 Les accords conventionnels applicables en métropole s'appliquent-ils aux DOM ?

L'article L.132-5 du code du travail précise « les conventions et accords collectifs de travail dont le champ d'application est national précisent si celui-ci comprend les DOM ». Ainsi, 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'appliquent aux DOM que si cela est précisé dans ces accords. En l'absence de cette mention, seuls les contrats prévus par la loi peuvent être enregistrés.

4.3 Quel délai maximum peut-il s'écouler entre le début du contrat et le début des actions d'évaluation, d'accompagnement et des enseignements généraux, professionnels et technologiques ?

L'article R 981-3 précise que le salarié et l'employeur, dans les 2 mois qui suivent le début du contrat de professionnalisation, examinent l'adéquation du programme de formation au regard des acquis du salarié.

Il faut donc que les actions d'évaluation et d'accompagnement, ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques, commencent suffisamment tôt dans le contrat pour permettre cet examen et faire en sorte que le salarié puisse acquérir les connaissances nécessaires à la qualification visée.

4.4 Quel délai maximum peut-il s'écouler entre la fin des actions d'évaluation, d'accompagnement et des enseignements généraux, professionnels et technologiques, et la fin du contrat ?

L'échéance du contrat de professionnalisation, lorsqu'il est à durée déterminée, doit être en rapport avec la fin des actions d'évaluation, d'accompagnement et des enseignements généraux, professionnels et technologiques, et la date à laquelle il est procédé à la reconnaissance de la qualification. Cependant, il est admis que le contrat de professionnalisation prenne fin un à deux mois après la date des épreuves compte tenu de l'incertitude qui peut exister sur la date exacte de ces épreuves au moment de la signature du contrat.

Une jurisprudence de 1998 (Soc. 20 oct. 1998) établit que, lorsque le salarié obtient le diplôme qui sanctionne l'acquisition de la formation professionnelle, objet du contrat, avant le terme de celui-ci, il est fondé à refuser de poursuivre son exécution.

4.5 Le contrat de professionnalisation comporte-t-il une période d'essai ?

Le contrat de professionnalisation peut comporter une période d'essai : à défaut de dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, ce sont les règles de droit commun qui s'appliquent.

4.6 Dans quels cas l'employeur bénéficie-t-il de l'exonération des cotisations prévue à l'article L. 981-6 du code du travail ?

Lorsque, à la date de signature du contrat, le bénéficiaire a moins de 26 ans ou qu'il est demandeur d'emploi et qu'il a 45 ans ou plus. Cette exonération représente environ 30 % du salaire brut dans la limite du SMIC.

A noter toutefois que les employeurs qui concluent des contrats de professionnalisation avec des personnes âgées entre 26 et 44 ans bénéficient d'une exonération des cotisations à leur charge d'environ 26 % dans la limite du SMIC (l'exonération est dégressive au delà du SMIC) au titre de la loi n° 2003-47 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi.

5. Conditions relatives au salarié

5.1 Quand le bénéficiaire du contrat de professionnalisation est un mineur, doit-on demander une autorisation parentale ?

Non. En revanche, dans le cadre de leurs missions d'inspection, les services de l'Etat sont habilités à contrôler les conditions de travail des mineurs en contrat de professionnalisation et à vérifier que ces conditions sont conformes aux dispositions du code du travail régissant le travail des mineurs.

5.2 Faut-il être inscrit à l'ANPE pour bénéficier d'un contrat de professionnalisation quand on a 26 ans ou plus ?

L'inscription à l'ANPE n'est pas obligatoire mais ce contrat s'adresse à des personnes de 26 ans ou plus, sans emploi, que le contrat de professionnalisation peut aider à retrouver un emploi.

6. Tutorat et formation

6.1 Qu'entend-on par « bénéficiaire » à l'article D.981-10 ?

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 bénéficiaire de contrat de professionnalisation, pour une durée maximale de 6 mois.

Si un tuteur exerce son tutorat sur plusieurs salariés en contrat de professionnalisation, l'entreprise peut demander à l'OPCA auquel elle verse ses cotisations la prise en charge des dépenses liées à l'exercice de ce tutorat pour chaque bénéficiaire de contrat de professionnalisation.

6.2 Qu'entend-on par « service de formation interne » ?

L'entreprise dispose de locaux identifiés pour délivrer des actions d'évaluation, d'accompagnement et des enseignements généraux, professionnels et technologiques ; elle dispose aussi de moyens pédagogiques et d'un ou plusieurs formateurs qui consacrent tout ou partie de leur temps à la formation.

Dans ce cas, l'employeur joint au CERFA qu'il envoie à l'OPCA le document prévu à l'article R.981-1.

L'entreprise n'a pas à se déclarer comme organisme de formation.

6.3 Un bac technologique est-il un diplôme à finalité professionnelle ?

Oui. En conséquence, il donne lieu à la majoration de salaire de 10 % prévue pour les bénéficiaires qui sont titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

6.4 Les diplômes de l'enseignement supérieur ouvrent-ils droit à la majoration de salaire de 10 % ?

Oui, tous les diplômes de l'enseignement supérieur (exemple : une licence d'anglais) ouvrent droit à la majoration de 10 % prévue à l'article D 981-1 car ils ont tous vocation à être inscrits au RNCP.

[1] marie-madeleine.millaud@dgefp.travail.gouv.fr

[2] pierre-edouard.visse@dgefp.travail.gouv.fr