

## Utiliser le contrat de professionnalisation Pour obtenir un diplôme de l'université de Strasbourg

### Définition

Contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ou déterminée (CDD) de 6 à 12 mois (jusqu'à 24 mois dans certains cas), incluant une action de formation permettant d'obtenir un diplôme d'Etat (plus généralement un DEUST, un DUT, une licence pro ou un master pro) ou une qualification supérieure. Il s'adresse aux personnes de 16 à 25 ans révolus qui peuvent par ce biais compléter leur formation initiale.

Il est également ouvert aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ainsi qu'aux bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'AAH et du contrat unique d'insertion.

*(Les salariés peuvent bénéficier d'un dispositif similaire dans le cadre des périodes de professionnalisation.)*

### Employeurs concernés

Tous les employeurs, notamment les entreprises de travail temporaire.

Ne peuvent pas conclure de contrat de professionnalisation : l'Etat, des collectivités territoriales et les établissements publics à caractère administratif.

### Rémunération

Le stagiaire perçoit pendant l'action de professionnalisation, une rémunération qui dépend de son statut et de son âge.

Pour les jeunes de moins de 26 ans, le salaire ne peut être inférieur à :

55 % du SMIC pour les jeunes de moins de 21 ans

70 % pour les bénéficiaires de 21 ans et plus.

Quand ils 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, le salaire ne peut être inférieur à :

65 % du SMIC pour les jeunes de moins de 21 ans

80 % pour les bénéficiaires de 21 ans et plus.

Le taux de rémunération change le premier jour du mois qui suit l'anniversaire du stagiaire.

Pour les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, la rémunération est au moins égale au SMIC ou à 85% à la rémunération conventionnelle.

### Prise en charge des frais par les OPCA

Les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) prennent en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sur la base de forfaits horaires.

Ces forfaits doivent être définis par conventions ou accords collectifs de branche ou à défaut, des accords collectifs conclus par les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel.

En l'absence de forfaits horaires fixés par un tel accord, la prise en charge des actions se fait sur la base de 9,15 euros par heure.

### Avantages pour l'employeur

L'employeur bénéficie dans certains cas d'une exonération de cotisations patronales d'assurances sociales. Le régime applicable aux exonérations est présenté de façon détaillée à l'adresse suivante :

[http://www.urssaf.fr/images/ref\\_actu\\_contrat\\_professionnalisation.pdf](http://www.urssaf.fr/images/ref_actu_contrat_professionnalisation.pdf)

Les frais de formation peuvent être pris en charge par l'OPCA de l'employeur.

L'employeur peut imputer sur la participation à la formation professionnelle, les dépenses liées aux actions de formation qui vont au delà des montants forfaitaires pris en charge par les OPCA. Les titulaires des contrats de professionnalisation ne sont pas pris en compte 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. Cette disposition s'applique jusqu'au terme du contrat s'il a été conclu pour une durée déterminée, ou jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation lorsque le contrat est à durée indéterminée.

L'employeur qui embauche et forme un demandeur d'emploi, âgé de 26 ans et plus, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation peut, sous certaines conditions, bénéficier d'une aide spécifique. (AFE : 200€par mois au 01/01/2010 – contact : Pôle Emploi).

L'employeur d'un demandeur d'emploi de + de 45 ans bénéficie d'exonération de cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales (plafonnée).

### **Avantages pour le stagiaire**

Une expérience professionnelle et une formation

Une qualification professionnelle

Une rémunération et un statut de salarié

Des frais de formation pris en charge par l'OPCA de l'entreprise

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

Le bénéficiaire de l'aide au retour à l'emploi de 26 ans et plus peut obtenir une aide spécifique de retour à l'emploi, complémentaire à sa rémunération (renseignements et demande auprès de Pôle Emploi)

### **Formalités**

L'employeur doit adresser le contrat de professionnalisation CERFA n° 12434\*01 à l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) au titre de l'alternance au plus tard dans les 5 jours qui suivent le début du contrat ; il est toutefois conseillé aux employeurs de déposer le dossier avant le début de l'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.

**Doit être annexée au contrat une convention de formation professionnelle continue ainsi que le programme de la formation : ces éléments seront fournis par le Service Formation Continue (coordonnées ci-dessous)**

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'un mois à compter de la date de réception du contrat de professionnalisation, cet organisme dépose le contrat, l'avis et la décision relative au financement à la DDTEFP (Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle) du lieu d'exécution du contrat.

Les services de la DDTEFP vérifient la validité de l'instruction effectuée par l'OPCA, notamment la conformité du contrat de professionnalisation aux dispositions législatives et réglementaires. La DDTEFP procède à l'enregistrement du contrat si l'OPCA émet un avis de conformité positif et si l'employeur ne fait pas l'objet d'une décision d'interdiction ou d'opposition à l'embauche d'apprentis et de jeunes sous contrat d'insertion en alternance. La DDTEFP notifie sa décision à l'employeur et à l'OPCA. L'absence de réponse au-delà d'un mois à compter de la date de dépôt vaut décision d'enregistrement.

## **Contacts Université de Strasbourg**

**Service Formation Continue  
21 rue du Maréchal Lefebvre  
67 100 STRASBOURG**

**Elisa DEBAILLY**  
**03.68.85.49.94**  
[e.debailly@unistra.fr](mailto:e.debailly@unistra.fr)

ou

**Michèle LIEHR**  
**03 68 85 49 92**  
[m.liehr@unistra.fr](mailto:m.liehr@unistra.fr)

**Offre de formation : <http://www.unistra.fr/index.php?id=189>**