

DELEGATION GENERALE A L'EMPLOI  
ET A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

SOUS-DIRECTION DES POLITIQUES DE FORMATION ET DU CONTROLE  
7 SQUARE MAX HYMANS  
75741 PARIS CEDEX 15

**Mission Politiques de formation et de qualification**

Affaire suivie par : Guillaume Boulanger  
Mél : guillaume.boulanger@finances.gouv.fr  
Téléphone : 01 43 19 32 50  
Télécopie : 01 43 19 32 79

Paris, le 03 MARS 2010

Le délégué général à l'emploi  
et à la formation professionnelle

à

Madame et 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)

Monsieur le Directeur régional du travail, de  
l'emploi et de la formation professionnelle  
(DRTEFP), préfigurateur de la DIRECCTE de la  
région Ile de France

Messieurs les Directeurs du travail, de l'emploi  
et de la formation professionnelle (DTEFP)

Copie : Mesdames et Messieurs les présidents et  
vice-présidents d'OPCA  
(à l'attention de Mesdames et Messieurs les  
directeurs d'OPCA)

**Objet : mise en œuvre du contrat de professionnalisation**

Les modalités de mise en œuvre du contrat de professionnalisation ont évolué à la suite de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie et du décret n° 2010-60 du 18 janvier 2010 modifiant les articles D. 6332-87 et D. 6332-91 du code du travail. La présente note vise à présenter ces évolutions et à préciser leurs modalités d'application.

**1. Extension des catégories de bénéficiaires du contrat de professionnalisation et modalités spécifiques de mise en œuvre du contrat pour certains publics.**

A) Extension des publics éligibles au contrat de professionnalisation

L'article L. 6325-1 modifié du code du travail prévoit que peuvent désormais bénéficier du contrat de professionnalisation, en plus des jeunes et des demandeurs d'emploi de plus de 26 ans, les bénéficiaires de minima sociaux ainsi que les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

▪ *Période transitoire*

Les bénéficiaires de tout contrat aidé signé entre le 1<sup>er</sup> janvier 2009 et le 31 décembre 2009 sont éligibles au contrat de professionnalisation, ce jusqu'au 31 décembre 2010.

## B) Contrat de professionnalisation renforcé

L'article L.6325-1-1 nouveau identifie des catégories de bénéficiaires devant bénéficier d'un accès favorisé au contrat de professionnalisation :

- jeunes non détenteurs d'une qualification équivalente au baccalauréat ;
- titulaires de minima sociaux ;
- personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

L'article L.6325-11 modifié prévoit que la durée des contrats de professionnalisation peut être allongée jusqu'à vingt-quatre mois au profit de ces publics sans qu'un accord de branche ait défini de critères dérogatoires à la durée du contrat comprise entre 6 et 12 mois

En revanche, les branches professionnelles peuvent fixer des modalités particulières pour les publics mentionnés à l'article L.6325-1-1 concernant :

- la part maximale de formation ;
- la prise en charge des actions de formation ;
- l'indemnisation du tutorat.

### ▪ Part maximale des actions de formation

La durée des actions de formation dérogatoire à la durée maximale prévue à l'article L.6325-13 du code du travail (25 % de la durée du contrat) est fixée par accord collectif de branche pour les publics définis à l'article L.6325-1-1.

### ▪ Prise en charge des dépenses de formation

A défaut de forfait spécifique pour les publics visés à l'article L.6325-1-1 fixé par accord de branche, le forfait applicable est de 15 euros par heure de formation (article D. 6332-87 du code du travail).

### ▪ Indemnisation du tutorat

Les dépenses de tutorat liées aux contrats de professionnalisation conclus avec les personnes mentionnées à l'article L.6325-1-1 pourront faire l'objet d'une indemnisation spécifique. Le forfait d'indemnisation (dont le plafond est prévu à l'article D.6332-91) peut en effet être majoré par les branches professionnelles jusqu'à 345 euros par mois et par salarié en contrat de professionnalisation, pour une durée maximale de 6 mois.

### ▪ Justificatifs exigibles

Dans l'attente de la modification du CERFA, il n'est pas possible d'identifier les titulaires de minima sociaux. C'est pourquoi les employeurs devront, pendant une période transitoire, transmettre aux OPCA une déclaration sur l'honneur du bénéficiaire attestant de sa situation à l'entrée en contrat de professionnalisation (ou une attestation de versement du minimum social délivrée par l'autorité compétente).

### ▪ Période transitoire

Les bénéficiaires d'un contrat aidé signé entre le 1<sup>er</sup> janvier 2009 et le 31 décembre 2009 sont éligibles au contrat de professionnalisation renforcé, ce jusqu'au 31 décembre 2010.

## 2. **Tuteur sénior**

Outre le cas de la majoration de la prise en charge de l'exercice de la fonction tutorale pour les contrats de professionnalisation conclus avec les personnes visées à l'article L.6325-1-1, un autre cas de majoration est prévu pour les salariés tuteurs âgés de plus de 45 ans.

Les deux types de majoration ne sont pas cumulables.

### **3. Tuteur externe**

La loi a introduit la possibilité que les OPCA prennent 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 :

- une personne mentionnée à l'article L.6325-1-1 ;
- une personne ayant été suivie par un référent avant la signature du contrat de professionnalisation ;
- une personne n'ayant pas exercé d'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, garde d'enfants...). 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 ;
- le plafond de prise en charge, la 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 de transmission 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.

En l'absence de stipulation d'accord de branche sur ce point, le conseil d'administration de l'OPCA décide des conditions de prise en charge des tuteurs externes.

### **4. Eligibilité des qualifications**

L'article L.6314-1 distingue désormais trois catégories de qualifications professionnelles :

- certification enregistrée au Répertoire National des Certifications Professionnelles ;
- qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale ;
- certificat de qualification professionnelle.

La référence à la liste CPNE ayant disparu, seuls les contrats de professionnalisation visant un titre ou un diplôme, un CQP ou une qualification reconnue dans les classifications d'une CCN peuvent être enregistrés : un contrat de professionnalisation visant une qualification figurant sur une liste CPNE (code 4 dans la rubrique « type de qualification » dans le CERFA) doit être refusé.

### **5. Cumul contrat de professionnalisation / contrat aidé**

L'article L. 6324-2 modifié permet l'accès aux périodes de professionnalisation pour les salariés en contrat unique d'insertion. Cette disposition met fin au cumul contrat de professionnalisation / contrat aidé ouvertes par les circulaires DGEFP du 23 juillet et du 12 décembre 2007.

### **6. Autorisation de travail pour les ressortissants d'Etats tiers à l'Union Européenne**

L'article 35 de la loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie modifie de façon importante les règles de délivrance de la carte de séjour et des autorisations de travail lors de la conclusion d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Cette loi insère un nouvel alinéa à l'article L. 5221-5 du code du travail, ainsi rédigé : « 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 ».

Cet article est d'application immédiate et ne prévoit pas de possibilité de dérogation par voie réglementaire. L'une des principales conséquences de cette loi est donc de permettre la délivrance d'une autorisation de travail aux étrangers titulaires d'une carte de séjour en cours de validité.

Par conséquent, les services de la main d'œuvre étrangère devront délivrer 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 d'apprentissage ou 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 d'apprentissage et au contrat de professionnalisation. Une autorisation de travail leur sera néanmoins délivrée.

#### Pièces justificatives pour les ressortissants étrangers majeurs.

Lorsque le bénéficiaire du contrat est ressortissant d'un Etat tiers à l'Union Européenne, à la Confédération Helvétique ou non partie à l'Espace Economique Européen (EEE), une photocopie d'un document l'autorisant à travailler est tenue à la disposition de l'inspection du travail.

Dans l'attente de la modification des dispositions concernées du chapitre Ier du titre IIème du livre IIème de la partie 5 du code du travail, l'autorisation de travail peut notamment prendre la forme de l'un des documents suivants :

- la carte de résident ;
- la carte de séjour temporaire portant la mention « vie privée et familiale » ;
- carte de séjour « salarié » ;
- le récépissé de première demande ou de demande de renouvellement portant la mention « autorise son titulaire à travailler » ;
- la carte de séjour « étudiant ».

Il relève de la responsabilité de l'employeur de vérifier l'existence des pièces justificatives avant toute conclusion d'un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage.

Afin de résoudre les difficultés pratiques posées par l'application des règles de délivrance des autorisations de travail, il est recommandé de faire appel aux services du ministère en charge de l'immigration.

#### **7. Poursuite de la prise en charge des dépenses de formation en cas de rupture**

L'article L.6325-14 prévoit désormais, pour l'ensemble des contrats de professionnalisation, la possibilité pour l'OPCA de poursuivre la prise en charge des dépenses de formation lorsque le contrat est rompu 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.

Bertrand MARTINOT  


Délégué général à l'emploi  
et à la formation professionnelle