

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

INDUSTRIES DES VINS & SPIRITUEUX

> PUBLICS CONCERNÉS

■ Jeunes âgés de moins de 26 ans sans qualification professionnelle ou pour compléter leur formation initiale.

■ Demandeurs d'emploi dès leur inscription à l'ANPE, dont le retour à l'emploi requiert une qualification.

> FORMATIONS ÉLIGIBLES

La formation doit préparer à l'acquisition :

■ d'un Certificat de qualification professionnelle (CQP) ;

■ d'une qualification reconnue dans la classification de la convention collective nationale de la branche ;

■ d'un diplôme ou d'un titre professionnel figurant sur la liste établie par la CPNE (Commission paritaire nationale de l'emploi) de la branche.

Ce qu'il faut retenir

Les contrats de professionnalisation ont pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion des jeunes et des demandeurs d'emploi par l'acquisition d'une qualification reconnue.

Mis en oeuvre dans le cadre de CDI ou de CDD, ils sont basés sur le principe de l'alternance entre séquences de formation et exercice d'activités professionnelles.

> DÉROULEMENT DU CONTRAT

Le contrat de professionnalisation, sur le principe de l'alternance, associe des séquences de formation et l'exercice d'activités professionnelles en entreprise en relation avec la qualification visée. Il est obligatoirement un contrat écrit déposé à la DDTEFP par le FAFSEA.

Nature du contrat

Le contrat de professionnalisation peut être conclu dans le cadre d'un CDD ou au début d'un CDI (on parle alors d'action de professionnalisation).

Durée du contrat

La durée du contrat ou de l'action est de 6 à 12 mois. Elle peut être portée jusqu'à 24 mois lorsqu'il concerne :

■ des jeunes sans qualification professionnelle ,

■ des actions visant des certifications publiques,

■ des CQP,

■ des qualifications professionnelles reconnues dans les classifications de la convention collective nationale ,

■ des qualifications profession-

nelles définies par la CPNE.

Durée de la formation

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation dont bénéficie le titulaire du contrat doivent représenter entre 15% et 50% (sans pouvoir être inférieure à 150 heures) de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation (entre 25% et 50% lorsque la certification préparée est un CQP).

> LES DÉMARCHES À ENTREPRENDRE

■ Au plus tard 15 jours avant la conclusion du contrat de professionnalisation, l'employeur envoie au FAFSEA, une demande préalable de prise en charge et le programme détaillé de la formation (un document complémentaire est demandé si le bénéficiaire n'est pas de nationalité française). Si toutes les conditions d'éligibilité sont remplies, le FAFSEA informe l'employeur de la prise en charge du contrat.

■ L'employeur signe, avec l'organisme de formation, une convention de formation précisant les objectifs, le programme et les

modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation.

Parallèlement, l'employeur conclut avec le bénéficiaire le contrat de professionnalisation à l'aide du CERFA Contrat de professionnalisation. Le volet 2 du CERFA est remis au bénéficiaire, accompagné d'un document précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation.

■ L'employeur envoie au FAFSEA les volets 3, 4 et 5 du CERFA avec une copie de la convention

de formation, au plus tard dans les 5 jours ouvrables qui suivent le début du contrat.

■ Au regard de la conformité des informations présentées, le FAFSEA dépose le CERFA et son avis de financement à la DDTEFP compétente, dans un délai d'un mois à compter de sa réception.

■ La DDTEFP vérifie la conformité, enregistre le contrat et notifie sa décision à l'entreprise et au FAFSEA (l'absence de réponse de la DDTEFP dans un délai d'un mois, vaut accord).

Industries des vins
& spiritueux

> LE TUTORAT

Un tuteur peut être désigné par l'entreprise auprès du bénéficiaire du contrat de professionnalisation.

■ Le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

■ Le tuteur ne peut exercer simultanément son tutorat

auprès de plus de trois bénéficiaires de contrat de professionnalisation ou d'apprentissage ou de période de professionnalisation.

■ Le tuteur a pour mission :
- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en oeuvre de son projet professionnel,
- de l'aider, l'informer et le guider,
- de contribuer à l'acquisition de

connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles,
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises,
- d'assurer la liaison avec l'organisme de formation,
- de vérifier régulièrement que la formation suivie et les activités exercées correspondent aux conditions initialement prévues.

> FINANCEMENT - CONTRAT DÉBUTANT EN 2008

L'entreprise :

■ Règle les frais de formation.

■ Verse au bénéficiaire un salaire au moins égal aux minimums légaux définis en fonction de l'âge et du niveau de formation (voir tableau ci-dessous), sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables.

■ Dispositions applicables à compter du 1er janvier 2008 : à l'exception des contrats conclus avec un demandeur d'emploi âgé de 45 ans et plus, le contrat de professionnalisation ne bénéficie plus d'un régime particulier d'exonération de charges patronales au titre des assurances sociales et des allocations familiales ; il est réintégré dans le champ des allègements généraux de charges sociales dits Fillon. Cependant, les groupes d'employeurs qui organi-

sent des parcours d'insertion et de qualification au profit soit de jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus sortis du système scolaire sans qualification ou rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi, soit de demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus, bénéficient de l'exonération de la cotisation Accident du travail et Maladie professionnelle.

■ L'entreprise peut bénéficier d'une aide forfaitaire de l'Assédir de 200 € par mois (dans la limite de 2000 €) pour l'embauche en contrat de professionnalisation de certains chômeurs indemnisés, de 26 ans et plus.

Le FAFSEA rembourse à l'entreprise :

■ les frais de formation sur la base d'un forfait fixé à 12 € TTC par heure de formation agréée et

suivie, dont 9,15 € TTC maximum au titre des coûts pédagogiques. Ce remboursement est fait trimestriellement au vu de l'attestation de présence délivrée par l'organisme de formation et de la copie des bulletins de salaire de la période concernée ;

■ les dépenses engagées (coûts pédagogiques, rémunération...) au titre de la formation d'un tuteur salarié ou employeur de moins de 10 salariés, dans la limite d'un plafond horaire de 15 €, pour une durée maximale de 40 heures.

■ Les missions exercées par le tuteur peuvent être prises en charge si le tuteur a préalablement suivie une formation à cette fonction, reconnue par le FAFSEA. La prise en charge est de 230 € par mois, dans la limite de 6 mois.

	Rémunération durant les 6 premiers mois du contrat	Rémunération au delà du 6ème mois de contrat
16 à 20 ans	60% du SMIC ou 70% du SMIC si titulaire au minimum d'un bac pro. ou similaire	Pourcentage du salaire minimum professionnel prévu, pour le poste occupé, par le barème des salaires minima en application de l'annexe IV de la Convention Collective Nationale
21 à 25 ans	75% du SMIC ou 85% du SMIC si titulaire au minimum d'un bac pro. ou similaire	
26 à 44 ans	90% de la rémunération minimale conventionnelle sans être inférieur au SMIC	
45 ans et plus	100% du salaire minimum professionnel prévu, pour le poste occupé, par le barème des salaires minima en application de l'annexe IV de la Convention Collective Nationale	

