



Les avantages pour l'employeur

- > **Une exonération spécifique** des cotisations sociales patronales pour l'embauche des demandeurs d'emploi de plus de 45 ans
- > **Une exonération générale** des charges sur les bas salaires est possible pour les contrats de professionnalisation signés avec des personnes âgées entre 16 et 25 ans révolus et 26 et 44 ans.
- > **Une exonération des assurances sociales** (maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse et veuvage),
- > **Une exonération des allocations familiales**
 - si le contrat est à durée déterminée : sur les rémunérations dues jusqu'à la fin du contrat
 - si le contrat est à durée indéterminée : sur les rémunérations dues pendant l'action de professionnalisation. Cette exonération est limitée à la partie du salaire n'excédant pas le SMICL'exonération est applicable de plein droit dès l'enregistrement du contrat par l'U.T. Direccte.
- > Une dispense de versement de l'indemnité de fin de contrat.

La prise en charge du coût de la formation par l'OPCA

Les actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement peuvent être prises en charge par les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) au titre de la professionnalisation et du DIF sur la base d'un forfait horaire fixé par une convention ou un accord collectif de branche.

> **Un accord de branche peut le fixer. Le forfait minimum est de 9,15 euros/heure.**

Le forfait couvre les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et contributions légales et conventionnelles, les frais de transport et d'hébergement.

Pour les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, le financement d'actions d'accompagnement et de formation inscrites dans un PPAE (Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi) peut être pris en charge par le Pôle Emploi, soit directement, soit par l'intermédiaire de l'OPCA.

> **Un forfait de 15 euros par heure de formation** pour la rémunération des tuteurs (frais pédagogiques, rémunérations et charges sociales, frais de transport et d'hébergement). La durée maximale est de 40 heures pour chaque tuteur par contrat suivi.

> **Un forfait mensuel de 230 euros** pour les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale engagés par les entreprises peut être pris en charge par l'OPCA pour une période maximale de 6 mois.

Informations complémentaires : Véronique Breton | 03 83 68 28 46 | veronique.breton@nancy-universite.fr



La possibilité d'imputer sur le plan de formation

Lorsque les dépenses engagées par l'employeur pour la formation des salariés en contrat de professionnalisation et l'activité des tuteurs ne sont pas totalement couvertes par l'OPCA, l'employeur peut imputer la différence sur son obligation de financement de la formation professionnelle.

Les groupements d'employeurs sont aidés

Les groupements d'employeurs (notamment les GEIQ) peuvent bénéficier d'exonérations particulières accordées par l'Etat.

Dans quel cas ?

Les groupements d'employeurs qui organisent des actions d'accompagnement personnalisé vers l'emploi au profit

- de jeunes de 16 à 25 ans sortis du système scolaire sans qualification
- de demandeurs d'emploi de 45 ans et plus.

Autres aides

> Il est possible pour l'employeur d'obtenir d'autres aides.

Exemple : l'aide allouée par l'AGEFIPH :

Subvention forfaitaire par période de 6 mois pour l'embauche d'un travailleur reconnu handicapé en contrat de professionnalisation :

- jeune de moins de 45 ans : 1 700 euros
- personne de 45 ans et plus : 3 400 euros

> Il est possible de cumuler un contrat de professionnalisation avec le Contrat Unique d'Insertion (CUI).

Procédure

Le contrat de professionnalisation doit être écrit.

Il est établi en 5 exemplaires sur un formulaire type (CERFA EJ 20) disponible auprès des [Directe](#), des OPCA et des [Pôles](#) Emploi.

Téléchargez à cette adresse : www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/formulaire_12434-01-2.pdf

Une fois le contrat conclu, l'**employeur** le transmet à l'[OPCA](#) avec les pièces justificatives (avant le début d'exécution du contrat ou au maximum dans les 5 jours qui suivent l'embauche.)

L'**OPCA** dispose d'un délai d'un mois à compter de la date de réception du dossier pour :

- vérifier la conformité du contrat de professionnalisation aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles.
- décider de la prise en charge des dépenses liées à l'action de professionnalisation.
- transmettre le contrat, pour enregistrement, à l'UT [Directe](#).

L'**UT [Directe](#)** dispose d'un délai d'un mois à compter de la date de réception du contrat pour :

- vérifier la validité de l'instruction effectuée par l'OPCA
- enregistrer le contrat si l'avis de conformité est positif
- informer l'employeur et l'OPCA de sa décision.

Le silence gardé par l'UT [Directe](#) pendant plus d'un mois à compter de la date de dépôt du contrat vaut décision tacite d'enregistrement.

> A noter

L'employeur est tenu de signaler la rupture anticipée du contrat de professionnalisation à l'UT [Directe](#), à l'[OPCA](#) et à l'[URSSAF](#), dans les 30 jours qui suivent la rupture du contrat.

Informations complémentaires : Véronique Breton | 03 83 68 28 46 | veronique.breton@nancy-universite.fr