

LE CONTRAT

DE

PROFESSIONNALISATION

Le contrat de professionnalisation

Qui peut être embauché sous contrat de professionnalisation ?

Peuvent être embauchés dans le cadre d'un contrat de professionnalisation :

1. les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus, afin de compléter leur formation initiale ;
2. les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, inscrits sur la liste des demandeurs d'emploi gérée par Pôle emploi. L'inscription sur cette liste n'est toutefois obligatoire que pour les personnes dont la situation avant le début du contrat (telle que renseignée sur le Cerfa « contrat de professionnalisation ») est demandeur d'emploi ou inactif non-bénéficiaire d'un minima social (RSA, ASS, AAH) ou qui n'ont pas bénéficié d'un contrat aidé (CUI) ;
3. les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ;

Une carte d'étudiant des métiers est délivrée gratuitement aux salariés en contrat de professionnalisation mentionnés au 1° ci-dessus et dont le contrat de professionnalisation a pour objet d'acquérir une qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) mentionné à l'article [L. 335-6 du code de l'éducation](#) et comporte une action de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois.

Qui peut embaucher un salarié en contrat de professionnalisation ?

Principe

Peuvent conclure des contrats de professionnalisation **tous les employeurs assujettis au financement de la formation professionnelle continue**, à l'exception de l'État, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à caractère administratif. Les établissements publics industriels et commerciaux et les entreprises d'armement maritime peuvent conclure des contrats de professionnalisation.

Exercice d'activités saisonnières

Pour l'exercice d'activités saisonnières au sens du 3° de [l'article L. 1242-2 du code du travail](#) deux employeurs peuvent conclure conjointement un contrat de professionnalisation à durée déterminée avec toute personne mentionnée au 1° de l'article L. 6325-1 du code du travail (jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale), en vue de l'acquisition d'une ou, par dérogation à la règle légale, de deux qualifications mentionnées à l'article [L. 6314-1 du code du travail](#).

Conclusion et fin du contrat de travail : quelles caractéristiques ?

Le contrat de professionnalisation est un **contrat de travail en alternance à durée déterminée ou indéterminée** avec une action de professionnalisation. Il doit dans tous les cas être établi par écrit. Il peut comporter une période d'essai : à défaut de dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables aux salariés, ce sont les règles de droit commun qui s'appliquent. Il peut être à temps partiel, dès lors que l'organisation du travail à temps partiel ne fait pas obstacle à l'acquisition de la qualification visée et qu'elle respecte les conditions propres au contrat de professionnalisation, notamment en matière de durée de formation par rapport à la durée totale du contrat (voir ci-dessous).

Lorsqu'il est conclu à durée déterminée, le contrat de professionnalisation a pour durée celle de l'action de professionnalisation envisagée (voir ci-dessous). Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois si :

1. Le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire ;
2. Le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification visée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de défaillance de l'organisme de formation. »

Lorsque le contrat de professionnalisation à durée déterminée arrive à échéance, aucune indemnité de fin de contrat n'est due.

Quelles sont les obligations respectives des parties ?

L'employeur s'engage à assurer aux bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation une formation leur permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à leur fournir un emploi en relation avec cet objectif pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

De son côté, le titulaire du contrat s'engage à travailler pour le compte de cet employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Dans les deux mois qui suivent le début du contrat de professionnalisation, l'employeur examine avec le titulaire du contrat l'adéquation du programme de formation au regard des acquis du salarié. En cas d'inadéquation, en cas de modification d'un élément du contrat, l'employeur et le salarié doivent conclure un avenant au contrat de professionnalisation, dans les limites de la durée de ce contrat.

Quelle est la durée de l'action de professionnalisation ?

L'action de professionnalisation comporte des périodes de travail en entreprise et des périodes de formation. Sa durée minimale est comprise entre **6 et 12 mois**.

Cette durée peut être allongée **jusqu'à 24 mois** dans certains cas.

Lorsque le contrat de professionnalisation prend la forme d'un contrat à durée indéterminée, l'action de professionnalisation se déroule en début de contrat.

Quelle est la durée de la formation ?

Les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont mis en œuvre par un organisme public ou privé de formation ou par l'entreprise elle-même si elle dispose d'un service de formation. Ces actions ont une **durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat à durée déterminée**, sans pouvoir être inférieure à 150 heures, ou de l'action de professionnalisation d'un contrat à durée indéterminée.

- Un accord de branche peut porter au-delà de 25 % la durée des actions mentionnées ci-dessus, pour certaines catégories de bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation, notamment pour ceux visé par l'article L. 6325-1-1 du Code du travail ou pour ceux qui visent des formations diplômantes.
- Les organismes publics ou privés de formation mentionnés ci-dessus ne peuvent conditionner l'inscription d'un salarié en contrat de professionnalisation au versement par ce dernier d'une contribution financière de quelque nature qu'elle soit.

Les actions de formation sont financées par les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) au titre des contrats et périodes de professionnalisation : le financement s'effectue sur la base des forfaits horaires fixés par accord conventionnel ou à défaut d'un tel accord sur la base de 9,15 € de l'heure. Les forfaits comprennent les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles ainsi que les frais de transport, etc.

Toute clause de remboursement des dépenses de formation (clause de « dédit-formation ») par le titulaire du contrat à l'employeur en cas de rupture du contrat de travail est nulle et de nul effet.

Un tuteur est-il obligatoire ?

Pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, l'employeur choisit un **tuteur** parmi les salariés qualifiés de l'entreprise depuis la loi du 5 mars 2014 et le décret du 22 août 2014. Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Le tuteur salarié ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 3 salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation.

L'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions mentionnées ci-dessus, assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience. L'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de 2 salariés.

Les missions du tuteur sont les suivantes :

- 1° Accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation ;
- 2° Organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- 3° Veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
- 4° Assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
- 5° Participer à l'évaluation du suivi de la formation. L'employeur doit lui permettre de disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.

Le tuteur assure un suivi personnalisé et le formalise dans un document (cahier de suivi par exemple).

Quelles sont les conditions de travail du salarié ?

Le titulaire d'un contrat de professionnalisation est un salarié à part entière. 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.

La durée du travail incluant les périodes où le salarié est en formation ne peut excéder la durée hebdomadaire de travail pratiqué dans l'entreprise ni la durée quotidienne légale du travail. Les salariés bénéficient du repos hebdomadaire.

Quel est le montant de la rémunération ?

Rémunération minimale depuis le 1er janvier 2015		
Âge du bénéficiaire	Si qualification < bac professionnel	Si qualification ≥ bac professionnel
Moins de 21 ans	55% du Smic 35 h soit 801,65 €	65% du Smic 35 h soit 947,41 €
	70% du Smic 35 h soit 1 020,28 €	80% du Smic 35 h soit 1 166,04 €
21 ans et plus	Smic 35 h soit 1 457,55 €	Smic 35 h soit 1 457,55 €
	ou 85% de la rémunération minimale conventionnelle ordinaire	ou 85% de la rémunération minimale conventionnelle ordinaire

Lorsque le salarié atteint 21 ans en cours de contrat, la rémunération est automatiquement réévaluée à compter du 1er jour du mois suivant sa date anniversaire.

Quelles sont les incidences pour l'entreprise d'une embauche en contrat de professionnalisation ?

L'entreprise qui recrute des salariés en contrat de professionnalisation peut bénéficier de plusieurs avantages.

Des aides sont également prévues afin d'inciter les entreprises à recruter des personnes handicapées en contrat de professionnalisation. Pour le détail de ces aides, il convient de se reporter au [site de l'Agefiph](#)

Exonération de certaines cotisations patronales

Les embauches en contrat professionnalisation ouvrent droit à une exonération de cotisations patronales d'assurances sociales (assurance maladie, maternité, invalidité, vieillesse-décès) et d'allocations familiales, lorsque le contrat est conclu avec un **demandeur d'emploi âgé de 45 ans et plus** ;

Dans la situation visée ci-dessus :

- le montant de l'exonération est égal à celui des cotisations afférentes à la fraction de la rémunération n'excédant pas le produit du SMIC par le nombre d'heures rémunérées, dans la limite de la durée légale du travail calculée sur le mois, ou, si elle est inférieure, la durée conventionnelle applicable dans l'établissement ;
- l'exonération est applicable aux cotisations afférentes aux rémunérations dues jusqu'à la fin du contrat de professionnalisation lorsque le contrat est à durée déterminée, ou de l'action de professionnalisation lorsque le contrat est à durée indéterminée.

Absence de prise en compte dans les effectifs

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.

Aide à l'accompagnement d'un demandeur d'emploi âgé de 26 ans et plus

Les employeurs qui embauchent et forment un demandeur d'emploi, âgé de 26 ans et plus, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation peuvent, sous certaines conditions, bénéficier d'une aide spécifique. Le montant de l'aide forfaitaire à l'employeur est plafonné à 2000 euros versés en deux fois par Pôle Emploi Services.

Quelles sont les démarches à accomplir ?

L'employeur adresse le contrat de professionnalisation ([CERFA n° 12434*01](#) accompagné du document annexé à ce contrat mentionné à [l'article D. 6325-11 du code du travail](#) à l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) au titre de la professionnalisation, 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.

Dans le délai de 20 jours à compter de la réception du contrat et du document annexé à ce contrat, l'OPCA se prononce sur la prise en charge financière.

Source : <http://travail-emploi.gouv.fr/>

Mise à jour : 9 septembre 2014