

# LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

(Employeurs, pour plus de renseignements, consultez le site : <http://www.travail.gouv.fr>, votre expert comptable, la Direction Départementale du Travail...)

## Public visé

Jeune âgés de 16 à 25 ans révolus sans qualification professionnelle ou voulant compléter leur formation initiale, quel que soit leur niveau de formation, demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits à Pôle Emploi. Bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active (RSA), de l'Allocation de Solidarité Spécifique (ASS) ou de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH), personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé (CUI).

## Employeurs concernés

Tous les employeurs sont concernés par le contrat de professionnalisation à l'exception de l'état, des collectivités territoriales et de leur établissement public à caractère administratif.

## Nature et durée du contrat

Signé par l'employeur et le bénéficiaire, le contrat de professionnalisation est un contrat établi sur l'imprimé Cerfa 12434\*02. Il peut être conclu en CDD de 6 à 12 mois, ou en CDI débutant par une action de professionnalisation de 6 à 12 mois

La durée du contrat ou de l'action de professionnalisation peut être portée à 24 mois pour les publics prioritaires du contrat de professionnalisation et par accord collectif applicable à l'entreprise.

## Statut du bénéficiaire

Salarié à part entière de l'entreprise : bénéficie des mêmes droits que les autres salariés de l'entreprise (durée du travail, repos hebdomadaire...). Le temps passé en formation est considéré comme un temps de travail. Le contrat peut être conclu à temps partiel.

Par contre, exclusion du bénéficiaire du contrat du calcul de l'effectif du personnel pour les dispositions législatives ou réglementaires se référant à une condition d'effectif sauf pour la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Possibilité d'inclure une période d'essai (1 mois pour un CDD > 6 mois). Pas d'indemnité de précarité à l'issue du contrat.

## Durée de la formation

Ces enseignements ont une durée comprise entre 15% et 25% de la durée totale du contrat. Cette durée peut être portée au-delà de 25 % par accord de branche professionnelle pour certains publics ou pour certaines qualifications (ex. : BTS).

## Financement de la formation

Financement pris en charge sur la base d'un forfait, par l'opérateur de compétence (OPCO), organisme agréé par le Ministre du Travail, auquel cotise l'entreprise pour la formation continue.

## Tuteur

L'employeur doit désigner un tuteur : celui-ci doit être volontaire, confirmé et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans en rapport avec la qualification visée. L'employeur peut être lui-même tuteur.

La formation et les actions d'évaluation et d'accompagnement sont financées par les OPCO sur la base de forfaits horaires définis par accord de branche.

Des forfaits spécifiques peuvent être fixés pour les publics définis comme prioritaires. Peuvent être prises en charge les dépenses liées au tutorat interne ou externe). Article L6325-3-1 du code du travail

## Carte étudiant des métiers

Les jeunes qui ont engagé une action de professionnalisation sur une durée d'au moins 12 mois peuvent disposer d'une carte étudiant des métiers. Cette carte permet l'accès aux mêmes avantages que les étudiants. Cette carte est délivrée par l'organisme de formation. Elle sera détruite si le contrat est rompu.

Les apports de la loi du 28 juillet 2011



### Rémunération versée par l'employeur

Rémunération fixée en pourcentage du SMIC (ou du salaire minimum fixé par la Convention Collective) calculée en fonction de l'âge du bénéficiaire et de son niveau de formation.

Âge	Titre ou diplôme non professionnel de niveau IV ou titre ou diplôme professionnel inférieur au bac	Titre ou diplôme professionnel égal ou supérieur au bac ou diplôme de l'enseignement supérieur
Moins de 21 ans	Au moins 55% du SMIC	Au moins 65% du SMIC
21 ans et plus	Au moins 70% du SMIC	Au moins 80% du SMIC
26 ans et plus	Au moins le smic, ou 85 % de la rémunération minimale conventionnelle ordinaire	Au moins le smic, ou 85 % de la rémunération minimale conventionnelle ordinaire

Changement de la rémunération, si le salarié atteint 21 ans en cours de contrat, la rémunération est réévaluée à compter du premier jour du mois suivant sa date d'anniversaire. Des dispositions conventionnelles ou contractuelles peuvent prévoir une rémunération plus favorable pour le salarié. En cas de succession de contrats, la rémunération est au moins égale au minimum légal de la dernière année du précédent contrat.

**Une convention collective, un accord de branche sur un contrat de professionnalisation ou le contrat lui-même peuvent bien sûr prévoir une rémunération plus favorable au salarié.**

### Les aides à l'embauche pour l'employeur

Les employeurs de salariés en contrat de professionnalisation peuvent bénéficier, selon les cas, d'un certain nombre d'aides financières :

- Exonération des cotisations patronales d'assurances sociales (assurance maladie, maternité, invalidité, vieillesse-décès) et d'allocations familiales lorsque le salarié est âgé de 45 ans et plus ;
- Exonération spécifique pour certains groupements d'employeurs (GEIQ).
- Une aide pour les entreprises de plus de 250 salariés employant plus de 5 % d'alternants en 2015 (taxe versée en 2016) (cf site du Ministère du Travail) ;
- Une aide de 2000 € est versée aux entreprises à l'embauche d'un demandeur d'emploi âgé de 45 ans et plus en contrat de professionnalisation ;
- Aide forfaitaire attribuée à l'employeur par Pôle emploi pour l'embauche d'un demandeur d'emploi de 26 ans et plus ;
- Des aides sont également prévues afin d'inciter les entreprises à recruter des personnes en situation de handicap en contrat de professionnalisation ou à pérenniser leur emploi. Pour le détail de ces aides, il convient de se reporter au site de l'Agefiph.

### Comment monter un contrat de professionnalisation

Au plus tard dans les cinq jours suivant la conclusion du contrat, l'employeur envoie le contrat de professionnalisation à son OPCO (formulaire CERFA 12434\*02).

L'OPCO dispose de 20 jours pour prendre une décision de prise en charge financière de la formation et rendre un avis sur la conformité du contrat. A défaut de réponse dans ce délai, l'OPCO prend en charge le contrat de professionnalisation.

Après avis de conformité et confirmation de prise en charge des dépenses de formation, l'OPCO dépose le contrat auprès de l'unité territoriale de la DREETS-DDETS.

Il est désormais possible d'effectuer deux contrats de professionnalisation en CDD successivement avec le même employeur, dès lors que la seconde qualification visée est supérieure ou complémentaire à la première.

*Loi n°2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels.*

Ces contrats peuvent avoir pour finalité l'obtention de deux qualifications professionnelles.

*Décret n° 2012-197 du 8 février 2012.*

