

Le contrat de professionnalisation

Les objectifs

Double objectif :

- acquérir une qualification
- favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle

Les formations visées sont :

- soit enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) (titre ou diplôme à finalité professionnelle)
- soit reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale de branche

Pour qui ?

- **Jeunes de 16 à 25 ans** (jusqu'au jour du 26^{ème} anniversaire) sans qualification professionnelle ou souhaitant compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder au métier souhaité .
- **Demandeurs d'emploi de 26 ans et plus** lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser le retour à l'emploi.
- Bénéficiaires du **revenu de solidarité active (RSA)**, de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).

Quels sont les employeurs concernés

Tout employeur assujéti au financement de la formation professionnelle.

Les établissements ou organismes publics à caractère industriel et commercial (EPIC), les entreprises d'armement maritime, les caisses d'allocations familiales peuvent également conclure des contrats de professionnalisation.

En revanche, l'Etat, les collectivités territoriales et les établissements publics à caractère administratif ne peuvent pas conclure de contrat de professionnalisation.

Le contrat de travail

Le contrat de professionnalisation peut être :

- **un CCD** de 6 à 12 mois

Cette durée peut être portée à 24 mois en fonction de la nature de la formation (formations diplômantes) ou de la spécificité des publics.
(voire 36 mois pour ces publics)

A l'issue de ce contrat en CDD, aucune indemnité de fin de contrat n'est due.

- **un CDI** dont l'action de professionnalisation, se situant au début du contrat, est d'une durée de 6 à 12 mois (voire 24 mois).

La durée de la formation est comprise au minimum entre **15% et 25%** de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures. Cette durée peut être étendue au-delà de 25% pour certains publics ou certaines formations diplômantes.

En dehors des cas mentionnés ci-dessus, les critères de dérogation à la durée légale des contrats sont précisés dans un accord conventionnel (accord de branche).

La durée du contrat, période d'essai et renouvellement éventuel

Les actions de formation et les épreuves de validation doivent être programmées avant la fin du contrat de professionnalisation. Le contrat de professionnalisation doit prendre fin une fois la qualification obtenue. Une tolérance de 2 mois existe entre la fin de la formation et la fin du contrat.

Période d'essai

A défaut de dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, ce sont les règles de droit commun qui s'appliquent : 1 mois si la durée du contrat est supérieure à 6 mois.

Renouvellement du CP

Le CP peut être renouvelé une fois si :

- Le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire.
- 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.

Statut du bénéficiaire et temps de travail éventuel

Le statut de l'alternant est celui d'un salarié. A ce titre, il bénéficie de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise (horaires, durée de travail, congés payés, tickets restaurants...).

Le temps consacré aux actions de formation et aux examens est compris dans l'horaire de travail.

Le contrat peut être conclu à temps partiel.

La rémunération

Le montant varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et de son niveau de formation initial.

Niveau de formation ou de qualification avant le contrat de professionnalisation

Âge	Inférieur au Baccalauréat	Égal ou supérieur au baccalauréat
Moins de 21 ans	Au moins 55% du SMIC	Au moins 65% du SMIC
21 ans et +	Au moins 70% du SMIC	Au moins 80% du SMIC
26 ans et +	Au moins le SMIC ou 85% de la rémunération minimale conventionnelle ordinaire	Au moins le SMIC ou 85% de la rémunération minimale conventionnelle ordinaire

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 le contrat de professionnalisation ou le contrat lui-même peuvent bien sûr prévoir une rémunération plus favorable au salarié.

Formalités Démarches	<p>Le contrat est signé entre le salarié et l'entreprise. L'employeur adresse au plus tard, dans les 5 jours suivant l'embauche, le contrat (Cerfa n°EJ20) conclu avec le salarié à l'OPCO agréé.</p> <p>C'est l'OPCO qui réalise le contrôle de la conformité du contrat et le transmet à la DIRECCTE.</p> <p>L'absence de réponse sous 20 jours de l'OPCO équivaut à l'acceptation du dossier.</p>
Charges sociales	<p>Pour les + de 45 ans uniquement : exonération de certaines cotisations patronales.</p>
Fiscalité pour le bénéficiaire	<p>Les salaires perçus sont entièrement imposables.</p>
Aides financières pour l'employeur	<p>Des aides à l'embauche sont possibles (Pôle emploi), sous certaines conditions (voir site portail de l'alternance aides nationales à l'embauche).</p> <p>Attention : les entreprises de plus de 250 salariés dont le nombre d'alternants est inférieur à 4% d'alternants sont assujetties à une contribution supplémentaire à l'apprentissage.</p>
Encadrement	<p>La désignation d'un tuteur est obligatoire.</p> <p>Le tuteur doit avoir une expérience minimale de 2 ans dans une qualification en rapport avec la qualification visée.</p>
Financement de la formation	<p>Convention entre l'organisme de formation et l'entreprise pour chaque salarié.</p> <p>9,15 euros/heure de formation sont pris en charge par l'OPCO, à défaut de forfait fixé par accord de branche pour les dépenses liées aux actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation.</p> <p>Au-delà de ces forfaits et de l'accord de prise en charge défini par l'OPCO agréé, les frais sont facturés directement à l'entreprise.</p> <p>Ces éléments sont définis, avant le début de la formation, dans la convention de formation professionnelle.</p>

Le détail de ces informations est disponible sur le site [le portail de l'alternance](#).