Le contrat de professionnalisation

Description

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail (CDD ou CDI) conclu entre un employeur et un salarié afin de permettre à ce dernier l'acquisition **d'une qualification professionnelle** reconnue par l'État et/ou la branche professionnelle. L'acquisition de cette qualification professionnelle se réalisera dans le cadre de la **formation continue**.

L'objectif principal du contrat de professionnalisation est l'insertion ou le retour à l'emploi des jeunes et des adultes.

Ce type de contrat de travail **en alternance** permet d'associer **l'acquisition d'un savoir théorique** en cours (enseignement général, professionnel ou technologique), **avec l'acquisition d'un savoir-faire pratique** au sein d'une ou plusieurs entreprises.

Le contrat de professionnalisation vise l'obtention de titres ou diplômes correspondant à des qualifications :

- enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- figurant sur la liste ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle.

Qui est concerné par le contrat de professionnalisation ?

Le contrat de professionnalisation s'adresse :

- aux jeunes de 16 ans à 25 ans révolus (26 ans moins un jour) pour compléter leur formation initiale,
- aux demandeurs d'emploi d'au moins 26 ans,
- aux bénéficiaires du RSA,
- aux bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique (ASS),
- aux bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH),

© 2023 LEGALPLACE SAS

- aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

À noter : à titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2017, le contrat de professionnalisation peut être également conclu par les **demandeurs d'emploi,** y compris ceux écartés pour inaptitude et ceux qui disposent d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, notamment les moins qualifiés et les plus éloignés du marché du travail.

Un contrat de professionnalisation peut être conclu avec **tout type d'employeur privé,** sauf les particuliers employeurs. Les groupements d'employeurs, les entreprises de travail temporaire et les employeurs saisonniers ne sont pas exclus du dispositif.

Les employeurs publics ne sont pas concernés. Cela signifie que l'État, les collectivités territoriales, ainsi que les établissements publics à caractère administratif (par exemple hôpitaux ou lycées), ne peuvent y avoir recours.

Par ailleurs, les **établissements publics industriels et commerciaux** (par exemple, la RATP, la SNCF, l'Office national des forêts) assujettis au financement de la formation professionnelle continue, et les entreprises d'armement maritime, **peuvent conclure des contrats de professionnalisation**.

Caractéristiques du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation doit être impérativement **écrit** et peut être conclu dans le cadre d'un contrat à durée déterminée (CDD), ou à durée indéterminée (CDI).

Il est établi au moyen du formulaire Cerfa n°12434*02.

Durée du contrat de professionnalisation

Lorsque le contrat est à durée déterminée, il doit être conclu pour une durée comprise entre 6 et 12 mois. Cette durée peut être portée directement à 24 mois pour :

© 2023 LEGALPLACE SAS

- **les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus** qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- **les jeunes de 16 à 25 ans révolus et les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus** ;
- **les bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH ou sortant d'un contrat aidé.**

A l'issue d'un contrat à durée déterminée, aucune indemnité de fin de contrat n'est due.

Un contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé **une fois avec le même employeur,** dès lors que la seconde qualification visée est supérieure ou complémentaire à la première. Le contrat peut également être renouvelé si le bénéficiaire n'a pu atteindre la qualification préparée pour cause :

- d'échec à l'examen,
- maternité ou adoption,
- maladie,
- accident du travail,
- défaillance de l'organisme de formation.

Le contrat peut également être conclu dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée (CDI). Dans ce cas, les règles de durée maximale (12 ou 24 mois) portent sur la **période d'action de professionnalisation**, c'est-à-dire la première phase du contrat qui s'effectue en alternance, à l'issue de laquelle le contrat de travail se poursuit dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée de droit commun.

En effet, si le contrat de professionnalisation à durée indéterminée est en principe compris dans une période allant de 6 à 12 mois, sa durée peut toutefois être allongée jusqu'à 24 mois pour :

- les jeunes âgés de 16 à 25 ans sortis du système scolaire sans qualification,
- les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH),
- les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

La prolongation est également possible lorsque la nature des qualifications prévues l'exige, et qu'un tel allongement est prévu par une convention collective ou un accord collectif.

Cependant, **quelle que soit la forme du contrat** (CDD ou CDI), le contrat peut

© 2023 LEGALPLACE SAS

comporter une **période d'essai** qui doit être mentionnée dans le contrat de professionnalisation. Cette période d'essai sera soumise aux mêmes règles que celles régissant la période d'essai dans un CDD ou celles régissant la période d'essai en CDI .

Contenu du contrat de professionnalisation

Le contrat désigne un tuteur et indique :

- la nature du contrat (CDD ou CDI),
- l'emploi occupé,
- le temps de travail,
- le salaire,
- les actions de professionnalisation concrètement envisagées.

Attention, le contrat ne peut pas comporter de clause de dédit formation.

Il est important de noter qu'un descriptif détaillé de la formation associée et de l'organisme de formation concerné est annexé au contrat.

Temps de travail

La durée du temps de travail, mentionnée au sein du contrat, comprend le temps de formation.

Par ailleurs, le temps de travail du salarié en contrat de professionnalisation est identique à celui des autres salariés de l'entreprise (de plus, les salariés bénéficient du repos hebdomadaire). **Le temps de formation est inclus dans le temps de travail.**

Toute la réglementation concernant les jeunes travailleurs de moins de 18 ans s'applique aux mineurs en contrat de professionnalisation, notamment :

- la réglementation sur la durée du travail ;
- l'interdiction de travail les jours fériés, sauf dérogation.

Le contrat peut être conclu 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.

© 2023 LEGALPLACE SAS

Validation du contrat de professionnalisation

Quelle que soit la forme du contrat (CDD ou CDI), le contrat doit être établ**i par écrit, et signé par l'employeur et le salarié.**

Au plus tard dans les **cinq jours** suivant la conclusion du contrat, l'employeur devra envoyer le contrat de professionnalisation à l'OPCA :

- Formulaire CERFA
- Notice d'utilisation du CERFA

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.

L'OPCA 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'OPCA **prend en charge financièrement** la formation du contrat de professionnalisation **et le contrat est réputé déposé.**

Dans le cas où l'organisme refuse la prise en charge financière au motif notamment que les stipulations du contrat sont contraires à une disposition légale ou à une stipulation conventionnelle, il notifie sa décision motivée à l'employeur et au salarié titulaire du contrat.

Après avis de conformité et confirmation de prise en charge des dépenses de formation, l'OPCA dépose le contrat auprès de la Direccte (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) du lieu d'exécution du contrat, sous une forme dématérialisée.

Convention avec une entreprise d'accueil

Le salarié peut compléter sa formation dans d'autres entreprises en recourant, notamment, à des équipements ou des techniques qui ne sont pas utilisés par l'employeur. L'accueil au sein de ces entreprises est au **maximum de la moitié du temps de formation en entreprise** prévu par le contrat de professionnalisation.

Une convention est conclue entre l'employeur, les entreprises d'accueil et le salarié en contrat de professionnalisation. Elle précise notamment :

© 2023 LEGALPLACE SAS

- le titre, le diplôme ou le certificat de qualification professionnelle préparé ;
- la durée de la période d'accueil ;
- la nature des tâches confiées au salarié ;
- les horaires et les lieux de travail.

La formation dans le cadre du contrat de professionnalisation

La formation d'un salarié en contrat de professionnalisation prend la forme **d'actions d'évaluation et d'accompagnement**, et **d'enseignements généraux, professionnels et technologiques.**

Les actions de formation sont réalisées :

- soit par l'entreprise, si celle-ci dispose d'un service de formation,
- soit par un organisme de formation agréé.

Engagement des parties au contrat de professionnalisation

Le salarié s'engage à **travailler pour le compte de son employeur**, et à **suivre la formation prévue au contrat.**

En contrepartie, 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.

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, de modification d'un élément du contrat ou de transfert du contrat de travail, l'employeur et le salarié doivent conclure un **avenant au contrat de professionnalisation**, dans les limites de la durée de ce contrat.

Cet avenant est transmis à l'organisme paritaire collecteur agréé qui finance la formation (OPCA) puis déposé par ce dernier auprès de la direction régionale des

© 2023 LEGALPLACE SAS

entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte).

Durée de la formation au titre du contrat de professionnalisation

Le temps de formation équivaut au minimum à **150 heures par an.**

Il doit par ailleurs représenter **entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat** de professionnalisation à durée déterminée (ou de la période de professionnalisation, dans le cas d'un CDI).

La durée minimale peut dépasser 25 % par un accord de branche, et pour certaines catégories d'employés, notamment s'il s'agit d'un :

- **jeune de 16 à 25 ans pour compléter sa formation initiale**, qui n'a pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui n'est pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- **bénéficiaire du RSA, de l'ASS ou de l'AAH ou une personne ayant bénéficié d'un CUI ;**
- **bénéficiaire de l'allocation de parent isolé** dans les départements d'outre-mer (Dom) et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Organisation de l'alternance au titre du contrat de professionnalisation

La période de professionnalisation (alternance entre enseignements et périodes de travail en entreprise) est située au début d'un contrat à durée indéterminée.
Dans le cas d'un contrat à durée déterminée, elle occupe toute la durée du contrat.

Les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont dispensés par un organisme de formation, ou par l'entreprise elle-même si elle dispose d'un service de formation interne doté de moyens distincts de ceux des services de production.

Le tutorat au titre du contrat de professionnalisation

© 2023 LEGALPLACE SAS

Depuis la loi du 5 mars 2014, l'employeur doit obligatoirement désigner, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, **un tuteur** pour l'accompagner.

Celui-ci doit être un salarié qualifié de l'entreprise. Il doit être volontaire, confirmé et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans en rapport avec la qualification visée.

Attention, 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 être lui-même tuteur s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience. Cependant, il ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de 2 salariés.

Les missions du tuteur sont les suivantes :

- accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation ;
- organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
- 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 ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Attention, l'employeur doit impérativement lui permettre de disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.

Dans le cadre d'un contrat de professionnalisation conclu avec une **entreprise de travail temporaire ou un groupement d'employeurs**, l'entreprise utilisatrice désigne un tuteur chargé d'exercer, pendant les périodes de mise à disposition, les trois premières missions ci-dessus. L'entreprise de travail temporaire ou le groupement d'employeurs devra également désigner un tuteur chargé d'exercer, en lien avec le tuteur de l'entreprise utilisatrice, les missions prévues aux 4° et 5° ci-dessus.

Le tuteur assure un suivi personnalisé **et le formalise dans un document** (il s'agira par exemple d'un cahier de suivi). Ce document doit être présenté en cas de contrôle des agents mentionnés à l'article L. 6361-5 du code du travail

© 2023 LEGALPLACE SAS

Les dépenses exposées pour la formation du tuteur peuvent être prises en charge par un organisme collecteur des fonds de la formation professionnelle **dans la limite de 15 € par heure de formation pour une durée maximale de 40 heures.** Ces dépenses comprennent :

- les frais pédagogiques,
- les rémunérations,
- les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles,
- les frais de transport et d'hébergement.

Par ailleurs, **dans la limite d'un plafond de 230 € par mois et par salarié en contrat ou en période de professionnalisation pour une durée maximale de 6 mois**, les OPCA peuvent prendre en charge les dépenses liées à l'exercice du tutorat. Ce plafond mensuel de 230 € est majoré de 50 % lorsque la personne chargée de l'exercice du tutorat est âgée de 45 ans ou plus ou accompagne une personne mentionnée à l'article L. 6325-1-1 du Code du travail

Rémunération au titre du contrat de professionnalisation

La loi impose une rémunération minimale **indexée sur le Smic** pour les titulaires d'un contrat de professionnalisation. La rémunération minimale **varie selon l'âge et le niveau de qualification du salarié.** Elle s'applique pendant la durée du CDD ou, dans le cas d'un CDI, pendant la durée de l'action de professionnalisation.

La rémunération minimale

Concernant les salariés de moins de 26 ans, une rémunération de base minimum s'applique aux titulaires d'un titre ou diplôme non professionnel de niveau bac ou d'un titre ou diplôme professionnel inférieur au bac.

Elle est majorée si le jeune est **titulaire d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle** égal ou supérieur au niveau bac.

Âge du salarié	Salaire minimum de base (brut)	Salaire minimum majoré (brut)
Moins de 21 ans	905,07 €	1 069,63 €

© 2023 LEGALPLACE SAS

Âge du salarié	Salaire minimum de base (brut)	Salaire minimum majoré (brut)
De 21 ans à 25 ans inclus	1 151,91 €	1 316,47 €

À savoir : le titulaire d'un bac général qui signe un contrat de professionnalisation bénéficie de la rémunération de base.

Concernant les salariés de 26 ans ou plus, la rémunération (brute) **ne peut pas être inférieure ni au Smic** (1 766,96 € mensuels en 2024) **ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions conventionnelles** applicables dans l'entreprise.

Déductibilité du salaire des avantages en nature

Les avantages en nature peuvent être déduits du salaire **à hauteur de 75 % des déductions autorisées pour les autres salariés de l'entreprise.** Cependant, le montant de ces déductions ne peut pas excéder les 3/4 de la rémunération mensuelle minimale applicable au titulaire du contrat.

Un taux de déduction des avantages en nature moins élevé peut être fixé par convention collective ou par le contrat de travail.

Renouvellement du contrat de professionnalisation

Dans le cas où le contrat de professionnalisation est à durée déterminée, il **peut être renouvelé une fois** si le bénéficiaire ayant obtenu la qualification visée prépare une qualification supérieure ou complémentaire.

Le CDD peut également être renouvelé si le bénéficiaire n'a pas obtenu la qualification visée pour l'un des motifs suivants :

- échec à l'obtention de la qualification,
- maternité,
- maladie,
- accident du travail,
- ou défaillance de l'organisme de formation.

© 2023 LEGALPLACE SAS

Aides à l'embauche en contrat de professionnalisation

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) ;
- **une aide de 2000 € versée aux entreprises** à l'embauche d'un demandeur d'emploi âgé de 45 ans et plus en contrat de professionnalisation ;
- **l'aide forfaitaire attribuée à l'employeur** par France travail (anciennement Pôle emploi) pour l'embauche d'un demandeur d'emploi de 26 ans et plus ;
- **l'aide pour l'accompagnement personnalisé** vers l'emploi dans les GEIQ.

Par ailleurs, des aides à l'instar de l' aide à l'embauche du premier salarié 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.

Egalement, **le groupement d'employeurs pour l'insertion** et l**a qualification qui organise, dans le cadre du contrat de professionnalisation, des parcours d'insertion et de qualification**, peut bénéficier d'une aide de l'État. Cette aide est réservée au groupement organisant l'accompagnement personnalisé vers l'emploi au profit :

- soit de jeunes âgés de 16 à 25 ans 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.

Le cas échéant, une convention doit être conclue entre le groupement et le représentant de l'État dans le département. Le montant de cette aide de l'État au financement de l'accompagnement personnalisé vers l'emploi des titulaires de contrats de professionnalisation mentionnés ci-dessus est fixé à **814 € par accompagnement et en année pleine.**

© 2023 LEGALPLACE SAS

Modalités de rupture du contrat de professionnalisation

Si le contrat à durée déterminée (ou la période d'action de professionnalisation s'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée), est rompu avant son terme, l'employeur doit en informer, **dans les 30 jours qui suivent cette rupture** :

- la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) ;
- l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) ;
- l'URSSAF.

Les modalités de rupture d'un contrat de professionnalisation sont différentes selon la nature du contrat de professionnalisation : CDD ou CDI. **Dans les deux cas, il est possible de rompre le contrat pendant la période d'essai.**

Dans le cas où le contrat de professionnalisation est effectué en CDD, alors les cas admis de rupture sont les suivants :

- la rupture par un accord en commun entre le salarié et l'employeur ;
- la rupture en raison d'une faute grave (licenciement) ;
- la rupture en raison d'une embauche sous CDI ;
- la rupture en cas de force majeure.

Dans le cas d'un contrat de professionnalisation conclu en CDI, les modalités de rupture sont les mêmes que celles prévues pour la rupture d'un CDI de droit commun.

© 2023 LEGALPLACE SAS