

Le Contrat de Professionnalisation

NATURE DU CONTRAT

Le contrat de professionnalisation peut être un CDD ou un CDI. C'est un contrat de travail **en alternance** qui permet d'associer l'acquisition :

- d'un savoir théorique en cours (enseignement général, professionnel ou technologique)
- et d'un savoir-faire pratique au sein d'une ou plusieurs entreprises.

Il vise l'obtention de titres ou diplômes correspondant à des qualifications :

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

Jusqu'à la fin décembre 2021, une expérimentation permet de conclure un contrat de professionnalisation en vue d'acquérir des compétences définies par l'employeur en accord avec le salarié. Ces compétences peuvent être différentes des qualifications précédemment citées. Les entreprises d'insertion, les entreprises de travail temporaire d'insertion, les associations intermédiaires associations intermédiaires et les ateliers et chantiers d'insertion peuvent participer à cette expérimentation.

EMPLOYEURS CONCERNÉS

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 (État, les collectivités territoriales, les établissements publics à caractère administratif (EPA), par exemple hôpitaux ou lycées)

PUBLIC CONCERNÉ:

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 bénéficiaires du RSA,
- aux bénéficiaires de [l'allocation de solidarité spécifique \(ASS\)](#),
- aux bénéficiaires de [l'allocation aux adultes handicapés \(AAH\)](#),
- aux personnes ayant bénéficié d'un [contrat unique d'insertion \(CUI\)](#).
- Un jeune étranger titulaire de la [carte de séjour temporaire ou pluriannuelle portant la mention "étudiant"](#) peut conclure un contrat de professionnalisation.

FORME ET DURÉE

Le contrat de professionnalisation doit être écrit et peut être conclu dans le cadre d'un contrat :

- à durée déterminée (CDD),
- à durée indéterminée (CDI).

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

CDD : Le contrat peut être conclu pour une période de 6 à 12 mois.

La durée du CDD peut toutefois être allongée jusqu'à 36 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 :

- si la seconde qualification visée est supérieure ou complémentaire à la première,
- ou 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.

CDI : Le contrat comprend une formation (action de professionnalisation) sur une période de 6 à 12 mois située en début de contrat.

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 s'effectue sur la période d'alternance. Le contrat de travail se poursuit dans le cadre d'un CDI classique.

LA PARTIE FORMATION DU CONTRAT

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.

Engagement des parties

Le salarié s'engage :

- à travailler pour le compte de son employeur,
- et à suivre la formation prévue au contrat.

L'employeur s'engage :

- à assurer une formation au salarié lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle,
- à fournir au salarié un emploi en relation avec son objectif professionnel.

Qui assure la formation ?

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.

Durée de la formation

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 titulaire 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,

PRINCIPES DE RÉMUNÉRATION

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.

Une évaluation du salaire et du coût salarial sont effectués en amont de la contractualisation.

DÉPÔT DU CONTRAT

Au plus tard dans les cinq jours suivant la conclusion du contrat, l'employeur envoie le contrat de professionnalisation à l'[opérateur de compétences \(OPCO\)](#) :

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'OPCO de sa conformité et de la prise en charge des dépenses de formation.

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 financièrement la formation du contrat de professionnalisation et le contrat est réputé déposé.

Si 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'OPCO 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.

AIIDES AU CONTRAT

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 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