



Contrat de Professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat en **alternance**, c'est-à-dire que la personne partage son temps entre l'établissement d'enseignement où elle suit des cours et l'entreprise qui l'emploie. Contrairement au contrat d'apprentissage, il s'adresse à **tout public**.

Le contrat de professionnalisation ne donne pas accès :

- Au CIF CDD
- Au DIF (a priori remplacé à partir du 1er janvier 2015 par le CPF : compte personnel de formation).
- Au Congé bilan de compétences
- Au Congé VAE

Quel public ?

• Tout public :

- Les personnes ayant une reconnaissance travailleur handicapé.
- Les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus inscrits à Pôle Emploi.
- Les jeunes de 16 à 25 ans révolus (c'est-à-dire avant leur 26ème anniversaire) qui n'ont pas l'obligation d'être inscrits à Pôle Emploi.
- Les bénéficiaires de certains minima sociaux (RSA, ASS, AAH).
- Les personnes ayant bénéficié d'un CUI (contrat unique d'insertion).

Pas d'inscription obligatoire à Pôle Emploi pour les personnes sortant de scolarité ou d'université, d'un contrat en alternance, d'un contrat aidé, ainsi que pour les stagiaires de la formation professionnelle et les salariés.

Quel employeur ?

- Tout employeur assujéti au financement de la formation professionnelle continue (dont les associations, les entreprises de travail temporaire, les CAF, les GIP, les EPIC...).
- Sont exclus les services de l'Etat, les collectivités locales et leurs établissements publics à caractère administratif.

Sous certaines conditions, possibilité de conclure un contrat de professionnalisation :

- Secteur des activités saisonnières.
- Avec un particulier employeur (à titre expérimental jusqu'au 31/12/15).

Quel type de contrat ?

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail en alternance à durée déterminée ou un contrat à durée indéterminée comprenant une action de professionnalisation. Le contrat peut comporter une période d'essai (1 mois).



Quelle durée ?

L'action de professionnalisation comporte une alternance de périodes de travail en entreprise et de périodes de formation dans un organisme de formation.
Elle dure de 6 à 24 mois maximum (dans certains cas).

● Durée du contrat

Le contrat de professionnalisation peut prendre la forme :

- D'un **CDD** : la durée du CDD est alors équivalente à la durée de l'action de professionnalisation. Aucune indemnité de fin de contrat n'est due lorsque le contrat de professionnalisation en CDD se termine.
- OU d'un **CDI** : l'action de professionnalisation se déroule en début de contrat.

● Durée de la formation

- La durée totale des périodes de formation doit être comprise entre 15% et 25% de la durée totale du CDD ou de l'action de professionnalisation (pour un CDI). Elle ne peut pas être inférieure à 150h.

Exemple : pour un CDD de 10 mois, la formation doit au moins durer entre 150 et 250h.

- Cette durée peut être prolongée par un accord de branche (pour certains publics non qualifiés, si la formation vise un diplôme...).
- La formation (enseignements généraux, professionnels, technologiques, actions d'évaluation et d'accompagnement) est mise en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise elle-même si elle possède un service formation.

Durée prolongée jusqu'à 24 mois :

- Pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus sans qualification, les bénéficiaires de certains minima sociaux (RSA, ASS, AAH) et les personnes ayant bénéficié d'un CUI (contrat unique d'insertion).
- Ou si la qualification l'exige (la nature de ces qualifications et les personnes bénéficiaires sont définies par convention ou accord collectif de branche...).

Dans les autres cas, la durée de l'action de professionnalisation est de **12 mois** maximum.

Le contrat de professionnalisation conclu en CDD peut être renouvelé une fois (notamment chez le même employeur) :

- En cas d'échec aux épreuves d'évaluation, de maternité, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de défaillance de l'organisme de formation.
- Si le bénéficiaire du contrat, ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire (exemple : une personne ayant obtenu un BTS dans le cadre d'un contrat d'apprentissage peut continuer sur un Bac+3).

Quelle est la nature du contrat ?

Le salarié en contrat de professionnalisation est un salarié à part entière.

- Il est soumis aux mêmes lois, règlements et convention collective que les autres salariés de l'entreprise. Il bénéficie aussi de la même protection sociale, des mêmes primes et indemnités.
- Le temps de travail est identique à celui des autres salariés. Il est généralement à temps plein (temps partiel possible, mais rare). Les jeunes de moins de 18 ans bénéficient de dispositions particulières.
- L'employeur a la possibilité de désigner un tuteur ou un référent.



C

omment faire ?

1. Définir le projet métier/formation avec un organisme de formation qui établira un devis.

▶ Démarches à effectuer par l'employeur.

2. Contacter l'OPCA de l'entreprise qui vérifie que celle-ci est adhérente (et à jour de ses contributions), que la formation est compatible avec le secteur d'activité et est finançable.

▶ Circulaire DGEFP n° 2012-15 du 19/07/12 relative à la mise en œuvre du Contrat de professionnalisation.

3. Remplir avec le salarié un contrat type par écrit : le Cerfa 12434*02 (formulaire sur www.travail-emploi.gouv.fr rubriques « Informations pratiques », « Formulaires », « Alternance-Formation » et « Apprentissage/ Professionnalisation »).

▶ En cas d'embauche en CDI à l'issue de son contrat :

- Pas de période d'essai possible (sauf dispositions conventionnelles).
- Reprise de la durée du contrat pour le calcul de l'ancienneté.

4. Adresser ce contrat à l'OPCA avec la convention de formation (programme, planning...) au plus tard dans les 5 jours qui suivent le début du contrat. Il est conseillé de déposer le dossier avant le début de l'exécution du contrat.

Dans un délai de 20 jours à compter de la réception du contrat, l'OPCA émet un avis et décide de la prise en charge des dépenses de formation.

5. L'OPCA dépose le contrat, l'avis et la décision sur le financement à la Direccte du lieu d'exécution du contrat.

Q

uel salaire ?

Sous réserve de dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables, le salaire perçu par le salarié en contrat de professionnalisation correspond à un pourcentage du SMIC (qui varie selon l'âge et le niveau de formation).

Salaire brut mensuel au 01/01/16 (hors repas et accords convention collective) :

Titulaire d'un diplôme...	Age		
	16 à moins de 21 ans	21 ans à moins de 26 ans	26 ans et plus
Inférieur au Bac Pro ou son équivalent	55% du SMIC (806, 64€)	70% du SMIC (1 026, 63€)	SMIC minimum (1 466, 62€) ou 85% du salaire minimum conventionnel de l'entreprise
Egal ou supérieur au Bac Pro ou son équivalent	65% du SMIC (953, 30€)	80% du SMIC (1 173, 29€)	

Il est difficile de calculer le salaire net, car cela dépend du secteur d'activité et de la convention collective à laquelle est rattachée l'entreprise.

Un simulateur de calcul du salaire des personnes en contrat de professionnalisation est disponible sur : <http://www.alternance.emploi.gouv.fr> (rubrique « Simulation des revenus en alternance »).



Pour bénéficier de l'AFE et de la PEPS, l'entreprise ne doit pas avoir eu de licenciement économique dans les 6 mois précédant l'embauche, sur le poste concerné.

Le nouvel alternant ne doit pas avoir été salarié de l'entreprise dans les 6 derniers mois précédant l'embauche : il doit être demandeur d'emploi la veille de son embauche (allocataire ou non).

Quelles aides pour l'employeur ?

Les aides sont différentes selon le public.



Il existe des aides spécifiques pour les groupements d'employeurs

	Moins de 26 ans	26 ans à 44 ans	45 ans ou plus
Allègement et exonération des charges	Allègement uniquement (réduction Fillon)		EXONERATION <ul style="list-style-type: none"> Des cotisations patronales d'assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, vieillesse-décès). Des allocations familiales.
Prise en charge des frais de formation	Prise en charge par l'OPCA de l'entreprise des frais de formation sur la base d'un forfait horaire fixé par une convention ou un accord de branche ou suite à un accord entre les représentants des salariés et des employeurs. Par défaut, ce forfait est de 9, 15€ de l'heure. 15€ possible pour les bénéficiaires des minima sociaux (ASS, AAH, RSA), les personnes ayant bénéficié d'un CUI et les jeunes sans qualification. En cas de dépassement, l'employeur peut déduire les sommes de son plan de formation.		
Absence de prise en compte dans le calcul des effectifs	Oui		
Aides spécifiques	Aucune	AFE (Aide forfaitaire à l'employeur) <ul style="list-style-type: none"> Aide versée par Pôle Emploi, sous certaines conditions, en cas d'embauche d'un demandeur d'emploi âgé de 26 ans et plus ayant des difficultés d'insertion dans un emploi durable. Montant plafonné à 2 000€ (versés en deux fois). Pour un salarié à temps partiel, le montant de l'aide est calculé en fonction du temps de travail effectif. Cette aide n'est pas compatible avec une autre aide à l'embauche (sauf aide de l'Etat pour l'embauche d'un demandeur d'emploi de 45 ans et plus). Elle est, par contre, compatible avec les allègements de charge (Loi Fillon). L'employeur doit faire sa demande d'aide auprès de Pôle Emploi (au plus tard 3 mois après l'embauche en contrat de professionnalisation). 	AFE (voir ci-contre) Aide de l'Etat pour l'embauche d'un demandeur d'emploi de 45 ans et plus (= PEPS) Aide (2 000€ versés en 2 fois) de l'Etat (versée par Pôle Emploi) pour l'embauche d'un demandeur d'emploi âgé de 45 ans ou plus dans le cadre d'un contrat de professionnalisation. Le contrat doit avoir été signé après le 1er mars 2011. Cette aide est cumulable avec les autres existantes (AFE, exonération de charges).



● Les aides supplémentaires pour un travailleur handicapé (aides de l'AGEFIPH)

Aides à la signature du contrat de professionnalisation

● Pour l'employeur :

- 1 500€ pour un contrat de professionnalisation de 6 à 11 mois.
- 3 000€ pour un contrat de professionnalisation égal à 12 mois.
- 4 500€ pour un contrat de professionnalisation supérieur à 12 mois et inférieur ou égal à 18 mois.
- 6 000€ pour un contrat de professionnalisation supérieur à 18 mois et inférieur ou égal à 24 mois.
- 7 500€ pour un contrat de professionnalisation en CDI.

● Pour la personne handicapée :

- 1 500€ pour un contrat de professionnalisation de 6 à 11 mois. Le montant est doublé (3 000€) si le salarié est âgé de 45 ans et plus.
- 3 000€ pour un contrat de professionnalisation de 12 mois et plus. Le montant est doublé (6 000€) si le salarié est âgé de 45 ans et plus.

Aide à la pérennisation suite au contrat de professionnalisation

Cette aide a pour but d'inciter les entreprises à conserver un salarié suite à son contrat de professionnalisation.

● Pour l'employeur :

- 4 000€ pour un CDI à temps plein.
- 2 000€ pour un CDI à temps partiel supérieur ou égal à 16h hebdomadaire.
- 2 000€ pour un CDD supérieur ou égal à 12 mois à temps plein.
- 1 000€ pour un CDD supérieur ou égal à 12 mois à temps partiel supérieur ou égal à 16h hebdomadaire.

● Pour le salarié : pas d'aide.

Une carte d'étudiant des métiers est délivrée gratuitement aux salariés en contrat de professionnalisation âgés de 16 à 25 ans et dont le contrat de professionnalisation a pour but d'acquérir une qualification enregistrée au RNCP et comportant une action de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois. Cette carte permet de bénéficier de réductions.

Pour en savoir plus : Circulaire DGEFP n°2012/15 du 19/07/12 qui précise de nombreux points sur le contrat de professionnalisation grâce à un système de questions/réponses.

Exemple :

« Après un contrat de professionnalisation en CDD, peut-on conclure avec le même employeur un contrat d'apprentissage ? Le contrat d'apprentissage étant un contrat de type particulier et non un CDD, il n'y a pas de restrictions quant à l'ordre dans lequel un contrat d'apprentissage et un contrat de professionnalisation peuvent être conclus. »

Circulaire accessible sur le site www.travail-emploi.gouv.fr (rubriques « Informations pratiques », « Fiches pratiques du droit du travail », « Contrats », « Contrat de professionnalisation »).

