**NOTE SPECIFIQUE A LA CIRCULAIRE 2018/2019 N°10 **

**CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION**

Contrat en Alternance entre un employeur du secteur privé  
et un salarié répondant à certains critères

Le contrat de professionnalisation 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 l'acquisition 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)](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15984),
* 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.

1. **QUI**

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)](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F12484),
* aux bénéficiaires de [l'allocation aux adultes handicapés (AAH)](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F12242),
* aux personnes ayant bénéficié d'un [contrat unique d'insertion (CUI)](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F21006).

***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**, c'est-à-dire : l'État, les collectivités territoriales, les établissements publics à caractère administratif (EPA), par exemple hôpitaux ou lycées.

1. **CONTRATS ET CONDITIONS DE TRAVAIL**

***Caractéristiques du contrat***

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 (en pièce jointe) et d’un contrat de travail précisant les textes conventionnels et accords de branche applicables.

**Contrat CDD**

Le contrat peut être conclu pour une période de 6 à 12 mois (Nous vous recommandons 12 mois de CDD pour permettre l’annualisation ou la modulation du temps de travail).

La durée du CDD 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)](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N19775), de [l'allocation de solidarité spécifique (ASS)](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F12484), de [l'allocation aux adultes handicapés (AAH)](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N12230),
  + les personnes ayant bénéficié d'un [contrat unique d'insertion (CUI)](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F21006).

La prolongation est également possible lorsque les 2 conditions suivantes sont réunies :

* + la nature des qualifications prévues l'exige,
  + un tel allongement est prévu par une convention collective ou un accord collectif. (pas pour nos établissements)

**Contrat 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.

**Tutorat**

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.

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 de 2 ans en rapport avec la qualification visée.

Les missions du tuteur sont les suivantes :

1. accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation ;
2. organiser avec les salariés intéressés l’activité de ces bénéficiaires dans l’entreprise et contribuer à l’acquisition des savoir-faire professionnels ;
3. veiller au respect de l’emploi du temps du bénéficiaire ;
4. 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 ;
5. participer à l’évaluation du suivi de la formation.

L’employeur doit lui permettre de disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.

Le contrat peut prévoir une période d'essai, conformément aux dispositions légales, mais ne peut pas comporter de [clause de dédit formation](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1687).

**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.

Le salarié en contrat de professionnalisation ne peut pas travailler plus d'heures que les autres salariés de l'entreprise au cours d'une même semaine.

**Le titulaire d’un contrat de professionnalisation est un salarié à part entière. À ce titre, les lois, les règlements et la convention collective lui sont applicables dans les mêmes conditions qu’aux autres salariés, dans la mesure où leurs dispositions ne sont pas incompatibles avec les exigences de leur formation** (Annualisation ou modulation du temps de travail possible dans nos établissements si 12 mois de contrat).

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](http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/temps-de-travail-et-conges/temps-de-travail/article/le-temps-de-travail-des-jeunes-de-moins-de-18-ans) ;
  + l’interdiction de travail les jours fériés, sauf dérogation.

**Le contrat peut être conclu à temps partiel (24 heures minimum à l’embauche) 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.**

1. **VALIDATION DU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION**

Le contrat doit être adressé à l'OPCA compétent dans les 5 jours qui suivent sa signature. Il est toutefois conseillé aux employeurs de déposer le dossier avant le début de l’exécution du contrat, afin d’assurer auprès de l’OPCA de sa conformité et de la prise en charge des dépenses de formation.

L'organisme dispose de 20 jours pour s'opposer au contrat et l'annuler, s'il estime que celui-ci comprend des dispositions illégales ou non conformes aux conventions collectives.

**Convention avec une entreprise d'accueil**

Le salarié doit 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 sera de 4 semaines.

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

* + 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.

1. **LA FORMATION**

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. (Nous vous recommandons l’AREP-56)

**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 titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel
  + bénéficiaire du [RSA](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N19775), de [l'ASS](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F12484) ou de [l'AAH](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N12230) ou une personne ayant bénéficié d'un [CUI](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F21006),
  + 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.

1. **LA REMUNERATION**

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 rémunération de base minimum en fonction de l’âge, 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 la personne est titulaire [d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15984) égal ou supérieur au niveau bac.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Niveau de formation ou de qualification avant le contrat de professionnalisation** | | |
| **Age** | Titre ou diplôme non professionnel [de niveau IV](http://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1076) 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 ou Conventionnel applicable. | Au moins 65 % du SMIC ou Conventionnel applicable. |
| 21 ans à 25 ans révolus | Au moins 70 % du SMIC ou Conventionnel applicable. | Au moins 80 % du SMIC ou Conventionnel applicable |
| 26 ans et plus | Au moins le SMIC ou 85 % du salaire minimum conventionnel de branche si plus favorable | Au moins le SMIC ou 85 % du salaire minimum conventionnel de branche si plus favorable |

**Dans nos établissements, c’est la convention collective EPNL Section 9 qui s’applique et notamment la rédaction d’une fiche de poste et une classification**.

1. **LES AIDES POSSIBLES**

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) (**G**roupement d’**E**mployeurs pour l’**I**nsertion et la **Q**ualification) ;
* 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 ;
* Aide pour l’accompagnement personnalisé vers l’emploi dans les GEIQ.

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](http://www.agefiph.fr/).

**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 trois quarts 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.

1. **RENOUVELLEMENT DU CONTRAT**

Si le contrat de professionnalisation est à durée déterminée, il peut être renouvelé 1 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.

1. **MODALITES DE RUPTURE DU CONTRAT PRO ET DEMARCHES A EFFECTUER**

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 (OPCO) ;
* 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.

Si le contrat de professionnalisation est effectué en CDD, alors les cas 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 ;
* 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.

1. **CARTE ETUDIANT DES METIERS**

Une carte d’étudiant des métiers est délivrée gratuitement aux salariés en contrat de professionnalisation et dont le contrat de professionnalisation a pour objet d’acquérir une qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) mentionné à l[’article L. 335-6 du code de l’éducation](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006071191&idArticle=LEGIARTI000006524831) et comporte une action de professionnalisation d’une durée minimale de 12 mois. Cette carte leur est délivrée par l’organisme ou le service chargé de leur formation dans les 30 jours suivant la conclusion du contrat. En cas de rupture du contrat de professionnalisation, la carte est remise à l’établissement de formation, qui assure sa destruction.

Cette carte permet à son titulaire de faire valoir sur l’ensemble du territoire national la spécificité de son statut auprès des tiers, notamment en vue d’accéder à des réductions tarifaires identiques à celles dont bénéficient les étudiants de l’enseignement supérieur.