

FICHE INFO CONTRAT PROFESSIONNALISATION

Publics concernés

Salariés:

- jeunes de moins de 26 ans complétant sa formation initiale ou sans diplôme
- demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus
- salariés à faible qualification ou âgés
- femmes de retour d'un congé parental
- personnes invalides ou handicapées
- bénéficiaires du RSA et de l'ASS
- personne ayant bénéficié d'un Contrat Unique d'Insertion

Employeurs:

- Tous les employeurs sont concernés par le contrat de professionnalisation à l'exception de l'Etat, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à caractère administratif.
- Les entreprises de travail temporaire peuvent embaucher dans le cadre de ce contrat.
- Sont également concernées les entreprises d'armement maritime pour leur personnel navigant dans les conditions fixées par un décret à paraître.

Durée et nature du contrat

- Le contrat de professionnalisation peut être établi à durée indéterminée (CDI) ou à durée déterminée (CDD).
- Dans ces deux hypothèses l'action de professionnalisation est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois. Cette durée peut être allongée jusqu'à 24 mois notamment pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige.
- Dans le cadre d'un CDI, l'action de professionnalisation doit se situer au début du contrat.
- Dans le cadre d'un CDD, l'action de professionnalisation se confond avec le contrat. Ainsi le contrat débute toujours à la date du 1^{er} jour de formation.
- Le contrat de professionnalisation est obligatoirement établi par écrit et doit être déposé à la DDTEFP. Lorsque l'action de professionnalisation est prise en charge par un OPCA, le contrat de professionnalisation doit être envoyé à l'OPCA qui se charge de le faire valider par la DDTEFP.
- La durée du travail du salarié, temps de formation compris, ne peut pas excéder la durée hebdomadaire de travail pratiquée dans l'entreprise, soit 35h, ni 10 h par jour. Le salarié doit bénéficier de la législation relative au repos hebdomadaire (c. trav. art. L. 9817 modifié). Le contrat de professionnalisation peut être conclu à temps partiel dès lors que l'organisation du travail ne fait pas obstacle à l'acquisition de la qualification visée.
- Sauf conventions particulières, une période d'essai est définie en application du code du travail par l'employeur et doit être précisée dans le contrat. En cas de CDD elle est de 1 mois.

La formation

- La formation est prise en charge par l'OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé), sous réserve de l'acceptation du dossier.
- La période de formation appelée "action de professionnalisation" consiste à fournir un enseignement technique complété par des périodes de travail en entreprise. La formation est dispensée au choix par un organisme de formation. Une convention est alors établie entre le salarié, l'entreprise et l'organisme de formation.
- Sa durée minimale est comprise entre 6 et 12 mois. Elle peut être prolongée jusqu'à 24 mois pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, ou lorsque la nature des qualifications l'exige. Ces bénéficiaires et la nature de ces qualifications sont définis par convention ou accord collectif.

■ Le temps consacré à l'enseignement est compris dans la durée de travail du salarié. Il doit être compris entre 15% et 25% (150 heures minimum). Un accord collectif peut prévoir de porter cette durée minimale au delà du seuil de 25 % (jusqu'à 50%).

Tutorat

Un tuteur peut être désigné par l'employeur (l'employeur peut aussi être tuteur) pour :

- accueillir, aider, informer et guider le salarié dans l'entreprise,
- veiller au respect de son emploi du temps,
- organiser avec les salariés concernés l'activité de ces personnes dans l'entreprise et de contribuer à l'acquisition des savoir faire professionnels,
- assurer la liaison avec l'organisme de formation,
- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Un tuteur ne peut exercer ses fonctions à l'égard de plus de 3 salariés (ce seuil est limité à 2 salariés si le tuteur est le dirigeant de l'entreprise). Il doit avoir une expérience professionnelle d'au moins 2 ans en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé

Pour faciliter l'exercice de ses fonctions, il peut bénéficier d'une formation.

Par ailleurs ses missions peuvent faire l'objet d'un financement par un organisme collecteur de la formation professionnelle (rémunération, cotisations, frais de transport, hébergement, ...). Ce financement est plafonné conformément aux dispositions des OPCA. Une demande doit être effectuée par l'entreprise auprès de son OPCA.

Rémunération minimale du salarié

Age	Niveau de qualification inférieur au bac avant le Contrat	Niveau de qualification égal ou supérieur au bac avant le contrat
Moins de 21 ans	55 % du SMIC	65 % du SMIC
21 ans et plus	70 % du SMIC	80% du SMIC
26 ans et plus	100 % du SMIC ou 85% de la rémunération minimale conventionnelle	100 % du SMIC ou 85% de la rémunération minimale conventionnelle

En cas de succession de contrats, la rémunération est au moins égale au minimum légal de la dernière année du précédent contrat.

Des dispositions conventionnelles ou contractuelles peuvent prévoir une rémunération plus favorable pour le salarié, c'est le cas de la branche animation et du celle du sport :

Branche animation :

Age	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année
De 16 à 25 ans	100 % du SMIC ou 65% de la rémunération minimale conventionnelle	100 % du SMIC ou 75% de la rémunération minimale conventionnelle
26 ans et plus	100 % du SMIC ou 85% de la rémunération minimale conventionnelle	100 % du SMIC ou 90% de la rémunération minimale conventionnelle

Branche sport:

Age	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année
De 16 à 25 ans	70% du SMIC *	80% du SMIC
26 ans et plus	100 % du SMIC ou 85% de la rémunération minimale conventionnelle	100 % du SMIC ou 85% de la rémunération minimale conventionnelle

* Les salariés de 21-25 ans titulaires d'une qualification de niveau égal ou supérieur au BAC percevront 80% du SMIC dès la première année.

Aides financières pour l'employeur

- Possibilité de recevoir du pôle emploi une aide forfaitaire lorsque l'employeur embauche un allocataire du régime d'assurance chômage de + de 26 ans. Cette aide de 200 euros par mois ne peut excéder un total de 2000 euros.
- Aide financière du pôle emploi de 2000 euros pour toute embauche d'un demandeur d'emploi de plus de 45 ans.



Ces deux aides sont cumulables.

- Une exonération des cotisations patronales des assurances sociales et allocations familiales si le salarié a 45 ans ou plus. Exonération effectuée sur la fraction de rémunération n'excédant pas le SMIC et non cumulable avec d'autres exonérations de cotisations.
- L'employeur bénéficie de la réduction Fillon pour les embauches de 18 à 44 ans et porte sur les rémunérations comprises entre 55 et 100 % du SMIC.
- Une prise en charge par l'OPCA des coûts pédagogiques de formation, sous réserve de l'acceptation du dossier effectué par l'employeur. L'OPCA peut sous certaines conditions participer au remboursement de frais annexes au-delà des frais pédagogiques (rémunération, transport, hébergement...), consultez le site de votre OPCA.
- Un financement par l'OPCA des frais liés au tutorat, sur demande.
- En cas de CDD : dispense du versement de l'indemnité de fin de contrat.

Ces avantages durent :

- en cas de CDD : jusqu'à son terme
- en cas de CDI : jusqu'au terme de l'action de professionnalisation

Par ailleurs, les salariés en contrat de professionnalisation ne sont pas comptabilisés dans l'effectif de l'entreprise pendant la durée du contrat s'il est à durée déterminée ou pendant l'action de professionnalisation si le contrat est à durée indéterminée.

Renouvellement / rupture d'un contrat

Un salarié peut conclure un nouveau contrat de professionnalisation avec le même employeur en cas d'échec aux examens, d'accident de travail, de maternité ou d'arrêt maladie ou pour préparer un diplôme supérieur à celui obtenu. Dans ce cas il ne peut être renouvelé qu'une fois.

En cas de rupture anticipée, l'employeur doit prévenir dans les 30 jours la DDTEFP, l'OPCA, l'organisme de formation et l'URSSAF.

La fin du contrat peut être reprise par un autre employeur. Dans ce cas un avenant doit être signé et validé par la DDTEFP.

En cas de licenciement économique, rupture anticipée du CDD, du fait de l'entreprise, l'OPCA continue à prendre en charge la formation.