

Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation permet d'accomplir une **formation en alternance** : acquisition de savoirs généraux, techniques ou professionnels et d'un savoir-faire professionnel.

Il vise l'obtention d'une **qualification professionnelle** et favorise **l'insertion ou la réinsertion professionnelle**.

Peuvent conclure des contrats de professionnalisation **tous les employeurs assujettis au financement de la Formation Professionnelle Continue (FPC)**, à l'exception de l'État, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à caractère administratif. Toutefois, les établissements publics industriels et commerciaux et les entreprises d'armement maritime peuvent conclure des contrats de professionnalisation.

L'entreprise qui recrute des salariés en contrat de professionnalisation peut bénéficier de certains avantages tels que des exonérations de cotisations et diverses aides.

Le contrat de professionnalisation est ouvert aux :

- ➔ **Jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus** pour compléter leur formation initiale ;
- ➔ **Demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus** inscrits comme demandeurs d'emploi à Pôle emploi.
- ➔ Les bénéficiaires du RSA, de l'allocation spécifique de solidarité (ASS), de l'allocation adultes handicapés (AAH) ;
- ➔ Les bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) en CDD ou CDI ;
- ➔ Les bénéficiaires de l'allocation parent isolé dans les DOM et dans les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Des dispositions spécifiques s'appliquent à certains publics dits « **prioritaires** » :

- les jeunes 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 personnes inscrites depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi quel que soit leur âge (Loi du 17 août 2015 dite « Rebsamen »)
- les bénéficiaires d'un minima social : RSA, ASS ou AAH ;
- les personnes ayant bénéficié d'un CUI ;
- dans les DOM et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre et Miquelon : les bénéficiaires du RMI et de l'API.

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une qualification professionnelle :

- ➔ soit enregistrée dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ;
- ➔ soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- ➔ soit ouvrant droit à un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP).

Le contrat de professionnalisation peut prendre la forme :

- ➔ d'un **contrat de travail à durée déterminée** (CDD) de 6 à 12 mois ;
- ➔ d'un **contrat de travail à durée indéterminée** (CDI) dont l'action de professionnalisation d'une durée de 6 à 12 mois se situe en début du contrat.

Il peut comporter une **période d'essai** : à défaut de dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, ce sont les règles de droit commun qui s'appliquent.

01 PRINCIPE

02 PUBLIC

03 ACTIONS ELIGIBLES

04 CONTRAT DE TRAVAIL

Contrat de professionnalisation

L'action de professionnalisation comporte des périodes de travail en entreprise et des périodes de formation. **Sa durée minimale est comprise entre 6 et 12 mois.** Cependant, elle peut être **allongée jusqu'à 24 mois** :

- ⇒ pour les publics prioritaires (mentionnés au paragraphe 02);
- ⇒ pour d'autres bénéficiaires que ceux mentionnés ci-dessus ou lorsque la nature des qualifications prévues l'exige. Dans ce cas, les bénéficiaires et la nature de ces qualifications sont définis par convention ou accord collectif de branche.

A noter

Nouveautés issues de la loi « Rebsamen » du 17/08/2015 (article L 6325-1-1 du code du travail) :

- Création du « **contrat de professionnalisation nouvelle chance** » afin de permettre aux personnes inscrites comme demandeur d'emploi depuis plus d'un an, quel que soit leur âge, de bénéficier :
 - d'un allongement jusqu'à 24 mois de la durée du contrat,
 - d'une durée de formation supérieure à 25% de la durée du contrat,
 - d'un financement majoré de leur formation et du tutorat
- Le contrat de professionnalisation peut comporter pour tous les bénéficiaires des **périodes d'acquisition d'un savoir-faire dans plusieurs entreprises**. Un convention doit être conclue à cet effet entre l'employeur, les entreprises d'accueil et le salarié.
Le décret n°2016-95 du 1^{er} février 2016 précise les modalités d'accueil et le contenu de cette convention (cf art. D 6325-30 à D 6325-32 du code du travail)

Par ailleurs, le **contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois** :

- ⇒ **si le bénéficiaire n'a pas pu obtenir la qualification envisagée pour l'une des raisons suivantes**: maladie, accident du travail, maternité, adoption, échec à l'obtention de la qualification, défaillance de l'organisme de formation;
- ⇒ **si le bénéficiaire ayant obtenu la qualification visée au premier contrat, prépare une qualification supérieure ou complémentaire.**

Lorsque le contrat de professionnalisation à durée déterminée arrive à échéance, aucune indemnité de fin de contrat n'est due.

Dans le cadre de contrat de professionnalisation, les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux sont mis en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise si elle dispose d'un service de formation identifié.

La durée de la formation est comprise au **minimum entre 15% et 25% de la durée totale du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation d'un contrat à durée indéterminée, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.**

La durée du contrat peut être étendue par un accord de branche qui peut porter au-delà de 25% la durée des actions pour certaines catégories de bénéficiaires ou pour ceux qui visent des actions diplômantes (L 6325-14 du code du travail).

Sauf accord collectif de branche plus favorable, la rémunération est la suivante :

- ⇒ les bénéficiaires âgés de 16 à 25 ans révolus sont rémunérés en pourcentage du Smic selon leur âge et leur niveau de formation;
- ⇒ les bénéficiaires âgés de 26 ans et plus perçoivent une rémunération qui ne peut être ni inférieure au SMIC ni à 85 % du salaire minimum conventionnel.

04

CONTRAT DE TRAVAIL

05

FORMATION

06

REMUNERATION

Contrat de professionnalisation

06 REMUNERATION

Rémunération minimum		
Age du titulaire	Qualification inférieur au bac pro	Qualification égal ou supérieur au bac pro
16 – 20 ans	55 % du Smic	65 % du Smic
21 – 25 ans	70 % du Smic	80 % du Smic
26 ans et +	100 % du SMIC	
	85 % du salaire conventionnel	

A noter : des dispositions conventionnelles peuvent être plus favorables au salarié.

FINANCEMENT DE LA FORMATION

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation mises en œuvre sont prises en charge financièrement par les OPCA sur la base de forfaits horaires fixés par convention ou accord collectif de branche ou à défaut, par accord conclu par les signataires d'un accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel.

À défaut d'un tel accord, un montant forfaitaire horaire est déterminé par décret :

⇒ **9,15 € par heure**

ou

⇒ **15 € par heure** lorsque le contrat de professionnalisation est conclu avec un bénéficiaire de minima sociaux, une personne ayant bénéficié d'un CUI ou un jeune âgé de 16 à 25 ans n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui n'est pas titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel et les personnes inscrites comme demandeur d'emploi depuis plus d'un an, quel que soit leur âge.

Les forfaits couvrent tout ou partie des frais : les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations sociales légales et conventionnelles, les frais de transports et d'hébergement,...

La loi du 5 mars 2014 inscrit dans le Code du travail le **principe de gratuité du contrat de professionnalisation pour le salarié**. Ainsi, les organismes publics ou privés qui dispensent les formations ne peuvent conditionner l'inscription d'un salarié au versement par ce dernier d'une contribution financière de quelque nature que ce soit.

FINANCEMENT DU TUTORAT

⇒ **Tutorat interne**

Depuis le 28 août 2014, l'employeur a l'obligation de désigner un tuteur pour accueillir et guider le salarié en contrat de professionnalisation lors de son entrée dans l'entreprise. Celui-ci doit :

- être volontaire ;
- justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

07 FINANCEMENT

Contrat de professionnalisation

Attention : Un tuteur ne peut encadrer plus de 3 personnes à la fois (2 seulement si le tuteur est également employeur). Des modalités particulières peuvent être prévues par accord de branche.

Les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale peuvent également être financés par les OPCA. Ces derniers prennent en charge les frais de tutorat **au coût réel dans la limite de 230 € par mois et par salarié, et pour une durée maximale de 6 mois.**

A noter : Des modalités particulières peuvent être prévues par accord de branche.

Toutefois, lorsque le tuteur est âgé de 45 ans ou plus ou accompagne un bénéficiaire de minima sociaux (RSA, ASS, AAH, RMI et API), une personne inscrite comme demandeur d'emploi depuis plus d'un an (quel que soit son âge), une personne ayant bénéficié d'un CUI ou un jeune âgé de 16 à 25 ans n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement technologique ou professionnel, **le plafond mensuel de 230 € est majoré de 50 % soit 345 €** (article D 6332-91 du code du travail).

➡ Tutorat externe pour un public déterminé

Les OPCA peuvent également prendre en charge une partie des dépenses de tutorat externe à l'entreprise engagée pour les personnes les plus fragilisées, pour les personnes qui ont été suivies par un référent avant la signature du contrat de professionnalisation et les personnes qui n'ont exercé aucune activité professionnelle à temps plein et en CDI au cours des trois années précédant la signature du contrat de professionnalisation.

Articles L. 6222-7, L. 6325-1 à L. 6325-22, L. 6332-14, L. 6332-15 et D. 6325-1 à D. 6325-28, D 6325-30 à D 6325-32, D 6332-91 du Code du travail.

Circulaire DGEFP n° 2012/15 du 19 juillet 2012

Loi du 5 mars 2014, n° 2014-288

Décret du 22 août 2014, n° 2014-969

Loi du 17 août 2015, n° 2015-994 dite « Rebsamen »

04/02/2016

07

FINANCEMENT

SOURCES

MISE À JOUR