

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Réforme du contrat de professionnalisation

1 janv. 2019

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit la possibilité d'exécuter le contrat à l'étranger. Dans l'attente du décret d'application, les informations contenues dans cette fiche restent d'actualité.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail en alternance entre un employeur du secteur privé et un salarié répondant à certains critères. Le contrat peut être conclu avec tout type d'employeur privé, sauf les particuliers employeurs. Le contrat de professionnalisation doit être écrit et peut être conclu dans le cadre d'un CDD ou d'un CDI. Le salarié bénéficie du soutien d'un tuteur.

De quoi s'agit-il ?

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)
- 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 (CQP)

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.

Qui est concerné ?

Le contrat de professionnalisation s'adresse :

- aux demandeurs d'emploi d'au moins 26 ans
- 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.

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

Nos labels



Référencé Datadock au 05/04/17



Caractéristiques du contrat

Le contrat de professionnalisation doit être écrit et peut être conclu dans le cadre d'un CDD ou d'un CDI.

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

Au plus tard dans les 5 jours suivant la conclusion du contrat, l'employeur envoie le contrat de professionnalisation à l'OPCO (Opérateur de compétences).

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation ne sont pas pris en compte pour le calcul du nombre de salariés simultanément absents au titre de congés de formation.

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 demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, inscrits depuis plus d'un an à Pôle emploi
- les bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH, les personnes ayant bénéficié d'un 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.

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 pour certaines catégories d'employés ou pour certaines qualifications.

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.

Rémunération

La rémunération (brute) d'un salarié de 26 ans ou plus ne peut pas être inférieure ni au Smic (1 522 € mensuels) ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions conventionnelles applicables dans l'entreprise.

Le montant de la rémunération varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et de son niveau de formation initial.

Niveau de formation ou de qualification avant le contrat de professionnalisation

Age	Titre ou diplôme non professionnel de niveau IV 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	Au moins 65% du SMIC
21 ans à 25 ans révolus	Au moins 70% du SMIC	Au moins 80% du SMIC
26 ans et plus	Au moins le SMIC ou 85% du salaire minimum conventionnel de branche si plus favorable	

Des dispositions conventionnelles ou contractuelles peuvent prévoir une rémunération plus favorable pour le salarié.

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.

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.