

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Informations tirées du site internet <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15478>

Vérfié le 01 février 2020 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Modification des dispositifs d'apprentissage et de professionnalisation

6 mai 2020

Suite à la crise épidémique liée au coronavirus (Covid-19), l'ordonnance n°2020-387 du 1er avril 2020 complétée par l'ordonnance n°2020-428 du 15 avril 2020 permet la prolongation des contrats d'apprentissage et de professionnalisation. Ceci pour tenir compte de la suspension de l'accueil par les centres de formation d'apprentis et les organismes de formation depuis le 12 mars 2020.

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 être un CDD ou 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 et les ateliers et chantiers d'insertion peuvent participer à cette expérimentation.

Qui est concerné ?

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)
- 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.



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 (EJ 20)**

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 jeunes âgés de 16 à 25 ans sortis du système scolaire sans qualification
- les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH),
- les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (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.

Le salarié en contrat de professionnalisation bénéficie du soutien d'un tuteur au sein de l'entreprise qui l'emploie.

Rémunération

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

La rémunération (brute) d'un salarié de 26 ans ou plus ne peut pas être inférieure ni au Smic (1 539,42 € mensuels) ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions conventionnelles applicables dans l'entreprise.

Une rémunération de base minimum 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 le jeune est titulaire d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle égal ou supérieur au niveau bac.

Niveau de salaire applicable à un salarié de moins de 26 ans

| Age | Salaire minimum de base (brut) | Salaire minimum majoré (brut) |
|------------------------|--------------------------------|-------------------------------|
| Moins de 21 ans | 55 % du SMIC (846,68 €) | 65 % du SMIC (1000,63 €) |
| 21 ans à 25 ans inclus | 70 % du SMIC (1077,60 €) | 80 % du SMIC (1231,54 €) |

A savoir : le titulaire d'un bac général qui signe un contrat de professionnalisation bénéficie de la rémunération de base.

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 3/4 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.

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 ; Défaillance de l'organisme de formation.