



## LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

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 ou professionnel)
- et l'acquisition d'un savoir-faire pratique au sein d'une ou plusieurs entreprises.

### Un contrat de professionnalisation pour qui ?

**Pour tous les titulaires d'un bac +3 (180 Crédits ECTS)** d'une licence généraliste, d'un Bachelor (sciences humaines, sciences, médecine, droit...)

- au jeunes de 16 ans à 25 ans révolus pour compléter leur formation initiale,
- aux demandeurs d'emplois 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 \(CUI\)](#).

### Du côté des employeurs

Tous les employeurs assujettis au financement de la formation professionnelle continue, à l'exception [En savoir plus sur les dispositions spécifiques qui existent pour certains employeurs](#)

### Quels contrat et conditions de travail du contrat de professionnalisation ?

#### Contrat

**Le contrat peut être à durée limitée pour une durée comprise entre 6 et 12 mois.**

A l'issue d'un contrat à durée limitée, aucune indemnité de fin de contrat n'est due.

Il est possible de renouveler une fois un contrat de professionnalisation à durée limitée avec le même employeur, dès lors que 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.

**Le contrat peut également être à durée indéterminée.** Dans ce cas, les règles de durée maximale (12 ou 24 mois) portent sur la période 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 sous l'égide du droit commun.

Quelle que soit la forme du contrat (à durée limitée ou CDI), le contrat peut comporter une période d'essai qui doit être mentionnée dans le contrat de professionnalisation.

## **Conditions de travail**

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.

## **L'accueil d'un salarié en contrat de professionnalisation au sein de plusieurs entreprises**

[Le décret n° 2016-95 du 1er février 2016](#) précise les modalités d'accueil du salarié en contrat de professionnalisation au sein d'autres entreprises (dans la limite de la moitié du temps de formation prévue en entreprise) que celle qui l'emploie et notamment le contenu des conventions devant être passées entre l'employeur et ces entreprises.

## **Rémunération**

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

Pour tous les titulaires d'un bac + 3 :

- Moins de 21 ans : 65% du SMIC / 35 heures = 953,30 euros bruts
- 21 ans et plus : 80% du SMIC / 35 heures = 1173,29 euros bruts
- 26 ans et plus : SMIC 35 heures = 1466,62 euros bruts ou 85% de la rémunération minimale conventionnelle ordinaire.

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

Ci-dessous un lien vers un simulateur de rémunération et d'aides aux employeurs

[https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail\\_alternance/jcms/hl\\_5641](https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/jcms/hl_5641)

## **Le temps de travail**

La durée du travail est mentionnée au sein du contrat. Elle comprend le temps de formation.

Une journée de repos hebdomadaire est obligatoire.

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.

Il ne peut pas non plus travailler plus que la durée quotidienne de travail maximale autorisée.

## **L'organisation de l'alternance**

Les enseignements généraux et professionnels sont dispensés par l'organisme de formation, L'Ecole Du Journalisme.

Ces enseignements ont une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat de professionnalisation à durée limitée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée ; cette durée ne peut pas être inférieure à 150 heures.

## **Le tuteurat**

L'employeur doit 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 deux ans en rapport avec la qualification visée.

Le tuteur salarié ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 3 salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation.

L'employeur peut être lui-même tuteur s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience. L'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de 2 salariés.

## **Quelles démarches pour formaliser un contrat de professionnalisation ?**

Quelle que soit la forme du contrat (à durée limitée ou CDI), le contrat doit être établi par écrit.

Au plus tard dans les cinq jours suivant la conclusion du contrat, l'employeur envoie le contrat de professionnalisation à l'OPCA.

Il est toutefois conseillé aux employeurs de déposer le dossier avant le début de l'exécution du contrat de professionnalisation, afin de s'assurer auprès de l'OPCA de sa conformité et de la prise en charge des dépenses de formation.

L'OPCA dispose de 20 jours pour prendre une décision de prise en charge financière de la formation et rendre un avis sur la conformité du contrat. A défaut de réponse dans ce délai, l'OPCA prend en charge le contrat de professionnalisation et le contrat est réputé déposé.

Si l'organisme refuse la prise en charge financière au motif que les stipulations du contrat sont contraires à une disposition légale ou à une stipulation conventionnelle, il notifie sa décision motivée à l'employeur et au salarié titulaire du contrat.

Après avis de conformité et confirmation de prise en charge des dépenses de formation, l'OPCA dépose le contrat auprès de la Direccte (direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) du lieu d'exécution du contrat, sous une forme dématérialisée.

## **Quelles sont les aides à l'embauche en contrat de professionnalisation ?**

### **Réduction Fillon**

Les salaires versés inférieurs à 1,6 fois le SMIC ouvrent droit à un allègement des cotisations patronales de sécurité sociale (maladie, maternité, invalidité, vieillesse, décès, accident du travail et allocations familiales).

Le montant maximum de l'allègement dépend de l'effectif de l'entreprise ; 28,1% du salaire brut pour les entreprises de 1 à 19 salariés et 26% pour les entreprises de plus de 19 salariés.

### **Dispense d'indemnité de fin de contrat**

A la fin du CDD en contrat de professionnalisation, l'entreprise est dispensée de l'indemnité de fin de contrat ; ainsi la prime de précarité équivalente à 10% du salaire total d'un CDD n'est pas due.

### **Non comptabilisation du salarié dans l'effectif de l'entreprise**

Le salarié en contrat de professionnalisation n'est pas comptabilisé dans l'effectif de l'entreprise, jusqu'au terme prévu par le contrat. Toutes les taxes indexées sur la masse salariale de l'entreprise ne sont pas augmentées lors de l'embauche du salarié en contrat de professionnalisation.

### **Aide à la fonction tuteurale**

Le tuteur doit être choisi parmi des salariés qualifiés de l'entreprise. La personne choisie doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Le tuteur peut être l'employeur.

Attention : Vérifiez auprès de votre OPCA les conditions d'application et de demande de prise en charge.

- Les OPCA peuvent prendre en charge des dépenses liées à l'exercice du tutorat, dans la limite d'un plafond de 230 € par mois et par bénéficiaire salarié pour une durée maximale de 6 mois.
- Les dépenses exposées pour la formation du tuteur peuvent être prises en charge par l'OPCA dans la limite de 15 € par heure de formation pour une durée maximale de 40 heures.

### **Aide forfaitaire à l'employeur pour les salariés de plus de 26 ans**

Une aide forfaitaire à l'employeur (AFE) du Pôle Emploi est accordée en cas d'embauche d'un demandeur d'emploi de 26 ans et plus en CDI ou en CDD :

- l'aide est versée tous les 3 mois à hauteur de 200 euros par mois dans la limite de 2000 euros par contrat ;
- une convention spécifique est conclue entre l'employeur et le Pôle Emploi.

Voir conditions sur le site : [www.pole-emploi.fr](http://www.pole-emploi.fr)

### **Exonération de charges patronales pour les salariés de 45 ans et plus**

Pour les salariés en contrat de professionnalisation de 45 ans et plus, exonération des cotisations patronales de sécurité sociale, d'allocations familiales et d'accidents du travail jusqu'à la fin du contrat de professionnalisation, sur la fraction de rémunération ne dépassant pas le SMIC.

## **Quelles sont les obligations respectives des parties au contrat de professionnalisation ?**

L'employeur s'engage à assurer aux bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation une formation leur permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à leur fournir un emploi en relation avec cet objectif pendant la durée du contrat à durée limitée ou de l'action de professionnalisation dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée. De son côté, le titulaire du contrat s'engage à travailler pour le compte de cet employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

*Dans les deux mois qui suivent le début du contrat de professionnalisation, l'employeur examine avec le titulaire du contrat l'adéquation du programme de formation au regard des acquis du salarié. En cas d'inadéquation, en cas de modification d'un élément du contrat, l'employeur et le salarié doivent conclure un avenant au contrat de professionnalisation, dans les limites de la durée de ce contrat. Cet avenant est transmis à l'organisme paritaire collecteur agréé qui finance la formation (OPCA) puis déposé par ce dernier auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).*

## **Que se passe-t-il si le contrat de professionnalisation est rompu ?**

Si le contrat à durée limitée (ou l'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 agréé ;
- l'URSSAF.