

>>> **Contrat de professionnalisation**

OBJECTIFS	Favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi en leur permettant d'acquérir une qualification dans le cadre d'un contrat de travail associant en alternance périodes de formation et mise en situation de travail.								
BENEFICIAIRES	<ul style="list-style-type: none"> . Jeunes de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale. . Demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus. . Bénéficiaires de minima sociaux (RSA : Revenu de solidarité active ; ASS : Allocation spécifique de solidarité ; AAH : Allocation aux adultes handicapés) ou ayant été en CUI (Contrat unique d'insertion). <p>A noter : l'autorisation de travail est accordée de droit à la personne étrangère ayant une autorisation de séjour et concluant un contrat en alternance à durée déterminée.</p>								
ENTREPRISES	<ul style="list-style-type: none"> . Employeurs de droit privé, y compris Epic (Etablissement public industriel et commercial), entreprises de travail temporaire (chaque mission d'intérim doit durer au moins 6 mois) et saisonnier (deux employeurs saisonniers peuvent signer une convention tripartite, annexée au contrat, avec un même salarié pour l'obtention de 2 qualifications professionnelles). <p>A noter : à titre expérimental (2011-2014), les particuliers employeurs peuvent conclure, sous certaines conditions, ce type de contrat (un accord de branche doit fixer les modalités de cette expérimentation).</p>								
CONTRAT	<ul style="list-style-type: none"> . CDD d'une durée minimale de 6 mois (à temps plein ou partiel), renouvelable une fois : <ul style="list-style-type: none"> - pour suivre une qualification supérieure ou complémentaire à celle obtenue via un 1^{er} contrat, - en cas d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation, de maternité, maladie, accident du travail, maladie professionnelle ou de défaillance de l'organisme de formation. . CDI avec action de professionnalisation, en début de contrat, d'une durée minimale de 6 mois. Attention : cette durée, limitée à 12 mois, peut être portée jusqu'à 24 mois pour : <ul style="list-style-type: none"> - les bénéficiaires de minima sociaux ou CUI et les jeunes pas ou peu diplômés (n'ayant pas validé un 2nd cycle ou non titulaire d'un diplôme technologique ou professionnel), - les publics ou qualifications fixés par accord collectif de branche ou, à défaut, interprofessionnel. . Période d'essai : une période d'essai peut être prévue au même titre qu'un contrat de droit commun. . Carte d'étudiant des métiers : délivrée par l'organisme de formation au jeune en formation d'au moins un an visant une certification du Rncp (Répertoire national des certifications professionnelles). 								
REMUNERATION	<ul style="list-style-type: none"> . Rémunération minimale durant le CDD ou le temps de professionnalisation en début de CDI : <table border="1" data-bbox="395 1317 746 1435"> <thead> <tr> <th>Age</th> <th>Rémunération</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>16-20 ans</td> <td>55 %*</td> </tr> <tr> <td>21-25 ans</td> <td>70 %*</td> </tr> <tr> <td>26- x ans</td> <td>Smic**</td> </tr> </tbody> </table> <p>* % du Smic. Ces taux sont majorés de 10 points si le bénéficiaire est titulaire d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de ce niveau. ** Minimum 85 % du salaire minimum conventionnel si cela est plus favorable.</p> <p>A noter : le passage à 21 ans entraîne la réévaluation de la rémunération au 1^{er} jour du mois suivant l'anniversaire (contrairement au passage à 26 ans). Les frais de transport entre lieux de travail et de formation relèvent de l'exécution du contrat de travail : ils sont financés par l'employeur selon les dispositions contractuelles ou conventionnelles afférentes. Les avantages en nature peuvent être déduits, sous certaines conditions, du salaire.</p> <ul style="list-style-type: none"> . Aide financière exceptionnelle aux jeunes de moins de 26 ans : dans le 1^{er} mois du contrat, Pôle emploi peut leur verser, sous certaines conditions, une aide aux frais de restauration, à l'achat de matériel ou tenue vestimentaire lié à l'emploi et/ou aux frais de diverses natures (présentation, santé, mobilité). 	Age	Rémunération	16-20 ans	55 %*	21-25 ans	70 %*	26- x ans	Smic**
Age	Rémunération								
16-20 ans	55 %*								
21-25 ans	70 %*								
26- x ans	Smic**								
FORMATION	<p>Diplômes et qualifications accessibles : certification enregistrée au Rncp ; qualification reconnue dans les classifications d'une Convention collective nationale de branche (CCN) ; certificat de qualification professionnelle (CQP).</p> <p>A noter : l'obtention d'une qualification reconnue dans une CCN fait l'objet d'une attestation remise par l'employeur au salarié.</p> <ul style="list-style-type: none"> . Durée minimale de l'action de professionnalisation (évaluation, accompagnement, enseignements généraux, professionnels et techniques) comprise entre 15 et 25 % de la durée du CDD ou de la période de professionnalisation du CDI, sans pouvoir être inférieure à 150 heures. <p>Attention : cette durée peut être portée, par accord de branche (ou, à défaut, interprofessionnel), au-delà de 25 %, pour certains publics (bénéficiaires de minima sociaux, CUI, jeunes pas ou peu diplômés...).</p> <p style="text-align: right;"><i>(suite au verso)</i></p>								

>>> **Contrat de professionnalisation****FORMATION**

. **Mise en œuvre des actions d'évaluation, d'accompagnement, de formation** par un **organisme de formation** ou par le **service de formation interne de l'entreprise** (structure pérenne de formation n'ayant pas à justifier d'un numéro de déclaration d'activité d'organisme de formation).

A noter : ces actions doivent débiter dans les **2 mois** suivant le début d'exécution du contrat.

. **Tutorat facultatif** : le tuteur désigné par l'employeur doit être volontaire et justifier d'au minimum 2 ans d'expérience professionnelle dans une qualification en rapport avec la professionnalisation visée. Il ne peut suivre plus de 3 jeunes en professionnalisation ou apprentissage (ou 2 s'il est l'employeur).

A noter : un accord de branche peut subordonner la signature du contrat à la mise en place du tutorat.

. **A la signature du contrat**, employeur et salarié définissent les actions d'évaluation, d'accompagnement, d'enseignements généraux, professionnels et techniques. Un **document annexé au contrat** précise les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation.

Dans un délai de 2 mois à compter de la signature du contrat, l'employeur examine avec le salarié (et éventuellement le tuteur et le formateur) l'adéquation du programme de formation. Ils peuvent signer un avenant le modifiant sous réserve d'accord de l'Opca et dans la limite de la durée du contrat.

A noter : le contrat de professionnalisation ne peut pas comporter de clause prévoyant le remboursement de la formation en cas de rupture du contrat de travail (clause de dédit-formation interdite).

**FINANCEMENT
AU TITRE
DE LA FORMATION**

. **Possibilité de financement par l'Opca** des dépenses :

- **d'évaluation, d'accompagnement et de formation du salarié** sur la base de forfaits horaires fixés par accord collectif de branche ou, à défaut, par accord interprofessionnel (à défaut d'accord, 9,15 €/h.). Ces forfaits peuvent être modulés selon la nature et le coût de la prestation.

- **de formation du tuteur** dans la limite de 15 €/h. pour 40 heures maximum et **d'exercice de la fonction tutorale**, dans la limite de 230 € par mois et par bénéficiaire pour 6 mois maximum.

A noter : pour les **bénéficiaires de minima sociaux** ou **CUI** et les **jeunes pas ou peu diplômés**, les plafonds de prise en charge sont améliorés pour les dépenses d'évaluation, d'accompagnement et de formation du salarié (15 €/h.) et d'exercice de la fonction tutorale (345 € par mois et par bénéficiaire pour 6 mois maximum ; ce taux s'applique également si le tuteur est âgé de 45 ans ou plus mais les deux possibilités de majoration ne sont alors pas cumulables).

- **de tutorat externe** à l'entreprise, éventuellement mis en place pour les publics prioritaires et les personnes ayant été suivies par un référent ou celles n'ayant pas eu d'activité professionnelle à temps plein et en CDI au cours des trois années précédant l'entrée en contrat de professionnalisation.

- **des dépenses de professionnalisation en cas de rupture du contrat, dans la limite de 3 mois**, si la professionnalisation est d'une durée minimale d'un an et que la rupture n'est pas de l'initiative du salarié.

**AVANTAGES
POUR L'EMPLOYEUR**

. **Exonération des charges sociales patronales pour l'embauche d'un senior** (demandeur d'emploi de 45 ans et plus), dans la limite du Smic (environ 382 € pour une rémunération au Smic).

A noter : l'embauche d'une **personne de moins de 45 ans** ouvre droit à réduction de cotisations sur les bas salaires (environ 360 € pour une rémunération au Smic).

Les **Geiq** (Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification) et les **employeurs de personnes handicapées** bénéficient d'aides spécifiques.

. **Aides gérées par Pôle emploi** pour l'embauche d'un demandeur d'emploi :

- **de 26 ans et plus : maximum 2 000 €**

- **senior (45 ans et plus) : 2 000 €**

A noter : ces aides sont cumulables et versées à l'issue des 3^{ème} et 10^{ème} mois d'exécution du contrat (prorata temporis si temps partiel).

L'âge du bénéficiaire du contrat, qui ne doit pas avoir appartenu à l'effectif de l'entreprise au cours des six derniers mois précédant la date de début du contrat, est apprécié à la date du début d'exécution du contrat. De plus, l'employeur ne doit pas avoir procédé, dans les six mois qui précèdent l'embauche, à un licenciement économique sur le poste en question.

. **Pas d'indemnité de fin de contrat (CDD) ni de prise en compte dans les effectifs.**

PROCEDURES

. L'**employeur** transmet, au maximum sous 5 jours calendaires suivant le début d'exécution du contrat, le contrat et le programme de formation à son **Opca**. Ce dernier décide, sous 20 jours (à défaut, accord tacite), du financement du contrat : il notifie sa décision à l'employeur et dépose le contrat à la Direccte.

Pour tout savoir sur l'alternance et saisir en ligne le contrat : www.alternance.emploi.gouv.fr