



L'OPCA du Commerce et de la Distribution

Le contrat de professionnalisation

PRINCIPE

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail qui 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.

PUBLIC

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 à Pôle emploi ;
- bénéficiaires du RSA, de l'allocation spécifique de solidarité (ASS), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- personnes ayant bénéficié d'un CUI.

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 ;
- les bénéficiaires d'un minima social : RSA, ASS ou AAH ;
- les personnes ayant bénéficié d'un CUI.

A noter

A titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2017, pour les demandeurs d'emploi, y compris ceux écartés pour inaptitude et ceux qui disposent d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, notamment les moins qualifiés et les plus éloignés du marché du travail, le contrat de professionnalisation peut être conclu en vue d'acquérir d'autres qualifications que celles habituellement accessibles au travers de ce dispositif.

Le contrat de professionnalisation - suite

ACTIONS ELIGIBLES

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

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

CONTRAT DE TRAVAIL

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.

Le contrat peut être conclu à temps partiel.

La durée de travail du salarié comprend le temps de formation.

Le contrat de professionnalisation ne peut comporter une clause de dédit formation.

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

1. Le « **contrat de professionnalisation nouvelle chance** » permet 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 - suite

CONTRAT DE TRAVAIL

2. *Le contrat de professionnalisation peut comporter pour tous les bénéficiaires des **périodes d'acquisition d'un savoir-faire dans plusieurs entreprises**. Une convention doit être conclue à cet effet entre l'employeur, les entreprises d'accueil et le salarié.*

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.

FORMATION

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.

Un descriptif détaillé de la formation associée et de l'organisme de formation concerné doit être annexé au contrat.

TUTORAT

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.

Le tuteur doit :

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

Attention : un tuteur ne peut encadrer plus de 3 personnes à la fois (2 seulement si le tuteur est également l'employeur).

Des modalités particulières peuvent être prévues par accord de branche.

Le contrat de professionnalisation - suite

REMUNERATION

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

Rémunération minimum		
Age du bénéficiaire	Titulaire d'un titre ou diplôme inférieur au Bac (ou titulaire du Bac général)	Titulaire d'un titre ou diplôme supérieur ou égal au Bac (hors Bac général)
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

FINANCEMENT DE LA FORMATION

Les actions d'évaluation de positionnement, d'accompagnement et de formation mises en œuvre sont prises en charge financièrement par les OPCA sur la base de forfaits 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 suivants : frais pédagogiques, rémunérations, cotisations sociales légales et conventionnelles, frais de transports et d'hébergement...

Le contrat de professionnalisation - suite

FINANCEMENT

L'inscription en contrat de professionnalisation est gratuite pour le salarié. Aucune contrepartie financière ne peut lui être demandée lors de l'inscription par les organismes publics ou privés de formation.

FINANCEMENT DU TUTORAT

▣ Tutorat interne

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 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 €.

▣ Tutorat externe pour un public déterminé

Les OPCA peuvent également prendre en charge une partie des dépenses de tutorat externe à l'entreprise engagées pour les personnes :

- les plus fragilisées,
- ou ayant été suivies par un référent avant la signature du contrat de professionnalisation,
- ou n'ayant exercé aucune activité professionnelle à temps plein et en CDI au cours des trois années précédant la signature du contrat de professionnalisation.

SOURCES

- 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

Mise à jour : le 02/10/2017