

Le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail en alternance qui associe des périodes de formation en centre de formation et des périodes d'activités en entreprise. Son objectif est de favoriser l'insertion des jeunes et la réinsertion des demandeurs d'emploi. Il permet d'acquérir un titre ou un diplôme inscrit au RNCP, une qualification professionnelle reconnue par la convention collective, ou un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP).

Le contrat de professionnalisation s'adresse :

- Jeunes de 16 ans à moins de 26 ans, afin de compléter leur formation initiale ;
- Demandeurs d'emploi de 26 ans et plus ;
- Bénéficiaires de certaines allocations (RSA, ASS, AAH) ou de contrats uniques d'insertion (CUI) en première lecture à l'été.

Type de contrat et durée

CDD ou CDI comprenant une période d'alternance en début de contrat. Une période d'essai peut être prévue (à mentionner dans le Cerfa) selon les règles fixées par le Code du travail, ou par les conventions collectives si elles sont plus favorables.

Conditions ou caractéristiques particulières

- Garantie au salarié d'une formation lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et un emploi en relation avec cet objectif pendant la durée du contrat ;
- Application des règles de droit commun en matière de rupture du contrat ;
- Interdiction d'insérer une clause de dédit-formation ;
- Non-prise en compte du salarié dans l'effectif de l'entreprise (sauf pour la tarification des AT/MP) pendant toute la durée du CDD et pendant la durée de l'action de professionnalisation en cas de CDI ;
- Pas de versement d'indemnité de précarité en cas de CDD ;
- Possibilité de conclure un contrat à temps partiel ;
- Possibilité de conclure un contrat « partagé » entre deux entreprises pour l'exercice d'activités saisonnières ;
- Possibilité d'organiser des périodes d'acquisition d'un savoir-faire dans plusieurs entreprises, sous réserve de conclure une convention spécifique ;
- Délai de deux mois à compter du début du contrat pour vérifier l'adéquation du programme de formation et y apporter d'éventuels aménagements ;
- Délivrance par l'organisme de formation de la carte d'étudiant des métiers au bénéficiaire du contrat de professionnalisation ;
- Maintien possible du financement des coûts pédagogiques par Constructys pendant six mois après rupture et au plus tard jusqu'à la date de fin des épreuves en cas de :
 - rupture avant la fin de la période d'essai :

- licenciement économique,
- rupture anticipée à l'initiative de l'employeur (hors faute grave, force majeure, inaptitude, redressement ou liquidation judiciaire),
- rupture après la fin de la période d'essai :
- en CDD, uniquement en cas de redressement ou liquidation judiciaire,
- en CDI, uniquement en cas de licenciement pour motif personnel ou économique et de redressement ou de liquidation judiciaire.

Rémunération

Rémunération minimale des salariés en contrat de professionnalisation augmentée de 10 points par rapport à la loi (accord du 13 juillet 2004), fixée en pourcentage du SMIC, variant en fonction de l'âge du bénéficiaire et de son niveau de formation initiale

Tranches d'âge	Cas général	Titulaire d'un bac pro, BP, diplôme ou titre à finalité professionnelle ¹ de niveau IV
Moins de 21 ans	65% du SMIC ²	75% du SMIC
21 à 25 ans	80% du SMIC	90% du SMIC
26 ans et plus	100% du SMIC ou 85% du SMC ³ sans pouvoir être inférieur au SMIC	

¹ Tous les diplômes de l'enseignement supérieur (ex : licence d'anglais) ouvrent droit à une majoration de 10%

² Salaire minimum de croissance

³ Salaire minimum conventionnel

- Formation dispensée par un organisme de formation externe ou interne à l'entreprise ;
- Contrat de professionnalisation en CDI : démarrage de la formation dans les deux mois suivant le début du contrat ;
- Contrat de professionnalisation en CDD : action de formation = durée du CDD ;
- Durée des actions de formation dans le BTP :
 - entre 15 et 40 % de la durée totale du contrat de professionnalisation en CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI,
 - maximum de 50 % de la durée totale du contrat lorsque celui-ci est conclu par un groupement d'employeurs (GEIQ) ;
- Durée de formation au minimum de 150 heures.

Le tutorat

- Désignation obligatoire d'un tuteur quel que soit l'âge du bénéficiaire du contrat de professionnalisation, dans l'entreprise d'emploi et la ou les éventuelles entreprises d'accueil (conventionnement hors activités saisonnières) ;
- Deux ans d'expérience professionnelle minimum, en rapport avec la qualification visée ;
- Encadrement de trois personnes maximum en cas de tuteur salarié et de deux personnes maximum en cas de tuteur employeur ;
- Formations spécifiques à l'exercice de la fonction tutorale. Possibilité de financements auprès de l'OPCO ou du FAF.

Les aides et exonérations propres au contrat de professionnalisation

Aide forfaitaire à l'employeur et aide à l'embauche des demandeurs d'emploi inscrits à France Travail pour :

- 26 ans et plus : aide forfaitaire à l'employeur d'un montant de 2 000 € ;
- 45 ans et plus : aide à l'embauche d'un demandeur d'emploi, d'un montant de 2 000 € cumulable avec l'aide forfaitaire.

Formalités administratives

- Formulaire Cerfa n° 12434*05 de contrat de professionnalisation disponible sur le portail de l'alternance 1. Possibilité de le remplir en ligne ;
- Transmission du contrat dans les cinq jours suivant l'embauche à l'OPCO (Constructys pour le BTP), qui a 20 jours pour se prononcer sur la conformité et sur la prise en charge financière ;
- Avenant au contrat : transmission à Constructys pour un dépôt à la DREETS ;
- En cas de rupture anticipée du contrat : motifs et procédures du droit commun (CDD et CDI) ; constatation de la rupture par écrit et notification au directeur de l'organisme de formation, à la DREETS, à l'Urssaf et à l'OPCO, dans un délai de 30 jours suivant la rupture.

Après le contrat de professionnalisation

Est-il possible d'établir un nouveau contrat, et si oui, dans quelles conditions ?

Type de contrat voulu	Avec le même employeur	Avec un employeur différent
CDD	Oui, dans les règles habituelles de succession de CDD	Oui
Contrat d'apprentissage	Oui	Oui
Contrat de professionnalisation en CDD ou CDI	<p>Non</p> <ul style="list-style-type: none"> Sauf cas de renouvellement une fois la signature d'un nouveau contrat de professionnalisation : si le salarié n'a pas obtenu la qualification visée (échec, maladie, défaillance de l'organisme de formation, maternité, accident du travail) si le salarié a obtenu la qualification, mais souhaite préparer une qualification complémentaire ou supérieure. 	Oui, pour préparer un niveau supérieur à celui obtenu ou une nouvelle qualification utile à l'insertion professionnelle de l'intéressé

Liens utiles :

• [Cerfa n°12434*04 - Service-public.fr](https://cerfa.fr/nos-services/12434*04)

• [Portail de l'alternance](#)
