



TRIPHASE
FORMATIONS

L'intégrateur professionnel



CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

VÉRIFIÉ LE 30 AVRIL 2019 – DIRECTION DE L'INFORMATION LÉGALE ET ADMINISTRATIVE

(PREMIER MINISTRE), MINISTÈRE CHARGÉ DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Réforme du contrat de professionnalisation du 13 mars 2019

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit la possibilité d'exécuter le contrat à l'étranger.

Dans l'attente du décret d'application, les informations contenues dans cette fiche restent d'actualité.

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 peut être conclu dans le cadre d'un CDD ou d'un CDI. Le salarié bénéficie du soutien d'un tuteur.

Avant 26 ans

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.

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 associations intermédiaires et les ateliers et chantiers d'insertion peuvent participer à cette expérimentation.

155 avenue du Prado
13008 MARSEILLE

Tél : 04 91 47 18 89
Site : www.triphaseformations.com
Email : secretariat@triphaseformations.com

Qui est concerné ?

Personnes concernées

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 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, c'est-à-dire :

- l'État,
- les collectivités territoriales,
- les établissements publics à caractère administratif (EPA), par exemple hôpitaux ou lycées.

Caractéristiques du contrat

Forme et durée

Le contrat de professionnalisation doit être écrit et peut être conclu dans le cadre d'un contrat :

- à durée déterminée (CDD),
- à durée indéterminée (CDI).

Il est établi au moyen du formulaire cerfa n°12434*02 :

À savoir : 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.

Contenu

Le contrat désigne un tuteur et indique :

- la nature du contrat (CDD ou CDI),
- l'emploi occupé,
- le temps de travail,
- le salaire,
- les actions de professionnalisation concrètement envisagées.

Le contrat peut prévoir une période d'essai.

Il ne peut pas comporter de clause de dédit formation.

À savoir : un descriptif détaillé de la formation associée et de l'organisme de formation concerné est annexé au contrat.

Temps de travail

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

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.

À noter : le contrat peut être conclu à temps partiel.

Validation

Le contrat doit être adressé à l'OPCA compétent dans les 5 jours qui suivent sa signature.

L'organisme dispose de 20 jours pour s'opposer au contrat et l'annuler, s'il estime que celui-ci comprend des dispositions illégales ou non conformes aux conventions collectives.

Convention avec une entreprise d'accueil

Le salarié peut compléter sa formation dans d'autres entreprises en recourant, notamment, à des équipements ou des techniques qui ne sont pas utilisés par l'employeur. L'accueil au sein de ces entreprises est au maximum de la moitié du temps de formation en entreprise prévu par le contrat de professionnalisation.

Une convention est conclue entre l'employeur, les entreprises d'accueil et le salarié en contrat de professionnalisation. Elle précise notamment :

- le titre, le diplôme ou le certificat de qualification professionnelle préparé,
- la durée de la période d'accueil,
- la nature des tâches confiées au salarié,
- les horaires et les lieux de travail.

Formation

La formation d'un salarié en contrat de professionnalisation prend la forme :

- d'actions d'évaluation et d'accompagnement,
- et d'enseignements généraux, professionnels et technologiques.

Engagement des parties

Le salarié s'engage :

- à travailler pour le compte de son employeur,
- et à suivre la formation prévue au contrat.

L'employeur s'engage :

- à assurer une formation au salarié lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle,
- à fournir au salarié un emploi en relation avec son objectif professionnel.

Qui assure la formation ?

Les actions de formation sont réalisées

- soit par l'entreprise, si celle-ci dispose d'un service de formation,
- soit par un organisme de formation agréé.

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, et pour certaines catégories d'employés, notamment s'il s'agit d'un :

- jeune de 16 à 25 ans pour compléter sa formation initiale, qui n'a pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui n'est pas titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel
- bénéficiaire du RSA, de l'ASS ou de l'AAH ou une personne ayant bénéficié d'un CUI,

- bénéficiaire de l'allocation de parent isolé dans les départements d'outre-mer (Dom) et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Tutorat

Le salarié en contrat de professionnalisation bénéficie du soutien d'un tuteur au sein :

- de l'entreprise qui l'emploie,
- des autres entreprises qui l'accueillent.

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.

Rémunération minimale

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.

Âge du salarié	Salaire minimum de base (brut)	Salaire minimum majoré (brut)
Moins de 21 ans	836,67 €	988,80 €
De 21 ans à 25 ans inclus	1 064,86 €	1 216,98 €

À 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 trois quarts 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,
- ou défaillance de l'organisme de formation.