

# le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail de type particulier :

- à **durée déterminée de 6 à 12 mois et jusqu'à 24 mois** (sur dérogation),
- à **durée indéterminée** avec action de professionnalisation de 6 à 12 mois.

Il permet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre, ou d'une qualification professionnelle (CQP).

**Temps de formation** : au minimum de 15 à 25% de la durée totale du contrat.

*Pour les formations diplômantes que nous proposons, le temps de formation peut aller jusqu'à 50%, soit généralement 15 jours en entreprise, 15 jours en formation.*

## Formalités

Dans les 5 jours suivant le début du contrat de professionnalisation, l'employeur adresse le contrat à son OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé).

L'OPCA dispose d'un délai de 20 jours pour donner un avis de conformité et se prononcer sur la prise en charge financière. L'OPCA dépose ensuite le contrat auprès de la Direccte du lieu de conclusion du contrat, sous forme dématérialisée.

À défaut de réponse dans ce délai, l'OPCA prend en charge le contrat de professionnalisation.

La **Convention de Formation** précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation, éditée par notre organisme doit être annexée au contrat.

*Dans les 2 mois suivant l'embauche, l'employeur et le bénéficiaire doivent s'assurer de l'adéquation du programme de formation avec les acquis du salarié. A défaut, un avenant au contrat peut être conclu et adressé à l'OPCA.*

**Recommandation** : il est préférable de contacter son OPCA dès le début du projet pour connaître la prise en charge financière et les conditions de réalisation du contrat de professionnalisation.

## Pour toute embauche

Vous devez effectuer la **déclaration préalable à l'embauche dès que le salarié commence** (que ce soit en entreprise ou en formation).

## Bénéficiaires

**Jeunes de 16 à moins de 26 ans**

**Demandeurs d'emploi de 26 ans et plus**

## Entreprises concernées

Les employeurs quels que soient l'activité concernée, la forme juridique et le régime d'imposition, à l'exception de l'Etat et des collectivités locales et leurs établissements publics à caractère administratif (les établissements publics à caractère industriel et commercial peuvent conclure des contrats de professionnalisation).

## Tutorat

La désignation d'un tuteur chargé d'accueillir, d'informer et de guider le salarié dans l'entreprise est obligatoire.

## Questions - Réponses

**Le contrat de professionnalisation comporte-t-il une période d'essai ?**

Le contrat peut comporter une période d'essai. A défaut de dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, ce sont les règles de droit commun qui s'appliquent.

La période d'essai débute dès le 1<sup>er</sup> jour du contrat et n'est pas suspendue par les périodes de formations.

**Est-il possible de conclure 2 contrats de professionnalisation successifs ?**

Un contrat de professionnalisation peut être renouvelé une fois dans le seul cas où la qualification visée n'a pas pu être obtenue. Un salarié ayant obtenu une qualification lors d'un premier contrat de professionnalisation peut conclure un second contrat dès lors qu'il prépare un niveau supérieur ou une nouvelle qualification dans une autre discipline.

## Mineurs utilisant des machines dangereuses :

Pour les mineurs, il est nécessaire de demander une autorisation auprès de l'Inspection du Travail, pour l'utilisation des machines dangereuses. La demande est accompagnée de la fiche médicale d'aptitude délivrée par le Médecin du Travail et de l'autorisation du tuteur.

*Cette autorisation est valable pour toute la durée du contrat de professionnalisation, sous réserve de l'envoi annuel de l'avis favorable du Médecin du Travail.*

## Fin du contrat

Le contrat de professionnalisation prend fin de plein droit :

- au terme de la durée du contrat,
- par la volonté unilatérale d'une des deux parties pendant la période d'essai,
- par accord écrit des deux parties, au-delà de la période d'essai.

# Rémunération

Qualification initiale	Inférieure au bac professionnel (1)	Égale ou supérieure au bac professionnel, titre ou diplôme à finalité professionnelle (2)
de 16 à 20 ans	55% du Smic	65% du Smic
de 21 à 25 ans	70% du Smic	80% du Smic
26 ans et plus	100% du Smic ou 85% du salaire minimum conventionnel	

**Smic horaire brut au 1<sup>er</sup> janvier 2016 : 9,67 €**

## Modalités d'application :

(1) Tous les diplômes inférieurs au niveau IV ainsi que les baccalauréats généraux ne donnent pas lieu à l'augmentation de la rémunération de 10 points.

(2) Les baccalauréats technologiques et professionnels sont considérés comme des diplômes à finalité professionnelle, ils donnent lieu à la majoration de 10%.

Lorsque le salarié atteint 21 ans en cours de contrat, la rémunération est automatiquement réévaluée à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant sa date anniversaire. Le passage de 25 à 26 ans en cours de contrat n'a aucune incidence sur la rémunération du salarié.

En cas de succession de contrats, la rémunération est au moins égale au minimum légal de la dernière année du précédent contrat.

## Entreprises de la Métallurgie :

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2012, une **majoration de salaire de 5 points** est appliquée pour tout salarié de moins de 26 ans embauché en contrat de professionnalisation dans une entreprise de la Métallurgie. La rémunération est la suivante :

Qualification initiale	Inférieure au bac professionnel (1)	Égale ou supérieure au bac professionnel, titre ou diplôme à finalité professionnelle (2)
de 16 à 20 ans	60% du Smic	70% du Smic
de 21 à 25 ans	75% du Smic	85% du Smic
26 ans et plus	100% du Smic ou 85% du salaire minimum conventionnel	

## Pour faire une simulation des revenus de votre apprenant

[https://lc.cx/cout-contrat de professionnalisation](https://lc.cx/cout-contrat-de-professionnalisation)

# Financement de la formation

Prise en charge de tout ou partie par l'OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé) selon les modalités et barèmes prévus par accord de branche.

## Info +

Pour tout connaître des **aides** et des **modalités** sur le contrat de professionnalisation, connectez-vous sur :

[www.alternance.gouv.fr](http://www.alternance.gouv.fr)

Rubrique « Entreprise »

Possibilité de télécharger le CERFA.

# Réduction de charges sur cotisations patronales

	Tout employeur excepté groupement d'employeurs	Groupement d'employeurs
<b>Jeune de moins de 26 ans</b>	Réduction des cotisations patronales loi « Fillon »	Exonération de la cotisation accidents du travail dans la limite d'un Smic Réduction des cotisations patronales loi « Fillon »
<b>Salarié de 26 ans à moins de 45 ans</b>	Réduction des cotisations patronales loi « Fillon »	
<b>Demandeur d'emploi de 45 ans et plus</b>	Exonération de la cotisation patronales (maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse et allocations familiales) dans la limite d'un Smic	Exonération de la cotisation patronales (maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse, allocations familiales et accidents du travail) dans la limite d'un Smic

La réduction dite « Fillon » consiste à une réduction des cotisations patronales de Sécurité Sociale variable selon l'effectif de l'entreprise et assise sur les salaires dans la limite d'1,6 SMIC.

## Aides à l'embauche

### ■ Pour toutes les entreprises embauchant un demandeur d'emploi de + de 26 ans : aide de Pôle Emploi

- Aide Forfaitaire à l'Employeur **AFE** : **2000 €** versés en deux fois (1<sup>er</sup> versement de 1000 € à l'issu du 3<sup>ème</sup> mois, le solde à l'issu du 10<sup>ème</sup> mois).

*Modalités* : dépôt de la demande auprès de Pôle Emploi dans les 3 mois suivant l'embauche.

*Conditions d'attribution* : ne pas avoir procédé à un licenciement économique sur le poste dans les 6 mois qui précèdent l'embauche. Le titulaire du contrat ne doit pas avoir appartenu à l'effectif de l'entreprise au cours des 6 mois précédant le début du contrat.

- Depuis le 1<sup>er</sup> mars 2011, **aide supplémentaire de 2000 €** pour l'embauche d'un demandeur d'emploi de 45 ans et +. *Modalités et conditions d'attribution identiques à l'AFE.*

### ■ Pour toutes les entreprises embauchant une personne handicapée : aide de l'AGEFIPH

- Aide à la conclusion d'un contrat : **1500 € à 7500 €** en fonction de la durée du contrat (x 2 si + 45 ans)  
- Aide supplémentaire si embauche à l'issu du contrat : de **1000 € à 4000 €** en fonction de la durée du contrat d'embauche.

### ■ Pour les entreprises de 250 salariés et plus

- Bonus pour l'embauche d'apprenti supplémentaire : *Cette aide est versée uniquement pour la proportion de salariés en alternance comprise entre 5 et 7 % de l'effectif annuel moyen . Calcul : pourcentage d'alternant supplémentaire (0 à 2 %) x effectif de l'entreprise x 400 €.*

## Nous contacter

[www.formation-industries-bretagne.fr](http://www.formation-industries-bretagne.fr)

### CÔTES-D'ARMOR

La Prunelle - BP 221 - 22192 PLERIN CEDEX  
02 96 74 71 59  
Hélène Monnerie  
helene.monnerie@formation-industries-bretagne.fr

### FINISTERE

ZI de Kergonan - 8 bis rue F. de Lesseps - BP 73  
29802 BREST CEDEX 09  
02 98 02 03 30  
Élodie Merrer  
elodie.merrer@formation-industries-bretagne.fr  
Valérie VANHOVE  
valerie.vanhove@formation-industries-bretagne.fr

### ILLE-&VILAINE

Campus de Ker Lann - Rue Henri Moissan - BP 67429  
35174 BRUZ CEDEX  
02 99 52 54 54  
Louise Caro  
louise.caro@formation-industries-bretagne.fr  
Joëlle DANIEL  
joelle.daniel@formation-industries-bretagne.fr

### MORBIHAN

12 Rue de la Cardonnière - 56100 LORIENT  
02 97 76 04 07  
Valérie Sedanton  
valerie.sedanton@formation-industries-bretagne.fr