

Le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation permet à son titulaire de compléter une formation initiale ou d'obtenir une qualification afin de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

L'exonération spécifique applicable aux contrats de professionnalisation conclus avec les demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus ou entre un groupement d'employeurs et un jeune âgé de 16 à 25 ans est supprimée à compter du 1^{er} janvier 2019.

Les rémunérations des salariés en contrat de professionnalisation bénéficient dorénavant de [la réduction générale](#) renforcée dès le 1^{er} janvier 2019.

Employeurs et salariés concernés

Employeurs concernés

- Tous les employeurs assujettis au financement de la formation professionnelle continue **à l'exception** de l'Etat, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à caractère administratif ;
- Les entreprises de travail temporaire ;
- Les établissements publics industriels et commerciaux (Epic) ;
- Les entreprises d'armement maritime pour leurs personnels navigants ;
- Les groupements d'employeurs.

Le contrat de professionnalisation est accessible aux

- Personnes de 16 à 25 ans révolus qui peuvent par ce biais compléter leur formation initiale ;
- Demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ayant besoin d'une action de professionnalisation destinée à favoriser leur insertion professionnelle ou un retour à l'emploi ;
- Aux bénéficiaires du [RSA](#), de l'[ASS](#), de l'AAH ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ;
- Et à titre expérimental, jusqu'au 31 décembre 2017, le contrat de professionnalisation est également ouvert, sans condition d'âge, aux demandeurs d'emploi, y compris ceux écartés pour inaptitude et ceux reconnus travailleurs handicapés, notamment les moins qualifiés et les plus éloignés du marché du travail, en vue d'acquérir des qualifications autres que celles normalement éligibles pour ce type de contrat.

Cas particulier des activités saisonnières

Pour l'exercice d'activités saisonnières et à titre dérogatoire, deux employeurs peuvent conclure conjointement un contrat de professionnalisation à durée déterminée avec un jeune âgé de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter sa formation initiale.

Bon à savoir

Le contrat de professionnalisation associe des enseignements théoriques avec l'acquisition d'un savoir-faire pratique d'une ou plusieurs activités professionnelles acquis en entreprise.

Depuis février 2016, ce contrat peut comporter des périodes d'acquisition d'un savoir-faire à la fois dans l'entreprise qui emploie le salarié, mais aussi dans des entreprises d'accueil.

Nature et durée du contrat

L'action de professionnalisation prévue à ce contrat peut être réalisée dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée ([CDI](#)) ou dans le cadre d'un contrat à durée déterminée ([CDD](#)).

Dans ces deux hypothèses l'action de professionnalisation est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois. Cette durée peut être allongée jusqu'à 24 mois notamment pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige.

Prise en compte dans l'effectif

Certaines dispositions législatives ou réglementaires se réfèrent à une condition d'effectif minimum de salariés.

Les titulaires de contrat de professionnalisation **sont comptabilisés** dans l'effectif de l'entreprise dont ils relèvent pour toutes les dispositions relatives à la tarification des risques d'accident du travail et de maladies professionnelles.

Pour les autres dispositions, les titulaires de contrat de professionnalisation **ne sont pas pris en compte** dans le calcul de l'effectif du personnel des entreprises dont ils relèvent :

- jusqu'au terme prévu par le contrat, s'il s'agit d'un CDD,
- ou jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation, s'il s'agit d'un CDI.

Rémunération

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans

Sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, ils perçoivent pendant la durée du [CDD](#) ou pendant la durée de l'action de professionnalisation s'il s'agit d'un [CDI](#) un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de leur niveau de formation.

Ce salaire ne peut être inférieur à :

- 55 % du [Smic](#) pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans,
- 65 % pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans titulaires d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau ou plus,
- 70 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus,
- 80 % pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus titulaires d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau ou plus.

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés de 26 ans et plus

Ils perçoivent pendant la durée du CDD ou pendant la durée de l'action de professionnalisation s'il s'agit d'un CDI une rémunération qui ne peut être inférieure ni au Smic ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions de la convention ou de l'accord collectif de branche dont relève l'entreprise.

Exonération

L'exonération spécifique applicable aux contrats de professionnalisation conclus avec les demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus ou entre un groupement d'employeurs et un jeune âgé de 16 à 25 ans est supprimée à compter du 1^{er} janvier 2019.

Les rémunérations des salariés en contrat de professionnalisation bénéficient dorénavant de [la réduction générale de charges](#) renforcée dès le 1^{er} janvier 2019.

Les formalités

Un contrat de travail écrit à durée déterminée ou indéterminée doit être établi à l'aide d'un modèle type [cerfa n° 12434*01](#).

L'employeur doit adresser le contrat de professionnalisation (formulaire cerfa) et la convention précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation, à l'[OPCA](#), au plus tard dans les 5 jours qui suivent le début du contrat.

L'OPCA transmet la copie du contrat à la [Direccte](#).

L'employeur doit également :

- nommer un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Le salarié choisi doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. A défaut, l'employeur peut assurer le tutorat du salarié dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience. Toutefois, il ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de 2 salariés ;
- effectuer la déclaration préalable à l'embauche ([DPAE](#)) auprès de l'[Urssaf](#) ou la [MSA](#) dans les 8 jours qui précèdent l'embauche.

Situations nécessitant une convention tripartite

Deux employeurs peuvent conclure conjointement un contrat de professionnalisation à durée déterminée avec un jeune âgé de 16 à 25 ans pour l'exercice d'activités saisonnières. Dans ce cadre, une convention tripartite, signée par les deux employeurs et le titulaire du contrat, est annexée au contrat de professionnalisation. Elle détermine :

- l'affectation du titulaire entre les deux entreprises au cours du contrat, selon un calendrier prédéfini ;
- la désignation de l'employeur tenu de verser la rémunération due au titre de chaque période consacrée par le titulaire aux actions et aux enseignements de formation,
- les conditions de mise en place du tutorat.

Lorsque le salarié en contrat de professionnalisation effectue son contrat au sein de plusieurs entreprises, une convention doit être conclue entre l'employeur, les entreprises d'accueil et le salarié. Cette convention précise notamment :

- le titre, le diplôme ou le certificat de qualification professionnel préparé, la durée de la période d'accueil et la nature des tâches confiées au salarié ;
- les horaires et les lieux de travail ;
- les modalités de partage, entre l'employeur et chaque entreprise d'accueil, des charges, rémunérations et avantages liés à l'emploi du salarié ;
- les modalités de partage, entre l'employeur et chaque entreprise d'accueil, des frais de transport et d'hébergement...