



## LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION



Le contrat de professionnalisation (CP) est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. Il permet l'acquisition d'une **qualification professionnelle** (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle...) **reconnue par l'Etat** et/ou par la **branche professionnelle**.

### Un contrat de professionnalisation pour qui ?

#### Bénéficiaires :

- Jeunes de moins de 26 ans afin de compléter leur formation initiale,
- Demandeurs d'emploi de 26 ans et +,
- Bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH)
- Personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé (contrat unique d'insertion—CUI)

Par ailleurs, si le candidat est de nationalité étrangère, il doit détenir un titre de travail lui permettant d'exercer une activité salariée à temps plein.

#### Employeurs :

- tous les employeurs de droit privé 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 établissements publics industriels et commerciaux (RATP; SNCF, ...) assujettis au financement de la formation professionnelle peuvent conclure des contrats de professionnalisation.

L'entreprise doit s'engager à assurer la formation de l'alternant en CP dans son entreprise tout en lui permettant de suivre la formation organisée par le CFP.

### Quels contrats ?

Le CP peut être conclu dans le cadre d'un CDD ou d'un CDI

- **si CDD** : il doit être conclu pour une **durée de 6 à 12 mois** (portée à 36 mois si demandeurs d'emploi inscrits depuis + 1 an ou bénéficiaires du RSA, ASS, AAH ou sortant d'un contrat unique d'insertion).
- **Si CDI** : **durée maximale de 12 ou 24 mois** portant sur la période de professionnalisation, soit la première phase du contrat de travail qui s'effectue en alternance puis se poursuit dans le cadre d'un CDI de droit commun

**En cas d'échec à l'examen, le contrat de professionnalisation peut être éventuellement renouvelé avec le même employeur.**

En cas de rupture du contrat, la durée totale des contrats successifs ne doit pas dépasser la durée réglementaire prévue pour la formation.

Par ailleurs, si le candidat est de nationalité étrangère, il doit détenir un titre de travail lui permettant d'exercer une activité salariée à temps plein.

**Rupture du contrat de professionnalisation** : il peut être résilié pendant la période d'essai (dont la durée est fixée par l'employeur) par l'une ou l'autre des parties, puis à l'issue de la période d'essai, par accord amiable, ou faute grave, force majeure, ou à l'initiative de l'alternant en cas de signature d'un CDI.

**Le CFP Union doit être consulté impérativement avant toute rupture du contrat de professionnalisation.**

# LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION



## Le statut de l'alternant en contrat de professionnalisation

En application du code du travail, l'alternant en CP bénéficie d'un statut de **salarié à temps plein**, il est rémunéré pendant toute la durée de sa formation par l'entreprise qui l'emploie.

## Remboursement des frais de transport

L'entreprise rembourse à l'alternant en CP 50 % de ses frais de transport en commun, sur justificatif (Pass NAVIGO).

## Exonération des droits universitaires

Sur présentation de son contrat de professionnalisation le CFP Union prend en charge les droits d'inscription universitaires de l'alternant.

## Une aide personnalisée et un suivi académique

Tout au long de sa formation, l'alternant en CP bénéficie d'un double tutorat, il est entouré et conseillé par un tuteur qualifié en entreprise - qui doit réunir des conditions de diplôme et d'ancienneté - et par un tuteur académique de l'établissement de formation.

## Les droits et devoirs de l'alternant en CP

L'alternant en CP s'engage à effectuer le travail qui lui est confié en vue de sa formation, à suivre les cours avec assiduité et à se présenter aux examens.

Selon le code du travail, il bénéficie des mêmes droits et est astreint aux mêmes obligations que les autres salariés de l'entreprise. L'alternant en CP doit informer le CFP Union de tout **changement** affectant son contrat (changement de tuteur, rupture, ...).

## Congés payés

Pendant les vacances universitaires, l'alternant en contrat de professionnalisation retourne en entreprise. Il bénéficie des congés habituels dus aux autres salariés (2 jours 1/2 ouvrables de repos par mois de travail effectif).

## Protection sociale

L'alternant en CP dépend du régime général des salariés, le cas échéant il doit demander le **changement de son statut** afin de pouvoir obtenir le remboursement de ses frais médicaux. La procédure est décrite sur le site de la Sécurité Sociale ([www.ameli.fr](http://www.ameli.fr)-rubrique salariés).

# LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

## La rémunération de l'alternant en contrat de professionnalisation

La rémunération de l'alternant en contrat de professionnalisation, varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et de son niveau de formation initial.

Pour les alternants titulaires d'un titre ou diplôme professionnel égal ou supérieur au bac ou diplôme de l'enseignement supérieur, la rémunération minimale, sur la base du SMIC 35h/semaine au 01/01/2019 est la suivante :

| Âge de l'alternant | Salaire minimum   |
|--------------------|---|
| - 21 ans           | 65 % du SMIC : 988.80 €                                   |
| 21 à 26 ans        | 80 % du SMIC : 1 216.90 €                                 |
| 26 ans et +        | 100% du SMIC : 1521.22 €<br>ou 85 % du SMC si + favorable |

Des dispositions conventionnelles ou contractuelles peuvent prévoir une rémunération plus favorable pour l'alternant.

## Formalités administratives pour la mise en place du contrat de professionnalisation

Préalablement à la signature du contrat, le futur alternant en CP doit contacter le CFP Union, dès lors qu'il a été déclaré **admissible** par l'établissement de formation, et dans la mesure où une entreprise est en mesure de le recruter en contrat de professionnalisation .

Dès la **validation des missions** proposées par l'entreprise, le CFP Union se charge ensuite d'adresser à l'employeur par mail les documents nécessaires à l'établissement du contrat de professionnalisation, avec notamment le coût horaire de la formation. L'entreprise peut bénéficier d'une **prise en charge financière de son OPCO** (opérateur de compétences).

L'entreprise doit effectuer une déclaration préalable à l'embauche de l'alternant auprès de l'URSSAF et prévoir la visite médicale d'embauche. Par ailleurs, le candidat de plus de 26 ans doit s'inscrire à Pôle Emploi, sauf si, avant le début du contrat, il se trouve dans l'une des situations suivantes : sortant de scolarité ou d'université, contrat en alternance, contrat aidé, stagiaire de la formation professionnelle, salarié. Dans ces cas, il devient alors dispensé d'inscription à Pôle Emploi.



## Aides financières versées aux entreprises

### Aide forfaitaire de l'employeur (AFE)

Elle est versée par Pôle emploi, pour l'embauche d'un demandeur d'emploi de 26 ans et plus en contrat de professionnalisation.

L'employeur ne doit pas avoir procédé dans les 6 mois précédant à un licenciement pour motif économique sur le poste pourvu en CP. Il doit en faire la demande auprès de Pôle emploi au plus tard 3 mois après le début du contrat de professionnalisation.

Le montant de l'aide est plafonnée à 2 000 €. Plus d'infos : [www.pole-emploi.fr](http://www.pole-emploi.fr)

### Aide à l'embauche de demandeur d'emploi de plus de 45 ans en contrat de professionnalisation

Sur demande de l'entreprise auprès de Pôle emploi, elle est d'un montant de 2 000 €.

Plus d'infos : [www.pole-emploi.fr](http://www.pole-emploi.fr)

## Financement du coût de la formation

Les dépenses des frais de formation des alternants en CP sont prises en charge par l'OPCA, par l'entreprise, ou par les deux (OPCA et entreprise). Il convient de se référer aux accords collectifs qui prévoient des montants forfaitaires de financement différents selon les conventions collectives.

Au-delà des forfaits, les frais sont imputables sur la participation de l'entreprise au financement de la formation continue (au titre du plan). Les dépenses prises en charge comprennent les frais pédagogiques, les rémunérations et les cotisations ainsi que les frais de transport.

### Financement du coût de la fonction tutorale

Les dépenses liées à la fonction tutorale dans l'entreprise peuvent être prises en charge par les OPCO dans la limite d'un plafond pendant 6 mois maximum (D 6332-91 du Code du travail).

[Plus d'infos sur le contrat de professionnalisation sur le site du Ministère du Travail](#)

**Contact au CFP Union : Aurélie SILVA**

[aurelie.silva@cfa-union.org](mailto:aurelie.silva@cfa-union.org)

Tél : 01 69 15 32 52

**Pôle Universitaire d'Ingénierie d'Orsay (PUIO)**

Bâtiment 640 - 91405 ORSAY cedex

