



Les Fiches Techniques

Le Contrat de Professionalisation

**Syndicat National
des Cadres des
Industries chimiques
et parties similaires
(S.N.C.C.)**

**Syndicat National des
Cadres des Industries
chimiques et parties
similaires
(S.N.C.C.)**

Escalier A
2è étage droite
94, rue LaFayette
75010 – PARIS

Téléphone : 01 53 24 66 99
Télécopie : 01 42 46 72 97

Email : secretariat@sncc-cfecgc.org
president@sncc-cfecgc.org
sg@sncc-cfecgc.org
sga@sncc-cfecgc.org

Web : www.sncc-cfecgc.org



Parution janvier 2022

Vérfié le 2 février 2022

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail en alternance entre un employeur du secteur privé et un salarié répondant à certains critères. Il permet l'acquisition, dans le cadre de la formation continue, d'une qualification professionnelle. Le contrat de professionnalisation doit être écrit et peut être à durée déterminée (CDD) ou à durée indéterminée (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. Ce principe permet d'associer enseignement dans un organisme de formation continue et périodes de mise en pratique au sein d'une ou plusieurs entreprises.

Il vise l'obtention de titres ou diplômes correspondant à l'une des qualifications suivantes :

- Qualification du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)
- Qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche
- Qualification figurant sur la liste ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle

L'expérimentation qui permet un parcours de formation « sur-mesure » (pas nécessairement qualifiant ou certifiant) est prolongé jusqu'au 23 décembre 2023.

Les employeurs et les opérateurs de compétences peuvent définir eux-mêmes, en accord avec le salarié, les compétences à acquérir dans le cadre du contrat de professionnalisation.

Qui est concerné ?

Personnes concernées

Le contrat de professionnalisation s'adresse aux personnes suivantes :

- Jeune de 16 ans à 25 ans révolus (26 ans moins un jour)

pour compléter leur formation initiale

- Bénéficiaire du RSA
- Bénéficiaire de l'allocation de solidarité spécifique (ASS)
- Bénéficiaire de l'allocation aux adultes handicapés (AAH)
- Personne sortant d'un contrat unique d'insertion (CUI)

À noter : le particulier employeur est exclu du dispositif.

Caractéristiques du contrat

Forme

Le contrat de professionnalisation doit être écrit et peut être conclu dans le cadre d'un contrat à durée déterminée (CDD) ou à durée indéterminée (CDI). Il est établi au moyen du formulaire cerfa n°12434

Contenu

Le contrat désigne un tuteur et indique les informations suivantes :

- Nature du contrat (CDD ou CDI)
- Emploi occupé
- Temps de travail
- Salaire
- Actions de professionnalisation concrètement envisagées

Le contrat peut prévoir une période d'essai et 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.

Validation

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

L'Opco 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 pour 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 les points suivants :

- Titre, diplôme ou certificat de qualification professionnelle préparé
- Durée de la période d'accueil
- Nature des tâches confiées au salarié
- Horaires et lieux de travail

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. Il s'engage également à fournir au salarié un emploi en relation avec son objectif professionnel.

Durée du contrat, prolongation, renouvellement

CDD

Durée initiale et prolongation

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 personnes suivantes :

- Jeune âgé de 16 à 25 ans sorti du système scolaire sans qualification
- Jeune âgé de 16 à 25 ans pour compléter sa formation initiale et inscrit depuis plus d'un an à Pôle emploi

- Bénéficiaire du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH)
- Personne sortant d'un contrat unique d'insertion (CUI)

Sa durée peut également être allongée jusqu'à 24 mois pour d'autres salariés ou lorsque la qualification visée l'exige. Les bénéficiaires et la nature des qualifications sont obligatoirement définis par accords collectifs.

CDI

Le contrat comprend une formation (action de professionnalisation) sur une période de 6 à 12 mois située en début de contrat.

La durée de cette période de formation peut toutefois être allongée jusqu'à 36 mois pour les personnes suivantes :

- Jeune âgé de 16 à 25 ans sorti du système scolaire sans qualification
- Jeune âgé de 16 à 25 ans pour compléter sa formation initiale et inscrit depuis plus d'un an à Pôle emploi
- Bénéficiaire du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH)
- Personne sortant d'un contrat unique d'insertion (CUI)

Sa durée peut également être allongée jusqu'à 24 mois pour d'autres salariés ou lorsque la qualification visée l'exige. Les bénéficiaires et la nature des qualifications sont obligatoirement définis par accords ou conventions.

La prolongation s'effectue sur la période d'alternance. Le contrat de travail se poursuit dans le cadre du CDI.

Temps de travail

Durée du travail

Salarié majeur

La durée du temps de travail doit être mentionnée dans le contrat.

La durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine. Le temps passé au centre de formation est du temps de travail effectif et compte dans l'horaire de

travail.

Le temps de travail du salarié en contrat de professionnalisation est identique à celui des autres salariés.

Il ne peut pas travailler plus que la durée quotidienne de travail maximale autorisée.

Le salarié en contrat de professionnalisation peut faire des heures supplémentaires. Il ne peut pas refuser d'effectuer ces heures sauf pour un motif valable (par exemple : si cela l'empêche de suivre les cours au centre de formation).

Les heures supplémentaires donnent droit aux mêmes contreparties que les autres salariés.

Salarié mineur

Tout salarié de moins de 18 ans bénéficie de dispositions spécifiques concernant la durée du travail, le repos et les jours fériés.

Congés payés et congés spécifiques

Congés payés

Le salarié bénéficie des mêmes droits que les autres salariés en matière d'acquisition des jours de congés payés. Les périodes en centre de formation sont prises en compte dans le calcul de l'acquisition des congés payés.

Les congés sont pris en dehors des périodes de formation. L'employeur peut décider de la période à laquelle le salarié prend ses congés.

À noter : s'il a moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, le salarié peut demander des congés supplémentaires sans solde, dans la limite de 30 jours ouvrables non travaillés dans l'entreprise par an. La condition d'âge s'apprécie au 30 avril de l'année précédant la demande.

Congés spécifiques

Le salarié en contrat de professionnalisation a droit aux mêmes congés que les autres salariés de l'entreprise.

Sans condition d'ancienneté

Certaines absences ouvrent droit à des congés spécifiques qui, selon les cas, peuvent être rémunérés.

Il s'agit par exemple des :

- Congés pour événements familiaux (Pacs, mariage, naissance d'un enfant ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, décès d'un proche, annonce de la survenance d'un handicap chez l'enfant)
- Congés liés à l'arrivée d'un enfant au foyer (absences pour examens médicaux durant la grossesse, le congé de maternité, d'adoption, de paternité)
- Congés liés à la maladie et au handicap de l'enfant (absences pour enfant malade ou congé de présence parentale)
- Congés liés à une maladie grave d'un proche (congé de solidarité familiale ou congé de proche aidant)

Avec condition d'ancienneté

Certaines absences ouvrent droit à des congés spécifiques avec condition d'ancienneté.

Il s'agit par exemple du :

- Congé parental d'éducation
- Congé sabbatique
- Congé ou temps partiel pour création ou reprise d'entreprise

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.

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 public

ou privé. La formation est gratuite.

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 s'il est à durée déterminée.

La durée minimale peut dépasser 25 % par un accord de branche ou interprofessionnel, et pour certaines catégories d'employés, notamment dans les cas suivants :

- Jeune âgé de 16 à 25 ans sorti du système scolaire sans qualification
- Jeune âgé de 16 à 25 ans pour compléter sa formation initiale et inscrit depuis plus d'un an à Pôle emploi
- Bénéficiaire du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH)
- Personne sortant d'un contrat unique d'insertion (CUI)

Une carte nationale des métiers est délivrée par l'organisme ou le service chargé de la formation. Elle permet de bénéficier de tarifs réduits.

Tutorat

Le salarié en contrat de professionnalisation bénéficie du soutien d'un tuteur au sein de l'entreprise qui l'emploie et des autres entreprises qui l'accueillent.

Le tuteur doit être un salarié qualifié de l'entreprise et avoir une expérience professionnelle d'au moins 2 ans en rapport avec la qualification visée.

Il ne peut pas s'occuper de plus de 3 bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage. Si le tutorat est assuré par l'employeur, le maximum est de 2.

Exécution du contrat à l'étranger

Le contrat de professionnalisation peut être exécuté en partie à l'étranger pour 1 an maximum. Dans ce cas, la durée du contrat peut être portée à 24 mois dont 6 mois au minimum exécutés en France.

Pendant cette période, l'entreprise ou l'organisme de formation d'accueil est seul responsable des conditions d'exécution du travail du salarié. Celles-ci sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur dans le pays d'accueil (rémunération, durée du travail, congés...).

Une convention peut être conclue entre le salarié, l'employeur en France, l'employeur à l'étranger, l'organisme de formation en France et, éventuellement, l'organisme de formation à l'étranger.

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.

Des dispositions conventionnelles ou le contrat de travail peuvent prévoir une rémunération plus favorable pour le salarié.

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.

Les majorations liées au passage d'une tranche d'âge à une autre prennent effet à compter du 1er jour du mois suivant la date d'anniversaire de l'alternant.

Voir Tableau 1

À savoir : le titulaire d'un bac général qui signe un contrat de professionnalisation bénéficie du salaire minimum 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 3/4 de la rémunération mensuelle minimale applicable au titulaire du contrat.

Frais de transports

Le salarié a droit à la prise en charge de ses frais de transport pour se rendre de son domicile à son travail.

Suivi médical

Au moment de l'embauche

L'employeur doit organiser une visite d'information et de prévention ou un examen médical d'aptitude à l'embauche.

Autres examens médicaux

Le salarié bénéficie également des visites périodiques et de la visite de reprise après un arrêt de travail.

Fin ou rupture anticipée du contrat

CDD

Le contrat à durée déterminée (CDD) s'achève soit parce qu'il arrive à son terme, soit parce qu'il fait l'objet d'une rupture anticipée.

Le contrat de professionnalisation est soumis aux règles de rupture du CDD.

À savoir : aucune indemnité de fin de contrat (ou indemnité de précarité) n'est due.

CDI

Le contrat peut être rompu dans les conditions des CDI : rupture à l'initiative de l'employeur ou du salarié ou rupture conventionnelle.

Documents remis au salarié en fin de contrat

L'employeur doit remettre au salarié tous les

documents suivants :

- Certificat de travail
- Attestation Pôle emploi
- Solde de tout compte
- Dispositifs de participation, d'intéressement, plans d'épargne salariale au sein de l'entreprise, état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées

Textes de loi et références

Code du travail : articles L6325-1 à L6325-4-1
Objet et conditions d'ouverture

Code du travail : articles L6325-5 à L6325-7
Formation et exécution du contrat

Code du travail : articles L6325-8 à L6325-10
Salaire et durée du travail

Code du travail : articles L6325-11 à L6325-15
Durée et mise en oeuvre des actions de professionnalisation

Code du travail : article L3164-9
Congés annuels salarié âgé de moins de 21 ans

Code du travail : articles L6325-23 à L6325-24
Dispositions propres aux entreprises de travail temporaire

Code du travail : article L6325-25
Mobilité dans l'Union européenne et à l'étranger

Code du travail : articles D6325-1 à D6325-5
Formation, enregistrement et rupture du contrat

Code du travail : articles D6325-6 à D6325-10
Tutorat

Code du travail : article D6325-11
Document précisant l'organisation de la formation, annexé au contrat de professionnalisation

Code du travail : article D6325-14 à D6325-18
Salaire et majorations de salaire le mois suivant la date anniversaire de l'alternant

Code du travail : article D6325-29
Carte d'étudiant des métiers

Code du travail : articles D6325-30 à D6325-32
Conventionnement avec l'entreprise d'accueil

Code du travail : articles R6325-33 à R6325-36
Mobilité dans ou hors de l'Union européenne

Code du travail : article D6332-87
Contrat de professionnalisation : prise en charge par Pôle emploi

Code du travail : article R5221-1 à R5221-7
Étudiant étranger (R5221-7)

Circulaire DGEFP n°2012-15 du 19 juillet 2012 relative à la mise en œuvre du contrat de professionnalisation (PDF - 196.0 KB)

Décret n°2018-1263 du 26 décembre 2018 relatif à l'expérimentation étendant le contrat de professionnalisation à l'acquisition de compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences

Arrêté du 26 décembre 2018 relatif au cahier des charges de l'évaluation de l'expérimentation du contrat de professionnalisation

Arrêté du 22 janvier 2020 relatif au modèle de convention de mise en œuvre d'une mobilité n'excédant pas 4 semaines

Arrêté du 22 janvier 2020 relatif au modèle de convention de mise en œuvre d'une mobilité

Tableau 1

Niveau de salaire applicable à un salarié de moins de 26 ans		
Âge du salarié	Salaire minimum de base (brut)	Salaire minimum majoré (brut)
Moins de 21 ans	881,72 €	1 042,03 €
De 21 ans à 25 ans inclus	1 122,19 €	1 282,50 €