

## **ALTERNANCE : CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION**

### **I – Définition et objectifs :**

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail en alternance (CDD/CDI), qui a pour objet d'acquérir une qualification et de favoriser l'insertion ou la réintégration professionnelle du bénéficiaire. Il associe une expérience professionnelle et des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans les organismes publics ou privés de formation, et ce dans le cadre d'une activité en rapport avec la qualification visée. (cf. Art. L6325-1 du Code du Travail).

### **1) Conditions à remplir pour conclure un contrat de professionnalisation :**

#### **a) Public visé :**

La conclusion d'un contrat de professionnalisation est possible (art. L6325-1 du Code du Travail) :

- Pour les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- Pour les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

Les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou aux personnes bénéficiant d'un contrat unique d'insertion peuvent également signer un contrat de professionnalisation.

### **ETUDIANTS DE NATIONALITE ETRANGERE**

Vous devez impérativement vous renseigner auprès du service de la main d'œuvre étrangère (SMOE) de la DIRECCTE dont vous dépendez afin de savoir si la mention portée sur votre titre de séjour (carte) vous autorise à exercer une activité professionnelle à temps complet en France et ce au titre d'un contrat de professionnalisation.

L'employeur doit assurer les démarches avec l'étudiant, avant la date de début du contrat, constater la validité des documents auprès des organismes étatiques compétents, il en va de sa responsabilité.

Attention, au regard de la Circulaire du 22 août 2007, relative aux autorisations de travail, les primo migrants ne peuvent prétendre au contrat de professionnalisation.

#### **b) L'employeur :**

Les employeurs domiciliés en France, assujettis au financement de la formation professionnelle continue, les établissements publics à caractère industriel et commercial, les entreprises d'armement maritime, les entreprises de travail temporaire.

Ne peuvent conclure de contrat de professionnalisation :

- l'Etat,
- les collectivités territoriales,
- les établissements publics à caractère administratif.

## **FINANCEMENT DE LA FORMATION**

Le financement de la formation du contrat de professionnalisation est à la charge de l'employeur.

L'entreprise peut obtenir la prise en charge du coût de formation par son OPCA, en cas de prise en charge partielle, le différentiel sera facturé à l'employeur.

Il conviendra de contacter le Service Contrats du CFA DESCARTES afin de connaître le coût de la formation.

L'assiduité de l'alternant apparaît comme majeure, aussi l'émargement quotidien sera effectué afin d'en assurer le contrôle.

### **c) L'admission en contrat de professionnalisation :**

Le candidat doit avant de contractualiser être admis au sein de la formation.

Pour cela il devra procéder au dépôt d'un dossier de candidature auprès du secrétariat de la formation visée. Une fois l'admission signifiée, et les missions validées par le Coordinateur Pédagogique de la formation, le futur alternant pourra avec son employeur contacter le Service Contrats du CFA DESCARTES afin d'entamer les démarches contractuelles.

## **2) Statut de l'alternant :**

### **a) Droits : (y compris durant la période académique)**

L'alternant est rattaché au régime général de son entreprise et bénéficie des avantages applicables en entreprise, sauf conditions.

L'employeur prend en charge les frais de transport (domicile/entreprise/lieu de formation) à hauteur de 50% des titres d'abonnement aux transports en commun (art. L3261-2 du Code du Travail).

L'alternant ne dépend pas de la sécurité sociale étudiante et doit donc procéder à un changement d'affiliation auprès de la CPAM, à l'aide des formulaires cerfa n°50731#01 et cerfa n°11454\*01 (<http://www.ameli.fr>).

La durée légale de travail est fixée à 35 heures par semaine, au-delà doit s'appliquer la majoration d'heures supplémentaires, ou de repos compensateur (art. L3121-22 du Code du Travail).

Le salarié prétend également à des congés payés (art. L3141-1 à L3141-3 du Code du Travail), selon le régime applicable dans l'entreprise. La prise des congés doit être impérativement effectuée en dehors des périodes de cours.

En ce qui concerne les apprentis mineurs, la durée journalière de travail est limitée à 8 heures, dans la limite de 35 heures par semaine, et le temps de repos hebdomadaire est fixé à 2 jours consécutifs.

Les apprentis mineurs ne peuvent, sauf dérogation conventionnelle, travailler le dimanche et les jours fériés.

**b) Devoirs :**

L'alternant doit :

- suivre les enseignements prévus avec assiduité,
- respecter le règlement intérieur de l'établissement,
- se présenter aux examens, et réaliser les missions confiées par l'employeur,
- respecter également les règles liées à l'alternance.

**c) Tutorat : (article L6325-3-1 et suivants du Code du Travail) Le tuteur en entreprise doit :**

- être majeur, et exercer une fonction dans l'entreprise,
- présenter des compétences pédagogiques et professionnelles,
- justifier de 2 ans d'expérience professionnelle en relation avec la formation visée.

Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires aussi bien pour des contrats de professionnalisation que des contrats d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation.

Lorsqu'il est employeur, le tuteur est limité à 2 alternants.

**d) Rémunération :**

Le salaire de l'alternant est déterminé en % du salaire minimum de croissance et varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et de sa progression dans le cycle de la formation, sous réserve de dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables. Ce tableau est donné à titre indicatif et correspond aux minima légaux.

Formation initiale	16 – 20 ans	21 – 25 ans	26 ans et plus
Formation égale ou inférieure au bac général	55 %	70 %	Smic ou 85 % du SMC
Formation égale ou supérieure au bac professionnel, technologique ou supérieure	65 %	80 %	Smic ou 85 % du SMC

**NOTA : Le salarié est assujéti aux charges sociales et les salaires perçus sont entièrement imposables.**

### 3) Informations et formalités liées au contrat de professionnalisation :

- La Déclaration Préalable à l'Embauche, <https://www.due.urssaf.fr/declarant/index.jsf>,
- la visite médicale d'embauche à effectuer avant la fin de la période d'essai,
- établir et signer le contrat de professionnalisation avec l'alternant,
- adresser le dossier auprès de l'OPCA compétent et en suivre l'enregistrement,
- vérifier la validité du titre de séjour, de l'autorisation de travail, si l'alternant est de nationalité étrangère.

#### a) Exonérations de charges (fonction de l'effectif entreprise) :

##### **EXONERATION DE CHARGES SALARIALES**

Pour le recrutement en contrat de professionnalisation d'un demandeur d'emploi de plus de 45 ans, l'employeur est exonéré des cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales.

<https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/beneficier-dune-exoneration/exonerations-ou-aides-liees-a-la-le-contrat-de-professionnalisati/exoneration.html>

##### **REDUCTION GENERALE DES COTISATIONS PATRONALES SUR LES BAS SALAIRES (ex-réduction FILLON)**

La réduction des cotisations patronales s'applique sur les salaires inférieurs à 1.6 fois le smic (16 € en horaire brut au 01/01/2016), dans le cadre d'un contrat de professionnalisation conclu avec des bénéficiaires âgés de 16 à 44 ans.

Des exonérations spécifiques sont prévues pour certains groupements d'employeurs.

#### b) Aides financières pour l'employeur :

##### **AIDE FORFAITAIRE A L'EMBAUCHE**

Liée au recrutement d'un demandeur d'emploi de plus de 26 ans : 2 000 €

<http://www.pole-emploi.fr/employeur/beneficiez-de-l-aide-forfaitaire-a-l-employeur-de-pole-emploi-pour-l-embauche-d-un-demandeur-d-emploi-inscrit-de-26-ans-ou-plus-@/article.jspz?id=60964>

##### **AIDE A L'EMBAUCHE DES « SENIORS » (cumulable avec l'AFE)**

Prévue pour le recrutement d'une personne de plus de 45 ans : 2 000 €

<http://www.pole-emploi.fr/employeur/beneficiez-d-une-aide-de-l-etat-pour-l-embauche-de-demandeurs-d-emploi-de-45-ans-et-plus-cumulable-avec-l-aide-forfaitaire-a-l-employeur-de-pole-emploi-@/article.jspz?id=60965>

##### **PRIME EMBAUCHE PME (entreprises de moins de 250 salariés) non cumulable avec l'AFE**

Prévue pour un recrutement en contrat de professionnalisation dont la durée est égale ou supérieure à 6 mois : 2 000 €

<https://embauche-pme.asp-public.fr/depme/app.php>

### **c) Procédure pour la mise en place du contrat de professionnalisation**

Dans le cadre du traitement du dossier, le service contrats du CFA DESCARTES, doit réceptionner les documents suivants :

- La fiche de renseignements complétée par l'entreprise et l'alternant ;
- La fiche missions validée par le Responsable de la formation (Université/CFA);
- Le relevé de notes de l'alternant mentionnant la validation du cursus antérieur.

Après vérification et validation des éléments reçus, le service contrats enverra par courriel, un dossier pré complété aux parties (employeur et alternant).

L'employeur devra procéder au dépôt dématérialisé du contrat de professionnalisation, par le biais du site internet du portail de l'alternance.

[https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail\\_alternance/jcms/tomcatleader\\_9689/l-alternance-en-2-minutes/comment-remplir-son-contrat](https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/jcms/tomcatleader_9689/l-alternance-en-2-minutes/comment-remplir-son-contrat)

Ce qui permettra à l'OPCA compétent d'émettre un avis de conformité et de prise en charge financière.

Le dossier (1 exemplaire du contrat, et 1 de la convention signée) devra être transmis au service contrats du CFA DESCARTES, et ce avant que le contrat ne débute.

L'avis de prise en charge de financement du contrat de professionnalisation, par l'OPCA, devra également être transmis par l'employeur, au service contrats du CFA, en complément de la copie du contrat et de la convention, afin qu'un suivi administratif puisse être assuré.

## **4) Spécificités du contrat de professionnalisation :**

### **a) Durée du contrat :**

Le contrat de professionnalisation est conclu pour une durée de 6 à 12 mois dans le cadre d'un CDD ou bien en CDI si l'alternant est déjà en poste. La durée du contrat est en règle générale au moins égale à celle du cycle de formation faisant l'objet du contrat.

Allongement de la durée du contrat à 24 mois possible en fonction des accords de branches ou accord collectif interprofessionnel (exemple BTS).

La durée de formation doit représenter entre 15 % et 25 % de la durée du contrat, sans être inférieure à 150 heures (la durée peut être supérieure si prévue par un accord de branche).

Le contrat de professionnalisation (CDD) peut comporter une période d'essai, à défaut de dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, ce sont les règles de droit commun (art. L1242-10 du Code du Travail), en l'occurrence 1 mois qui s'appliquent (Circ. DGEFP 2004/033 du 13/12/2004).

L'établissement d'un avenant est obligatoire en cas de modification d'un élément lié au contrat (durée, heures de formation, rémunération...), l'avenant devra être transmis, par le biais du portail de l'alternance, à l'OPCA puis déposé auprès de la DIRECCTE.

**b) Dates de début et de fin du contrat de professionnalisation :**

Afin que l'employeur examine avec l'alternant l'adéquation du programme de formation au regard des acquis du salarié, le contrat pourra au maximum débuter dans les 2 mois suivant la date de début de formation. La date de fin du contrat ne peut se situer avant la date de fin du cycle de formation, l'alternant devant être en mesure de passer l'examen.

**c) Renouvellement de professionnalisation :**

Un contrat de professionnalisation pourra être renouvelé une fois dans le cadre de la préparation d'un diplôme supérieur, ou suite à un échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie.

**d) Cessation du contrat de professionnalisation pendant la période d'essai (règles de droit commun) :**

Pendant la période d'essai, la résiliation unilatérale ou bilatérale du contrat par l'employeur et/ou l'alternant est recevable, et doit porter la signature des parties. La rupture devra impérativement être notifiée dans les meilleurs délais, au Directeur du CFA DESCARTES et à l'OPCA via le portail de l'alternance.

Un délai de prévenance variant de 24 à 48 heures devra être respecté par les parties. Ce délai est calculé en fonction du temps de présence en entreprise (inférieure ou supérieure à 8 jours).

**e) Cessation du contrat de professionnalisation en dehors de la période d'essai (règles de droit commun) :**

La résiliation du contrat en CDD, ne peut intervenir que :

- par accord des parties
- en cas d'embauche en CDI
- faute grave/force majeure
- Conseil des Prud'hommes

En fin de contrat, l'employeur est tenu de remettre à l'apprenti les documents suivants :

- le dernier bulletin de salaire,
- le certificat de travail, l'attestation destinée au Pôle Emploi,
- le reçu pour solde de tout compte.

Attention, l'indemnité de fin de contrat ou « prime de précarité » n'est pas due.