

---

# LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

---

## ◆ Destiné aux jeunes de 16 à 25 ans et aux plus de 26 ans inscrits à l'ANPE

Ce contrat permet d'acquérir une qualification professionnelle et de favoriser l'insertion ou réinsertion professionnelle par l'alternance.

Tous les employeurs assujettis au financement de la formation professionnelle, à l'exception de l'Etat, Les collectivités territoriales Les établissements publics administratifs, sont concernés.

## ◆ Un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée

Il comporte une période de professionnalisation. Lorsqu'il est conclu à durée déterminée, sa durée est comprise entre 6 et 24 mois maximum, renouvellement compris.

## ◆ Une formation théorique et formation pratique

La partie théorique est assurée dans les locaux de « COACHING PACA » à Marseille, et la partie pratique en entreprise.

Pour les BTS, l'alternance se déroule à raison de deux jours en cours et le reste en entreprise.

Les formations qualifiantes sont organisées sur une alternance de 2 jours de cours et 3 jours en entreprise.

Le contrat peut démarrer avant la formation théorique et se terminer après.

## ◆ Aucun coût de formation à la charge de l'entreprise, ni du salarié.

La prise en charge financière de la formation, de l'évaluation et de l'accompagnement des salariés en contrat de professionnalisation est assurée par l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) auquel cotise l'entreprise.

## ◆ Un tuteur désigné par l'employeur

Il peut faire partie des salariés de l'entreprise justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans la qualification en rapport avec le contrat de professionnalisation. Le tuteur doit être volontaire et disponible.

L'OPCA peut prendre en charge la formation du tuteur dans la limite d'un forfait horaire pour un maximum de 40 heures ainsi que les dépenses liées à l'exercice de la fonction tutorale.

## ◆ Prise en charge des formalités administratives par notre Ecole

En théorie, l'employeur envoie le contrat de professionnalisation à l'OPCA dans les cinq jours qui suivent l'embauche. Un conseiller de notre école se déplace dans l'entreprise afin de faciliter les démarches.

## ◆ Considéré(e) comme salarié(e) de l'entreprise.

Les lois, règlements et conventions collectives sont applicables à la personne en contrat de professionnalisation (congrés payés, tickets restaurant...) si elles ne sont pas incompatibles avec la formation.

Toutefois, la personne n'est pas prise en compte dans les seuils d'effectifs, exception faite en matière de tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

## Attribution d'un salaire

L'entreprise verse à la personne titulaire d'un contrat de professionnalisation un salaire en fonction de son âge et de son diplôme :

### Grille de rémunération minimale du salarié (% du SMIC ou minimum conventionnel)

Age	16 à 21 ans	21 à 26 ans	Plus de 26 ans
Bac professionnel Diplôme de l'enseignement supérieur Bac technologique	65%	80%	100% ou 85% du minimum conventionnel
Autres diplômes Bac général ...	55%	70%	100% ou 85% du minimum conventionnel

## Allègement d'une partie de ses cotisations patronales

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2008 et lorsque le contrat est conclu avec un jeune de moins de 26 ans, l'entreprise bénéficie de la loi dite « Réduction Fillon ».

## Aide forfaitaire de l'Etat

Elle peut être attribuée à l'employeur qui embauche un demandeur d'emploi indemnisé au titre de l'allocation chômage (ARE) et âgé d'au moins 26 ans au jour de l'embauche.

L'employeur doit réunir les conditions suivantes :

- être affilié au régime d'assurance chômage et à jour de ses contributions d'assurance chômage ;
- ne pas avoir procédé à un licenciement pour motif économique au cours des 12 mois précédant l'embauche ;
- conclure une convention avec l'Assedic du domicile de l'allocataire.

L'aide forfaitaire est versée trimestriellement, par l'Assedic à raison de 200 € par mois, sans pouvoir excéder 2 000 € pour un même contrat.

## Un contrat de professionnalisation peut être rompu

Par le salarié ou par l'employeur, sans préavis et sans formalité particulière, pendant la période d'essai.

Si le contrat de professionnalisation est à durée déterminée :

- il peut être rompu par l'employeur avant son terme pour faute grave du salarié, en cas de force majeure ou avec accord des parties (salarié+employeur) ;
- il peut être rompu par le salarié avant son terme si celui-ci a une proposition d'embauche en contrat à durée indéterminée (CDI) dans une autre entreprise, dès qu'il obtient le diplôme sanctionnant la formation suivie ou avec accord des parties (salarié+employeur).

Un contrat de professionnalisation à durée indéterminée peut être rompu, par l'employeur, pour motif réel et sérieux ou pour cause économique (application de la procédure de licenciement) ou à l'initiative du salarié selon les règles de droit commun (lettre, préavis).