

Particuliers

Publié le 19/11/2022 – Mis à jour le 06/03/2023

Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un **contrat d'alternance** permettant d'acquérir une qualification et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle. À quel public s'adresse ce contrat ? Comment se déroule-t-il ? Quelle est la rémunération minimale ? Combien de temps dure la formation ? Nous vous présentons les informations à retenir. Les **règles** du contrat de professionnalisation diffèrent **selon l'âge** du salarié : moins de 21 ans, entre 21 et 25 ans ou à partir de 26 ans.

Alternance

Qu'est-ce qu'un contrat de professionnalisation ?

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail en **alternance**. Il associe une formation théorique dispensée en centre de formation à l'acquisition de savoir-faire sur poste de travail en entreprise.

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

À quels employeurs s'adresse le contrat de professionnalisation ?

Tous les employeurs du secteur privé sont concernés (entreprise, association, mutuelle, coopérative, particulier employeur).

Les entreprises d'armement maritime peuvent signer un contrat de professionnalisation maritime.

Seuls les Epic peuvent signer un contrat de professionnalisation.

À quel public s'adresse le contrat de professionnalisation ?

Le contrat de professionnalisation s'adresse aux personnes suivantes :

Jeune de **16 ans à 20 ans révolus** (21 ans moins 1 jour) pour **compléter sa formation initiale**

Jeune de **16 ans à 20 ans révolus** (21 ans moins 1 jour) **sorti du système scolaire sans qualification**

Jeune de **16 ans à 20 ans révolus** (21 ans moins 1 jour) inscrit **depuis plus d'1 an sur la liste des demandeurs d'emploi**

Personne qui perçoit le RSA

Personne qui perçoit l'AAH

Personne sortant d'un CUI.

Comment conclure le contrat de professionnalisation ?

Etablissement du contrat

Le contrat de professionnalisation doit être écrit. Il peut être conclu en CDD ou en CDI .

Il est établi au moyen du formulaire cerfa n°12434.

Vous pouvez télécharger le formulaire en utilisant le service en ligne ci dessous.

- Contrat de professionnalisation

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.

Il ne peut pas comporter de clause de délit formation.

À savoir

un descriptif détaillé de la formation associée et de l'organisme de formation concerné est annexé au contrat.

Comment s'effectue le dépôt du contrat ?

L'employeur adresse le contrat de professionnalisation à l'OPCO compétent, sous forme dématérialisée (directement sur le site internet de l'OPCO concerné).

Le site du ministère du travail présente la liste des OPCO :

Liste des opérateurs de compétences (OPCO)

Ministère chargé du travail

Le contrat doit être adressé à l'OPCO compétent dans les 5 jours calendaires qui suivent sa signature.
L'OPCO a 20 jours calendaires pour contrôler la conformité du contrat et prendre une décision de prise en charge financière. Dans le même temps, il doit déposer le contrat à la Dreets accompagné de cette décision.
L'OPCO peut refuser la prise en charge financière si le contrat n'est pas conforme.

Exemple

Le contrat n'est pas conforme si les conditions liées notamment aux bénéficiaires ou à la rémunération ne sont pas respectées.

Quels sont les droits et obligations du salarié en contrat de professionnalisation ?

Le salarié s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat. Il bénéficie des mêmes droits que les autres salariés de l'entreprise.

Il ne peut pas être exclu des dispositions générales d'une convention collective, d'un accord d'entreprise, d'un usage ou d'un engagement de l'employeur, s'il en remplit les conditions d'octroi.

Lorsqu'il est majeur, le salarié est soumis à la même réglementation de la durée du travail que les autres salariés de l'entreprise. S'il est mineur, des règles particulières s'appliquent.

Le salarié est électeur et éligible aux instances représentatives du personnel, s'il en remplit les conditions.

Quelles sont les obligations de l'employeur d'un salarié en contrat de professionnalisation ?

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.

L'employeur doit également choisir un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Il devra lui laisser le temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions ainsi qu'à sa formation.

Le salarié bénéficie des mêmes droits que les autres salariés de l'entreprise.

Quelle est la durée du contrat de professionnalisation ?

La durée du contrat diffère selon le type de contrat du salarié :

Lorsqu'il est conclu en CDD, le contrat de professionnalisation doit être conclu pour la durée de la formation, appelée action de professionnalisation. Il peut être renouvelé dans certains cas.

Lorsqu'il est conclu en CDI, le contrat de professionnalisation doit débuter par une période d'alternance entre formation et activité professionnelle en entreprise. Cette période est appelée action de professionnalisation.

Le contrat peut être conclu pour une durée minimale comprise entre 6 à 12 mois.

Le contrat peut avoir une durée maximale de 24 mois si un accord de branche le prévoit.

En l'absence d'accord de branche, la durée maximale du contrat est de 36 mois pour certains publics (personnes inscrites depuis plus d'1 an sur la liste des demandeurs d'emploi, personnes bénéficiaires du RSA par exemple).

Le CDD peut être renouvelé 1 fois lorsque le salarié a obtenu la qualification visée et souhaite préparer une qualification supérieure ou complémentaire.

Le CDD peut également être renouvelé 1 fois lorsque le salarié n'a pas obtenu la qualification visée pour l'un des motifs suivants :

Échec à l'obtention de la qualification

Maternité ou adoption

Maladie

Accident du travail

Absence ou insuffisance des cours dispensés par l'organisme de formation

La durée du nouveau CDD varie en fonction du nombre d'heures de formation nécessaires pour l'obtention de la qualification. Cette durée ne peut être inférieure à 6 mois.

L'action de professionnalisation à une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois.

L'action de professionnalisation peut avoir une durée maximale de 24 mois si un accord de branche le prévoit.

En l'absence d'accord de branche, l'action de professionnalisation peut avoir une durée maximale de 36 mois pour certains publics (personnes inscrites depuis plus d'1 an sur la liste des demandeurs d'emploi, personnes bénéficiaires du RSA par exemple).

Rappel

Après l'action de professionnalisation, le contrat de travail se poursuit dans le cadre du CDI.

Quelle est la rémunération du salarié en contrat de professionnalisation ?

La rémunération brute mensuelle minimale est de 55 % du Smic, soit actuellement 991,00 €.

Si le salarié a un **baccalauréat professionnel** ou d'un **titre ou diplôme de même niveau**, cette rémunération minimale est de 65 % du SMIC, soit actuellement 1 171,18 € .

À noter

En cas de passage en cours de contrat de l'âge de 20 à 21 ans, la rémunération est augmentée à compter du **1^{er} jour** du mois suivant la date anniversaire.

Par exemple, lorsque le salarié atteint l'âge de 21 ans le 3 mars, la rémunération minimale augmente à compter du **1^{er} avril**.

Comment se déroule la formation d'un salarié en contrat de professionnalisation ?

La formation d'un salarié en contrat de professionnalisation prend la forme d'actions d'évaluation et d'accompagnement. Elle comporte également des 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.

Attention

La formation est **gratuite**, le salarié n'a rien à débourser pour cette formation.

Quelle est la 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 en CDD .

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

Jeune âgé de **16 à 20 ans révolus** (21 ans moins 1 jour) **sorti du système scolaire sans qualification**

Jeune âgé de **16 à 20 ans révolus** (21 ans moins 1 jour) pour compléter sa formation initiale **et inscrit depuis plus d'1 an à France Travail (anciennement Pôle emploi)**

Personne qui perçoit le RSA

Personne qui perçoit l'AAH

Personne sortant d'un contrat unique d'insertion (CUI).

Les **actions d'évaluation et d'accompagnement et les enseignements généraux** doivent débuter dans les **2 mois** suivant la signature du contrat de travail.

Rappel

L'action de professionnalisation doit avoir lieu pendant toute la durée du contrat lorsqu'il est à durée déterminée (CDD).

Lorsque le contrat de professionnalisation est à durée indéterminée, l'action de professionnalisation se situeau **début du contrat**.

Carte nationale des métiers

Une carte nationale des métiers est délivrée par l'organisme ou le service chargé de la formation.

Cette carte peut donner les avantages suivants :

Accès aux restaurants et hébergements universitaires

Bénéfice de réductions pour des activités de loisirs et sportives (sport, cinéma, théâtre, etc)

Bénéfice de tarifs réduits et préférentiels accordés aux étudiants dans les transports

Quel est le rôle du tuteur d'un salarié en contrat de professionnalisation ?

Le tuteur a notamment pour mission l'**accueil et l'information du salarié** en contrat de professionnalisation. Il organise son **activité** et contribue à l'acquisition de ses **connaissances professionnelles**.

Il veille également au **respect de son emploi du temps** et participe à l'évaluation du **suivi de la formation**.

Comment est choisi le tuteur d'un salarié en contrat de professionnalisation ?

Les conditions de désignation du tuteur varient selon que l'employeur est une entreprise de travail temporaire (ETT), une association intermédiaire (AI), un groupement d'employeurs ou non.

L'employeur choisit un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Le tuteur doit répondre aux conditions suivantes :

Être salarié de l'entreprise qui emploie la personne en contrat de professionnalisation

Justifier d'au moins 2 ans d'expérience dans une qualification visée par le contrat de professionnalisation

Être volontaire

Par exemple : pour une professionnalisation en mécanique, le tuteur devra être mécanicien depuis au moins 2 ans.

L'employeur ne pourrait pas le choisir parmi le personnel administratif de l'entreprise.

Le tuteur peut suivre simultanément 3 personnes s'il est salarié.

À noter

l'employeur peut assurer lui-même le tutorat à condition de remplir les conditions de qualification et d'expérience.
Dans ce cas, il peut suivre 2 personnes.

L'entreprise utilisatrice, l'entreprise de travail temporaire ou le groupement d'employeurs désignent chacune un tuteur.

Comment s'organise le temps de travail du salarié en contrat de professionnalisation ?

Les règles diffèrent en fonction de l'âge du salarié :

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

La durée légale de travail est fixée à 35 heures. Le salarié peut effectuer des heures supplémentaires.

Le temps de formation est du **temps de travail effectif** et compte dans l'horaire de travail.

La durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine.

Le temps de formation est du **temps de travail effectif** et compte dans l'horaire de travail.

Les règles suivantes s'appliquent :

2 jours de repos consécutifs par semaine

Travail du dimanche **seulement dans certains secteurs d'activité**

Travail de nuit interdit entre 22h et 6h pour un jeune de 16 à 18 ans

35 heures de travail par semaine

Possibilité d'effectuer à titre exceptionnel 5 heures supplémentaires par semaine, **après accord de l'inspecteur du travail et avis du médecin du travail**

8 heures de travail par jour

Pas plus de 4 heures 30 consécutives, qui doivent être suivies d'une pause de 30 minutes consécutives

Interdiction de travailler un jour férié.

À savoir

Des exceptions à ces règles existent dans les secteurs des chantiers du bâtiment, travaux publics et travaux paysagers. Lorsque l'organisation collective du travail le justifie, dans ces secteurs, la durée du travail peut être fixée à 40 heures de travail par semaine et à 10 heures de travail par jour.

Quels sont les congés du salarié en contrat de professionnalisation ?

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.

À noter

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

Congé supplémentaires sans soldes

S'il a moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, le salarié peut demander des congés supplémentaires sans soldes, dans la limite de 30 jours ouvrables par an.

Congés spécifiques

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

Le droit à congé diffèrent selon l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Sans condition d'ancienneté

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

Congé parental d'éducation

Congé sabbatique

Congé ou temps partiel pour création ou reprise d'entreprise

Le contrat de professionnalisation peut-il être réalisé à l'étranger ?

Oui, le contrat de professionnalisation peut être réalisé en partie à l'étranger. C'est ce que l'on appelle la mobilité à l'étranger. Cette mobilité ne peut pas dépasser 1 an. De plus, elle ne doit pas être supérieure à la durée totale du contrat.

Par exemple, pour un contrat de 18 mois, la durée maximale de la mobilité à l'étranger sera de 9 mois.

La durée du contrat peut être portée à 24 mois.

Une convention est conclue entre les parties au contrat de professionnalisation, l'organisme de formation en France et la structure ou les structures d'accueil à l'étranger.

Cette mobilité peut être réalisée soit dans le cadre d'une mise en veille du contrat, soit dans le cadre d'une mise à disposition auprès de la structure d'accueil à l'étranger.

Mise en veille du contrat

Pendant cette période, l'entreprise ou l'organisme de formation d'accueil est seul responsable des conditions de travail du salarié.

Celles-ci sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur dans le pays d'accueil (santé et sécurité au travail, rémunération, durée du travail...).

La convention précise les informations suivantes :

Date de début et de fin de la période de mobilité

Objet de la formation et nature des tâches confiées en lien avec la certification visée

Lieux de travail et éventuellement de formation

Coordonnées et qualité des personnes chargées de suivre le déroulement en France et dans le pays d'accueil ainsi que les conditions du suivi

Équipements et produits utilisés, ainsi que les engagements en matière de prévention des risques professionnels des entreprises d'accueil situées en dehors de l'Union européenne et des organismes de formation

Rythme de travail et congés

Éventuellement, les conditions de prise en charge financière des frais

Éventuellement, les conditions d'évaluation et de validation des compétences acquises à l'étranger

Règles applicables dans la ou les structures d'accueil à l'étranger, en matière de santé et sécurité au travail

Information sur les garanties prises en matière de responsabilité civile ou de couverture de risques équivalents dans le pays d'accueil.

Mise à disposition

Le salarié en contrat de professionnalisation est mis à disposition de façon temporaire par l'entreprise établie en France auprès d'une entreprise ou d'un organisme de formation situé à l'étranger.

Dans ce cas, la relation contractuelle avec l'entreprise française demeure.

Le contrat de travail n'est pas rompu ou suspendu. L'employeur conserve sa responsabilité vis-à-vis de l'alternant (rémunération, protection sociale salariée...).

La convention précise les informations suivantes :

Date de début et de fin et la durée de la période de mobilité

Objet de la formation et nature des tâches confiées à l'apprenti en lien avec la certification visée

Lieux de travail et éventuellement de formation

Coordonnées et fonction des personnes chargées de suivre le déroulement en France et dans le pays d'accueil, ainsi que les conditions du suivi

Équipements utilisés et produits

Rythme de travail et congés

Éventuellement, conditions de prise en charge des frais

Éventuellement, conditions d'évaluation et de validation des compétences acquises à l'étranger

Règles applicables dans le pays d'accueil en matière de santé et sécurité au travail

Information sur les garanties prises en matière de responsabilité civile ou de couverture de risques équivalents dans le pays d'accueil.

Un étranger peut-il conclure un contrat de professionnalisation ?

Les étrangers ont accès au contrat de professionnalisation dans les mêmes conditions que les autres salariés.

L'employeur doit vérifier que l'étranger a une autorisation de travail ou est originaire d'un pays pour lesquels

l'autorisation de travail n'est pas obligatoire (Espace économique européen – EEE, Suisse, Monaco, Andorre, Saint-Marin).

À savoir

des règles spécifiques existent toutefois pour les étudiants étrangers, pendant la 1^{re} année suivant leur arrivée en France.

Le salarié en contrat de professionnalisation bénéficie-t-il de visites médicales ?

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.

Comment rompre le contrat de professionnalisation ?

Les règles de rupture du contrat varient selon que le contrat de professionnalisation est en CDD ou en CDI. Le 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

L'indemnité de fin de contrat (ou indemnité de précarité) n'est pas due.

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

Quelles sont les obligations de l'employeur à la fin du contrat de professionnalisation ?

Les obligations de l'employeur diffèrent selon que le CDD se poursuit en CDI ou non.

L'employeur remet les documents suivants au salarié :

Certificat de travail

Attestation France Travail (anciennement Pôle emploi)

Reçu pour solde de tout compte

À noter

Lorsqu'un dispositif d'épargne salariale est mis en place dans l'entreprise, l'employeur remet au salarié, à la fin du contrat de travail, un état récapitulatif des sommes épargnées.

L'employeur n'a pas à remettre au salarié les documents de fin de contrat.

Les dispositions suivantes s'appliquent :

Aucune période d'essai ne peut être imposée

Durée du contrat de professionnalisation prise en compte pour les droits liés à l'ancienneté du salarié

Qu'est-ce qu'un contrat de professionnalisation ?

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail en **alternance**. Il associe une formation théorique dispensée en centre de formation à l'acquisition de savoir-faire sur poste de travail en entreprise.

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

À quels employeurs s'adresse le contrat de professionnalisation ?

Tous les employeurs du secteur privé sont concernés (entreprise, association, mutuelle, coopérative, particulier employeur).

Les entreprises d'armement maritime peuvent signer un contrat de professionnalisation maritime.

Seuls les Epic peuvent signer un contrat de professionnalisation.

À quel public s'adresse le contrat de professionnalisation ?

Le contrat de professionnalisation s'adresse au public suivant :

Jeune de **21 ans à 25 ans révolus** (26 ans moins un jour) pour compléter leur formation initiale

Jeune de **21 ans à 25 ans révolus** (26 ans moins un jour) sorti du système scolaire sans qualification

Jeune de **21 ans à 25 ans révolus** (26 ans moins un jour) inscrit depuis plus d'1 an sur la liste des demandeurs d'emploi

Personne qui perçoit le RSA

Personne qui perçoit l'ASS

Personne qui perçoit l'AAH

Personne sortant d'un CUI .

Comment conclure le contrat de professionnalisation ?

Etablissement du contrat

Le contrat de professionnalisation doit être écrit. Il peut être conclu en CDD ou en CDI .

Il est établi au moyen du formulaire cerfa n°12434.

Vous pouvez télécharger le formulaire en utilisant le service en ligne ci dessous.

- Contrat de professionnalisation

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.

Il 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.

Comment s'effectue le dépôt du contrat ?

L'employeur adresse le contrat de professionnalisation à l'OPCO compétent, sous forme dématérialisée (directement sur le site internet de l'OPCO concerné).

Le site du ministère du travail présente la liste des OPCO :

Liste des opérateurs de compétences (OPCO)

Ministère chargé du travail

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

L'OPCO a 20 jours calendaires pour contrôler la conformité du contrat et prendre une décision de prise en charge financière. Dans le même temps, il doit déposer le contrat à la Dreets accompagné de cette décision.

L'OPCO peut refuser la prise en charge financière si le contrat n'est pas conforme.

Exemple

Le contrat n'est pas conforme si les conditions liées notamment aux bénéficiaires ou à la rémunération ne sont pas respectées.

Quels sont les droits et obligations du salarié en contrat de professionnalisation ?

Le salarié **s'engage à travailler** pour le compte de son employeur et **à suivre la formation** prévue au contrat.

Il bénéficie des mêmes droits que les autres salariés de l'entreprise.

Il ne **peut pas être exclu** des dispositions générales d'une convention collective, d'un accord d'entreprise, d'un usage ou d'un engagement de l'employeur, s'il en remplit les conditions d'octroi.

Le salarié est soumis à la même réglementation de la durée du travail que les autres salariés de l'entreprise.

Le salarié est électeur et éligible aux instances représentatives du personnel, s'il en remplit les conditions.

Quelles sont les obligations de l'employeur d'un salarié en contrat de professionnalisation ?

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.

L'employeur doit également choisir un **tuteur** parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Il devra lui laisser le temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions ainsi qu'à sa formation.

Le salarié bénéficie des mêmes droits que les autres salariés de l'entreprise.

Quelle est la durée du contrat de professionnalisation ?

La durée du contrat diffère selon le type de contrat du salarié :

Lorsqu'il est conclu en CDD, le contrat de professionnalisation doit être conclu pour la durée de la formation, appelée **action de professionnalisation**. Il peut être renouvelé dans certains cas.

Lorsqu'il est conclu en CDI, le contrat de professionnalisation doit **débuter** par une période d'alternance entre formation et activité professionnelle en entreprise. Cette période est appelée **action de professionnalisation**.

Le contrat peut être conclu pour une durée minimale comprise **entre 6 à 12 mois**.

Le contrat peut avoir une durée maximale de **24 mois** si un accord de branche le prévoit.

En l'absence d'accord de branche, la durée maximale du contrat est de **36 mois** pour certains publics (personnes inscrites depuis plus d'1 an sur la liste des demandeurs d'emploi, personnes bénéficiaires du RSA par exemple).

Le CDD peut être renouvelé 1 fois lorsque le salarié a obtenu la qualification visée et souhaite préparer une qualification supérieure ou complémentaire.

Le CDD peut également être renouvelé 1 fois lorsque le salarié n'a pas obtenu la qualification visée pour l'un des motifs suivants :

Échec à l'obtention de la qualification

Maternité ou adoption

Maladie

Accident du travail

Absence ou insuffisance des cours dispensés par l'organisme de formation

La durée du nouveau CDD varie en fonction du **nombre d'heures de formation nécessaires pour l'obtention de la qualification**. Cette durée ne peut être inférieure à 6 mois.

L'action de professionnalisation à une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois.

L'action de professionnalisation peut avoir une durée maximale de **24 mois** si un accord de branche le prévoit.

En l'absence d'accord de branche, l'action de professionnalisation peut avoir une durée maximale de **36 mois** pour certains publics (personnes inscrites depuis plus d'1 an sur la liste des demandeurs d'emploi, personnes bénéficiaires du RSA par exemple).

Rappel

Après l'action de professionnalisation, le contrat de travail se poursuit dans le cadre du CDI .

Quelle est la rémunération du salarié en contrat de professionnalisation ?

La rémunération brute mensuelle minimale est de 70 % du SMIC, soit actuellement 1 261,26 € .

Si le salarié est titulaire d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme de même niveau, cette rémunération minimale est de 80 % du SMIC, soit actuellement 1 441,45 € .

À noter

Le passage de 25 à 26 ans en cours de contrat n'**augmente pas** la rémunération du salarié.

Comment se déroule la formation d'un salarié en contrat de professionnalisation ?

La formation d'un salarié en contrat de professionnalisation prend la forme d'actions d'évaluation et d'accompagnement. Elle comporte également des 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.

Attention

La formation est **gratuite**, le salarié n'a rien à débourser pour cette formation.

Quelle est la 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 % si un accord de branche ou interprofessionnel le prévoit pour certaines catégories d'employés, notamment dans les cas suivants :

Jeune âgé de **21 à 25 ans révolus** (26 ans moins 1 jour) **sorti du système scolaire sans qualification**

Jeune âgé de **21 à 25 ans révolus** (26 ans moins 1 jour) pour compléter sa formation initiale **et inscrit depuis plus d'1 an à France Travail (anciennement Pôle emploi)**

Personne qui perçoit le RSA

Personne qui perçoit l'ASS

Personne qui perçoit l'AAH

Personne sortant d'un contrat unique d'insertion (CUI)

Les **actions d'évaluation et d'accompagnement et les enseignements généraux** doivent débuter dans les **2 mois** suivant la signature du contrat de travail.

Rappel

L'action de professionnalisation doit avoir lieu pendant toute la durée du contrat lorsqu'il est à durée déterminée (CDD).

Lorsque le contrat de professionnalisation est à durée indéterminée, l'action de professionnalisation se situe au **début du contrat**.

Carte nationale des métiers

Une carte nationale des métiers est délivrée par l'organisme ou le service chargé de la formation.

Cette carte peut donner les avantages suivants :

Accès aux restaurants et hébergements universitaires

Bénéfice de réductions pour des activités de loisirs et sportives (sport, cinéma, théâtre, etc)

Bénéfice de tarifs réduits et préférentiels accordés aux étudiants dans les transports

Quel est le rôle du tuteur d'un salarié en contrat de professionnalisation ?

Le tuteur a notamment pour mission **l'accueil et l'information du salarié** en contrat de professionnalisation. Il organise son **activité** et contribue à l'acquisition de ses **connaissances professionnelles**.

Il veille également au **respect de son emploi du temps** et participe à l'évaluation du **suivi de la formation**.

Comment est choisi le tuteur d'un salarié en contrat de professionnalisation ?

Les conditions de désignation du tuteur varient selon que l'employeur est une entreprise de travail temporaire (ETT), une association intermédiaire (AI), un groupement d'employeurs ou non.

L'employeur choisit un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Le tuteur doit répondre aux conditions suivantes :

Être salarié de l'entreprise qui emploie la personne en contrat de professionnalisation

Justifier d'au moins 2 ans d'expérience dans une qualification visée par le contrat de professionnalisation

Être volontaire

Par exemple : pour une professionnalisation en mécanique, le tuteur devra être mécanicien depuis au moins 2 ans.

L'employeur ne pourrait pas le choisir parmi le personnel administratif de l'entreprise.

Le tuteur peut suivre simultanément 3 personnes s'il est salarié.

À noter

l'employeur peut assurer lui-même le tutorat à condition de remplir les conditions de qualification et d'expérience.

Dans ce cas, il peut suivre 2 personnes.

L'entreprise utilisatrice, l'entreprise de travail temporaire ou le groupement d'employeurs désignent chacune un tuteur.

Comment s'organise le temps de travail du salarié en contrat de professionnalisation ?

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

La durée légale de travail est fixée à 35 heures. Le salarié peut effectuer desheures supplémentaires.

Le temps de formation est du **temps de travail effectif** et compte dans l'horaire de travail.

Quels sont les congés du salarié en contrat de professionnalisation ?

Congés payés

Le salarié bénéficie des mêmes droits que les autres salariés en matière d'acquisition des jours decongés payés.

Les périodes en centre de formation **sont prises en compte** dans le calcul de l'acquisition des congés payés.

À noter

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

Congés spécifiques

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

Le droit à congé diffèrent selon l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Sans condition d'ancienneté

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

Congé parental d'éducation

Congé sabbatique

Congé ou temps partiel pour création ou reprise d'entreprise

Le contrat de professionnalisation peut-il être réalisé à l'étranger ?

Oui, le contrat de professionnalisation peut être réalisé en partie à l'étranger. C'est ce que l'on appelle la mobilité à l'étranger . Cette mobilité ne peut pas dépasser 1 an. De plus, elle ne doit pas être supérieure à la durée totale du contrat.

Par exemple, pour un contrat de 18 mois, la durée maximale de la mobilité à l'étranger sera de 9 mois.

La durée du contrat peut être portée à 24 mois.

Une convention est conclue entre les parties au contrat de professionnalisation, l'organisme de formation en France et la structure ou les structures d'accueil à l'étranger.

Cette mobilité peut être réalisée soit dans le cadre d'une mise en veille du contrat, soit dans le cadre d'une mise à disposition auprès de la structure d'accueil à l'étranger.

Mise en veille du contrat

Pendant cette période, l'entreprise ou l'organisme de formation d'accueil est seul responsable des conditions de travail du salarié.

Celles-ci sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur dans le pays d'accueil (santé et sécurité au travail, rémunération, durée du travail...).

La convention précise les informations suivantes :

Date de début et de fin de la période de mobilité

Objet de la formation et nature des tâches confiées en lien avec la certification visée

Lieux de travail et éventuellement de formation

Coordonnées et qualité des personnes chargées de suivre le déroulement en France et dans le pays d'accueil ainsi que les conditions du suivi

Équipements et produits utilisés, ainsi que les engagements en matière de prévention des risques professionnels des entreprises d'accueil situées en dehors de l'Union européenne et des organismes de formation

Rythme de travail et congés

Éventuellement, les conditions de prise en charge financière des frais

Éventuellement, les conditions d'évaluation et de validation des compétences acquises à l'étranger

Règles applicables dans la ou les structures d'accueil à l'étranger, en matière de santé et sécurité au travail

Information sur les garanties prises en matière de responsabilité civile ou de couverture de risques équivalents dans le pays d'accueil.

Mise à disposition

Le salarié en contrat de professionnalisation est mis à disposition de façon temporaire par l'entreprise établie en France auprès d'une entreprise ou d'un organisme de formation situé à l'étranger.

Dans ce cas, la relation contractuelle avec l'entreprise française demeure.

Le contrat de travail n'est pas rompu ou suspendu. L'employeur conserve sa responsabilité vis-à-vis de l'alternant (rémunération, protection sociale salariée...).

La convention précise les informations suivantes :

Date de début et de fin et la durée de la période de mobilité

Objet de la formation et nature des tâches confiées à l'apprenti en lien avec la certification visée

Lieux de travail et éventuellement de formation

Coordonnées et fonction des personnes chargées de suivre le déroulement en France et dans le pays d'accueil, ainsi que les conditions du suivi

Équipements utilisés et produits

Rythme de travail et congés

Éventuellement, conditions de prise en charge des frais

Éventuellement, conditions d'évaluation et de validation des compétences acquises à l'étranger

Règles applicables dans le pays d'accueil en matière de santé et sécurité au travail

Information sur les garanties prises en matière de responsabilité civile ou de couverture de risques équivalents dans le pays d'accueil.

Un étranger peut-il conclure un contrat de professionnalisation ?

Les étrangers ont accès au contrat de professionnalisation dans les mêmes conditions que les autres salariés.

L'employeur doit vérifier que l'étranger a une autorisation de travail ou est originaire d'un pays pour lesquels

l'autorisation de travail n'est pas obligatoire (Espace économique européen – EEE, Suisse, Monaco, Andorre, Saint-Marin).

À savoir

des règles spécifiques existent toutefois pour les étudiants étrangers, pendant la 1^{re} année suivant leur arrivée en France.

Le salarié en contrat de professionnalisation bénéficie-t-il de visites médicales ?

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.

Comment rompre le contrat de professionnalisation ?

Les règles de rupture du contrat varient selon que le contrat de professionnalisation est en CDD ou en CDI .

Le 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

L'indemnité de fin de contrat (ou indemnité de précarité) n'est pas due.

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

Quelles sont les obligations de l'employeur à la fin du contrat de professionnalisation ?

Les obligations de l'employeur diffèrent selon que le CDD se poursuit en CDI ou non.

L'employeur remet les documents suivants au salarié :

Certificat de travail

Attestation France Travail (anciennement Pôle emploi)

Reçu pour solde de tout compte

À noter

Lorsqu'un dispositif d'épargne salariale est mis en place dans l'entreprise, l'employeur remet au salarié, à la fin du contrat de travail, un état récapitulatif des sommes épargnées.

L'employeur n'a pas à remettre au salarié les documents de fin de contrat.

Les dispositions suivantes s'appliquent :

Aucune période d'essai ne peut être imposée

Durée du contrat de professionnalisation prise en compte pour les droits liés à l'ancienneté du salarié

Qu'est-ce qu'un contrat de professionnalisation ?

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail en **alternance**. Il associe une formation théorique dispensée en centre de formation à l'acquisition de savoir-faire sur poste de travail en entreprise.

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

À quels employeurs s'adresse le contrat de professionnalisation ?

Tous les employeurs du secteur privé sont concernés (entreprise, association, mutuelle, coopérative, particulier employeur).

Les entreprises d'armement maritime peuvent signer un contrat de professionnalisation maritime.

Seuls les Epic peuvent signer un contrat de professionnalisation.

À quel public s'adresse le contrat de professionnalisation ?

Le contrat de professionnalisation s'adresse au public suivant :

Demandeur d'emploi d'au moins 26 ans

Personne qui touche le RSA

Personne qui touche l' ASS

Personne qui touche l' AAH

Personne sortant d'un CUI

Comment conclure le contrat de professionnalisation ?

Etablissement du contrat

Le contrat de professionnalisation doit être écrit. Il peut être conclu en CDD ou en CDI .

Il est établi au moyen du formulaire cerfa n°12434.

Vous pouvez télécharger le formulaire en utilisant le service en ligne ci dessous.

- Contrat de professionnalisation

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.

Il ne **peut pas** comporter de clause de délit formation.

À savoir

un descriptif détaillé de la formation associée et de l'organisme de formation concerné est annexé au contrat.

Comment s'effectue le dépôt du contrat ?

L'employeur adresse le contrat de professionnalisation à l'OPCO compétent, sous forme dématérialisée (directement sur le site internet de l'OPCO concerné).

Le site du ministère du travail présente la liste des OPCO :

[Liste des opérateurs de compétences \(OPCO\)](#)

Ministère chargé du travail

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

L'OPCO a 20 jours calendaires pour contrôler la conformité du contrat et prendre une décision de prise en charge financière. Dans le même temps, il doit déposer le contrat à la Dreets accompagné de cette décision.

L'OPCO peut refuser la prise en charge financière si le contrat n'est pas conforme.

Exemple

Le contrat n'est pas conforme si les conditions liées notamment aux bénéficiaires ou à la rémunération ne sont pas respectées.

Quels sont les droits et obligations du salarié en contrat de professionnalisation ?

Le salarié **s'engage à travailler** pour le compte de son employeur et **à suivre la formation** prévue au contrat.

Il bénéficie des mêmes droits que les autres salariés de l'entreprise.

Il ne peut **pas être exclu** des dispositions générales d'une convention collective, d'un accord d'entreprise, d'un usage ou d'un engagement de l'employeur, s'il en remplit les conditions d'octroi.

Le salarié est soumis à la même réglementation de la durée du travail que les autres salariés de l'entreprise.

Le salarié est électeur et éligible aux instances représentatives du personnel, s'il en remplit les conditions.

Quelles sont les obligations de l'employeur d'un salarié en contrat de professionnalisation ?

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.

L'employeur doit également choisir un **tuteur** parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Il devra lui laisser le temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions ainsi qu'à sa formation.

Le salarié bénéficie des mêmes droits que les autres salariés de l'entreprise.

Quelle est la durée du contrat de professionnalisation ?

La durée du contrat diffère selon le type de contrat du salarié :

Lorsqu'il est conclu en CDD, le contrat de professionnalisation doit être conclu pour la durée de la formation, appelée **action de professionnalisation**. Il peut être renouvelé dans certains cas.

Lorsqu'il est conclu en CDI, le contrat de professionnalisation doit **débuter** par une période d'alternance entre formation et activité professionnelle en entreprise. Cette période est appelée action de professionnalisation.

Le contrat peut être conclu pour une durée minimale comprise **entre 6 à 12 mois**.

Le contrat peut avoir une durée maximale de **24 mois** si un accord de branche le prévoit.

En l'absence d'accord de branche, la durée maximale du contrat est de **36 mois** pour certains publics (personnes inscrites depuis plus d'1 an sur la liste des demandeurs d'emploi, personnes bénéficiaires du RSA par exemple).

Le CDD peut être renouvelé 1 fois lorsque le salarié a obtenu la qualification visée et souhaite préparer une qualification supérieure ou complémentaire.

Le CDD peut également être renouvelé 1 fois lorsque le salarié n'a pas obtenu la qualification visée pour l'un des motifs suivants :

Échec à l'obtention de la qualification

Maternité ou adoption

Maladie

Accident du travail

Absence ou insuffisance des cours dispensés par l'organisme de formation

La durée du nouveau CDD varie en fonction du **nombre d'heures de formation nécessaires pour l'obtention de la qualification**. Cette durée ne peut être inférieure à 6 mois.

L'action de professionnalisation à une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois.

L'action de professionnalisation peut avoir une durée maximale de **24 mois** si un accord de branche le prévoit.

En l'absence d'accord de branche, l'action de professionnalisation peut avoir une durée maximale de **36 mois** pour certains publics (personnes inscrites depuis plus d'1 an sur la liste des demandeurs d'emploi, personnes bénéficiaires du RSA par exemple).

Rappel

Après l'action de professionnalisation, le contrat de travail se poursuit dans le cadre du CDI.

Quelle est la rémunération du salarié en contrat de professionnalisation ?

La rémunération brute mensuelle minimale est le Smic , soit actuellement 1 801,80 € .

Ce montant doit être comparé à 85 % du salaire minimum prévu dans les accords collectifs de branche ou d'entreprise (salaire minimum conventionnel).

Exemple

Après calcul, le pourcentage du salaire minimum conventionnel atteint 1 780 € c'est ce montant qui devra être appliquée, car supérieur au SMIC.

Comment se déroule la formation d'un salarié en contrat de professionnalisation ?

La formation d'un salarié en contrat de professionnalisation prend la forme d'actions d'évaluation et d'accompagnement. Elle comporte également des 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.

Attention

la formation est **gratuite**, le salarié n'a rien à débourser pour cette formation.

Quelle est la 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 % si un accord de branche ou interprofessionnel le prévoit pour certaines catégories d'employés, notamment dans les cas suivants :

Demandeur d'emploi de 26 ans et plus, **inscrit depuis plus d'1 an à France Travail (anciennement Pôle emploi)**

Personne qui touche la RSA

Personne qui touche l'ASS

Personne qui touche l'AAH

Personne sortant d'un contrat unique d'insertion (CUI)

Les **actions d'évaluation et d'accompagnement et les enseignements généraux**doivent débuter dans les **2 mois** suivant la signature du contrat de travail.

Rappel

L'action de professionnalisation doit avoir lieu pendant toute la durée du contrat lorsqu'il est à durée déterminée (CDD).

Lorsque le contrat de professionnalisation est à durée indéterminée, l'action de professionnalisation se situeau **début du contrat**.

Quel est le rôle du tuteur d'un salarié en contrat de professionnalisation ?

Le tuteur a notamment pour mission **l'accueil et l'information du salarié** en contrat de professionnalisation. Il organise son **activité** et contribue à l'acquisition de ses **connaissances professionnelles**.

Il veille également au **respect de son emploi du temps** et participe à l'évaluation du **suivi de la formation**.

Comment est choisi le tuteur d'un salarié en contrat de professionnalisation ?

Les conditions de désignation du tuteur varient selon que l'employeur est une entreprise de travail temporaire (ETT), une association intermédiaire (AI), un groupement d'employeurs ou non.

L'employeur choisit un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Le tuteur doit répondre aux conditions suivantes :

Être salarié de l'entreprise qui emploie la personne en contrat de professionnalisation

Justifier d'au moins 2 ans d'expérience dans une qualification visée par le contrat de professionnalisation

Être volontaire

Par exemple : pour une professionnalisation en mécanique, le tuteur devra être mécanicien depuis au moins 2 ans.

L'employeur ne pourrait pas le choisir parmi le personnel administratif de l'entreprise.

Le tuteur peut suivre simultanément 3 personnes s'il est salarié.

À noter

l'employeur peut assurer lui-même le tutorat à condition de remplir les conditions de qualification et d'expérience.

Dans ce cas, il peut suivre 2 personnes.

L'entreprise utilisatrice, l'entreprise de travail temporaire ou le groupement d'employeurs désignent chacune un tuteur.

Comment s'organise le temps de travail du salarié en contrat de professionnalisation ?

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

La durée légale de travail est fixée à 35 heures. Le salarié peut effectuer des heures supplémentaires.

Le temps de formation est du **temps de travail effectif** et compte dans l'horaire de travail.

Quels sont les congés du salarié en contrat de professionnalisation ?

Congés payés

Le salarié bénéficiait 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.

À noter

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

Congés spécifiques

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

Le droit à congé diffèrent selon l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Sans condition d'ancienneté

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

Congé parental d'éducation

Congé sabbatique

Congé ou temps partiel pour création ou reprise d'entreprise

Le contrat de professionnalisation peut-il être réalisé à l'étranger ?

Oui, le contrat de professionnalisation peut être réalisé en partie à l'étranger. C'est ce que l'on appelle la mobilité à l'étranger. Cette mobilité ne peut pas dépasser 1 an. De plus, elle ne doit pas être supérieure à la durée totale du contrat.

Par exemple, pour un contrat de 18 mois, la durée maximale de la mobilité à l'étranger sera de 9 mois.

La durée du contrat peut être portée à 24 mois.

Une convention est conclue entre les parties au contrat de professionnalisation, l'organisme de formation en France et la structure ou les structures d'accueil à l'étranger.

Cette mobilité peut être réalisée soit dans le cadre d'une mise en veille du contrat, soit dans le cadre d'une mise à disposition auprès de la structure d'accueil à l'étranger.

Mise en veille du contrat

Pendant cette période, l'entreprise ou l'organisme de formation d'accueil est seul responsable des conditions de travail du salarié.

Celles-ci sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur dans le pays d'accueil (santé et sécurité au travail, rémunération, durée du travail...).

La convention précise les informations suivantes :

Date de début et de fin de la période de mobilité

Objet de la formation et nature des tâches confiées en lien avec la certification visée

Lieux de travail et éventuellement de formation

Coordonnées et qualité des personnes chargées de suivre le déroulement en France et dans le pays d'accueil ainsi que les conditions du suivi

Équipements et produits utilisés, ainsi que les engagements en matière de prévention des risques professionnels des entreprises d'accueil situées en dehors de l'Union européenne et des organismes de formation

Rythme de travail et congés

Éventuellement, les conditions de prise en charge financière des frais

Éventuellement, les conditions d'évaluation et de validation des compétences acquises à l'étranger

Règles applicables dans la ou les structures d'accueil à l'étranger, en matière de santé et sécurité au travail

Information sur les garanties prises en matière de responsabilité civile ou de couverture de risques équivalents dans le pays d'accueil.

Mise à disposition

Le salarié en contrat de professionnalisation est mis à disposition de façon temporaire par l'entreprise établie en France auprès d'une entreprise ou d'un organisme de formation situé à l'étranger.

Dans ce cas, la relation contractuelle avec l'entreprise française demeure.

Le contrat de travail n'est pas rompu ou suspendu. L'employeur conserve sa responsabilité vis-à-vis de l'alternant (rémunération, protection sociale salariée...).

La convention précise les informations suivantes :

Date de début et de fin et la durée de la période de mobilité

Objet de la formation et nature des tâches confiées à l'apprenti en lien avec la certification visée

Lieux de travail et éventuellement de formation

Coordonnées et fonction des personnes chargées de suivre le déroulement en France et dans le pays d'accueil, ainsi que les conditions du suivi

Equipements utilisés et produits

Rythme de travail et congés

Éventuellement, conditions de prise en charge des frais

Éventuellement, conditions d'évaluation et de validation des compétences acquises à l'étranger

Règles applicables dans le pays d'accueil en matière de santé et sécurité au travail

Information sur les garanties prises en matière de responsabilité civile ou de couverture de risques équivalents dans le pays d'accueil.

Un étranger peut-il conclure un contrat de professionnalisation ?

Les étrangers ont accès au contrat de professionnalisation dans les mêmes conditions que les autres salariés.

L'employeur doit vérifier que l'étranger a une autorisation de travail ou est originaire d'un pays pour lesquels

l'autorisation de travail n'est pas obligatoire (Espace économique européen – EEE, Suisse, Monaco, Andorre, Saint-Marin).

À savoir

des règles spécifiques existent toutefois pour les étudiants étrangers, pendant la 1^{re} année suivant leur arrivée en France.

Le salarié en contrat de professionnalisation bénéficie-t-il de visites médicales ?

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.

Comment rompre le contrat de professionnalisation ?

Les règles de rupture du contrat varient selon que le contrat de professionnalisation est en CDD ou en CDI .

Le 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

L'indemnité de fin de contrat (ou indemnité de précarité) n'est pas due.

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

Quelles sont les obligations de l'employeur à la fin du contrat de professionnalisation ?

Les obligations de l'employeur diffèrent selon que le CDD se poursuit en CDI ou non.

L'employeur remet les documents suivants au salarié :

Certificat de travail

Attestation France Travail (anciennement Pôle emploi)

Reçu pour solde de tout compte

À noter

Lorsqu'un dispositif d'épargne salariale est mis en place dans l'entreprise, l'employeur remet au salarié, à la fin du contrat de travail, un état récapitulatif des sommes épargnées.

L'employeur n'a pas à remettre au salarié les documents de fin de contrat.

Les dispositions suivantes s'appliquent :

Aucune période d'essai ne peut être imposée

Durée du contrat de professionnalisation prise en compte pour les droits liés à l'ancienneté du salarié

Questions – Réponses

- Contrat d'apprentissage et de professionnalisation : quelles différences ?
- Aide au logement : qu'est-ce que l'aide MOBILI-JEUNE ?
- Un ressortissant européen salarié en France a-t-il les mêmes droits qu'un salarié français ?

Toutes les questions réponses

Et aussi...

- Aides à l'embauche en alternance par un contrat de professionnalisation
- Avance Loca-Pass : aide au locataire pour le dépôt de garantie
- Cotisations salariales – Salarié du secteur privé

Pour en savoir plus

- Le contrat de professionnalisation
Source : Ministère chargé du travail
- Liste des opérateurs de compétences (OPCO)
Source : Ministère chargé du travail
- Rechercher une formation en alternance
Source : Ministère chargé du travail
- Carte d'étudiant des métiers
Source : Ministère chargé de la formation professionnelle

Où s'informer ?

- Pour vous informer et trouver un interlocuteur si vous avez moins de 26 ans :
Mission locale
- Pour vous informer et trouver un interlocuteur si vous avez plus de 26 ans :
France Travail (anciennement Pôle emploi)

Services en ligne

- Contrat de professionnalisation
Formulaire
- Trouver une entreprise qui recrute en alternance
Téléservice
- Simulateur du coût d'embauche d'un salarié en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation
Simulateur
- Modèle de convention de mise en œuvre d'une mobilité
Modèle de document
- Modèle de convention de mise en œuvre d'une mobilité de 4 semaines ou moins
Modèle de document

Et aussi...

- Aides à l'embauche en alternance par un contrat de professionnalisation
- Avance Loca-Pass : aide au locataire pour le dépôt de garantie
- Cotisations salariales – Salarié du secteur privé

Textes de référence

- 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 D6325-1 à D6325-5
Formation, enregistrement et rupture du contrat
- Code du travail : articles L6325-8 à L6325-10
Salaire et durée du travail
- 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 : 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 D6325-6 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 D6325-29
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 R6325-35
Mobilité dans ou hors de l'Union européenne
- Code du travail : article D6332-87
Contrat de professionnalisation : prise en charge par France Travail (anciennement Pôle emploi)
- Code du travail : article R5221-1 à R5221-7
Etudiants étrangers
- Circulaire DGFP n°2012-15 du 19 juillet 2012 relative à la mise en œuvre du contrat de professionnalisation
- 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

