



MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE SOCIAL

Le contrat de professionnalisation

Mise à jour le 26.11.15

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. Il permet l'**acquisition d'une qualification professionnelle** (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle...) **reconnue par l'État et/ou la branche professionnelle**. L'objectif étant l'insertion ou le retour à l'emploi des jeunes et des adultes.

Un contrat de professionnalisation pour qui ?

Du côté bénéficiaires

- Jeunes âgés de 16 à 25 ans
- Demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.
- Bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH)
- Dans les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, aux bénéficiaires du revenu minimum d'insertion et de l'allocation de parent isolé
- Personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé

Du côté des employeurs

- Tous les employeurs assujettis au financement de la formation professionnelle continue, à l'exception de l'État, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à caractère administratif.

Les établissements publics industriels et commerciaux et les entreprises d'armement maritime peuvent conclure des contrats de professionnalisation.

Quelles sont les caractéristiques du contrat de professionnalisation ?

Contrat

Le contrat peut être à durée limitée pour une durée comprise entre 6 et 12 mois. Cette durée peut être portée directement à 24 mois pour les personnes sans qualification ou bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH ou sortant d'un contrat aidé.

A l'issue d'un contrat à durée limitée, aucune indemnité de fin de contrat n'est due.

Est-il possible de renouveler un contrat de professionnalisation à durée limitée ?

Oui, il est possible de renouveler une fois un contrat de professionnalisation à durée limitée avec le même employeur, dès lors que la seconde qualification visée est supérieure ou complémentaire à la première ou si le bénéficiaire n'a pu atteindre la qualification préparée pour cause d'échec à l'examen, maternité ou adoption, maladie, accident du travail, défaillance de l'organisme de formation.

Le contrat peut également être à durée indéterminée. Dans ce cas, les règles de durée maximale (12 ou 24 mois) portent sur la période de professionnalisation, c'est-à-dire la première phase du contrat qui s'effectue en alternance, à l'issue de laquelle le contrat de travail se poursuit sous l'égide du droit commun.

Quelle que soit la forme du contrat (à durée limitée ou CDI), le contrat peut comporter une période d'essai qui doit être mentionnée dans le contrat de professionnalisation.

Conditions de travail

Le titulaire d'un contrat de professionnalisation est un salarié à part entière. À ce titre, les lois, les règlements et la convention collective lui sont applicables dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés, dans la mesure où leurs dispositions ne sont pas incompatibles avec les exigences de leur formation.

Rémunération

Le montant varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et de son niveau de formation initial.

Niveau de formation ou de qualification avant le contrat de professionnalisation		
Age	Inférieur au baccalauréat	Egal ou supérieur au baccalauréat
Moins de 21 ans	Au moins 55% du SMIC	Au moins 65% du SMIC
21 ans à 25 ans révolus	Au moins 70% du SMIC	Au moins 80% du SMIC
26 ans et plus	Au moins le SMIC ou 85% de la rémunération minimale conventionnelle ordinaire	Au moins le SMIC ou 85% de la rémunération minimale conventionnelle ordinaire

Des dispositions conventionnelles ou contractuelles peuvent prévoir une rémunération plus favorable pour le salarié.

Le temps de travail

Le temps de travail du salarié en contrat de professionnalisation est identique à celui des autres salariés de l'entreprise. Le temps de formation est inclus dans le temps de travail. Les salariés bénéficient du repos hebdomadaire.

Toute la réglementation concernant les jeunes travailleurs de moins de 18 ans s'applique aux mineurs en contrat de professionnalisation, notamment :

- la réglementation sur la [durée du travail](#) ;
- l'interdiction de travail les jours fériés, sauf dérogation.

Le contrat peut être conclu à temps partiel dès lors que l'organisation du travail à temps partiel ne fait pas obstacle à l'acquisition de la qualification visée et qu'elle respecte les conditions propres au contrat de professionnalisation, notamment en matière de durée de formation par rapport à la durée totale du contrat.

L'organisation de l'alternance

La période de professionnalisation (alternance entre enseignements et périodes de travail en entreprise) est située au début d'un contrat à durée indéterminée. Dans le cas d'un contrat à durée limitée, elle occupe toute la durée du contrat.

Les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont dispensés par un organisme de formation, ou par l'entreprise elle-même si elle dispose d'un service de formation interne doté de moyens distincts de ceux des services de production.

Ces enseignements ont une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat de professionnalisation à durée limitée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée. Cette durée ne peut pas être inférieure à 150 heures. Un accord de branche peut toutefois porter cette durée au-delà de 25 %, soit pour certains publics (bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH), soit pour certaines qualifications.

Le tutorat

L'employeur doit désigner, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, un tuteur pour l'accompagner. Celui-ci doit être un salarié qualifié de l'entreprise. Il doit être volontaire, confirmé et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans en rapport avec la qualification visée.

Le tuteur salarié ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 3 salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation.

L'employeur peut être lui-même tuteur s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience. L'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de 2 salariés.

Quelles sont les démarches pour formaliser un contrat de professionnalisation ?

Quelle que soit la forme du contrat (à durée limitée ou CDI), le contrat doit être établi par écrit.

Au plus tard dans les cinq jours suivant la conclusion du contrat, l'employeur envoie le contrat de professionnalisation à l'OPCA.

- [Formulaire CERFA](#)
- [Notice d'utilisation du CERFA](#)

Il est toutefois conseillé aux employeurs de déposer le dossier avant le début de l'exécution du contrat de professionnalisation, afin de s'assurer auprès de l'OPCA de sa conformité et de la prise en charge des dépenses de formation.

L'OPCA dispose de 20 jours pour prendre une décision de prise en charge financière de la formation et rendre un avis sur la conformité du contrat. A défaut de réponse dans ce délai, l'OPCA prend en charge le contrat de professionnalisation et le contrat est réputé déposé.

Si l'organisme refuse la prise en charge financière au motif que les stipulations du contrat sont contraires à une disposition légale ou à une stipulation conventionnelle, il notifie sa décision motivée à l'employeur et au salarié titulaire du contrat.

Après avis de conformité et confirmation de prise en charge des dépenses de formation, l'OPCA dépose le contrat auprès de la Direccte du lieu d'exécution du contrat, sous une forme dématérialisée.

Quelles sont les aides à l'embauche en contrat de professionnalisation ?

Les employeurs de salariés en contrat de professionnalisation peuvent bénéficier, selon les cas, d'un certain nombre d'aides financières :

- Exonération des cotisations patronales d'assurances sociales (assurance maladie, maternité, invalidité, vieillesse-décès) et d'allocations familiales lorsque le salarié est âgé de 45 ans et plus; [en savoir +](#).
- Exonération spécifique pour certains groupements d'employeurs (GEIQ). [Pour en savoir +](#).
- Une aide pour les entreprises de plus de 250 salariés employant plus de 4% d'alternants
- Une aide de 2000 € est versée à toutes les entreprises à l'embauche d'un demandeur d'emploi âgé de 45 ans et plus en contrat de professionnalisation ;
- Aide forfaitaire attribuée à l'employeur par Pôle emploi pour l'embauche d'un demandeur d'emploi de 26 ans et plus ;
- Aide pour l'accompagnement personnalisé vers l'emploi dans les GEIQ.

Des aides sont également prévues afin d'inciter les entreprises à recruter des personnes handicapées en contrat de professionnalisation. Pour le détail de ces aides, il convient de se reporter au [site de l'Agefiph](#).

Quelles sont les obligations respectives des parties au contrat de professionnalisation ?

L'employeur s'engage à assurer aux bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation une formation leur permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à leur fournir un emploi en relation avec cet objectif pendant la durée du contrat à durée limitée ou de l'action de professionnalisation dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

De son côté, le titulaire du contrat s'engage à travailler pour le compte de cet employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Dans les deux mois qui suivent le début du contrat de professionnalisation, l'employeur examine avec le titulaire du contrat l'adéquation du programme de formation au regard des acquis du salarié.

En cas d'inadéquation, en cas de modification d'un élément du contrat, l'employeur et le salarié doivent conclure un avenant au contrat de professionnalisation, dans les limites de la durée de ce contrat.

Cet avenant est transmis à l'organisme paritaire collecteur agréé qui finance la formation (OPCA) puis déposé par ce dernier auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

Que se passe-t-il si le contrat de professionnalisation est rompu ?

Si le contrat à durée limitée (ou l'action de professionnalisation s'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée), est rompu avant son terme, l'employeur doit en informer, dans les 30 jours qui suivent cette rupture :

- la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi - Direccte ;
- l'organisme paritaire collecteur agréé ;
- l'URSSAF.

Pour en savoir plus : travail-emploi.gouv.fr

- [Sur l'aide à l'embauche d'un demandeur d'emploi de 45 ans et plus en contrat de professionnalisation](#)
- [Sur les dispositions spécifiques qui existent pour certains publics](#)
- [Sur les dispositions spécifiques qui existent pour certains employeurs](#)
- [Sur le tutorat](#)

Qui contacter ?

- Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi - [Direccte](#)
- [Pôle emploi](#)
- L'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA)
- [Mission locale](#) ou la permanence d'accueil, d'information et d'orientation (PAIO)

Textes de référence

- Code du travail : articles L. 6325-1 à L. 6325-24, L. 6314-1, D. 6325-1 à D. 6325-28.
- [Décret 2014-969 du 22 août 2014](#) relatif à la durée minimale des périodes de professionnalisation et à l'obligation de tutorat d'un salarié en contrat de professionnalisation
- [Loi n°2011-893 du 28 juillet 2011](#) pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels
- [Arrêté du 30 décembre 2011](#) relatif à la carte d'étudiant des métiers (JO du 31)
- Ces contrats peuvent avoir pour finalité l'obtention de deux qualifications professionnelles. [Décret n° 2012-197 du 8 février 2012](#)
- [Décret n° 2012-660 du 4 mai 2012](#) relatif à l'aide de l'État pour les entreprises de 250 salariés et plus excédant le seuil de salariés prévu à l'article 230 H du code général des impôts
- [Décret n° 2011-524 du 16 mai 2011](#) relatif à l'aide à l'embauche des demandeurs d'emploi de quarante-cinq ans et plus en contrat de professionnalisation
- Circulaire DGEFP [n° 2012/15 du 19 juillet 2012](#) qui présente en détail l'ensemble de la réglementation relative aux contrats de professionnalisation (procédure, règles applicables en cas de succession de contrats...), chaque point de la réglementation étant accompagné d'une partie « questions/réponses » qui le précise.]]
- [Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014](#) relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.
- [Loi n° 2015-994 du 17 août 2015](#) (JO du 18)