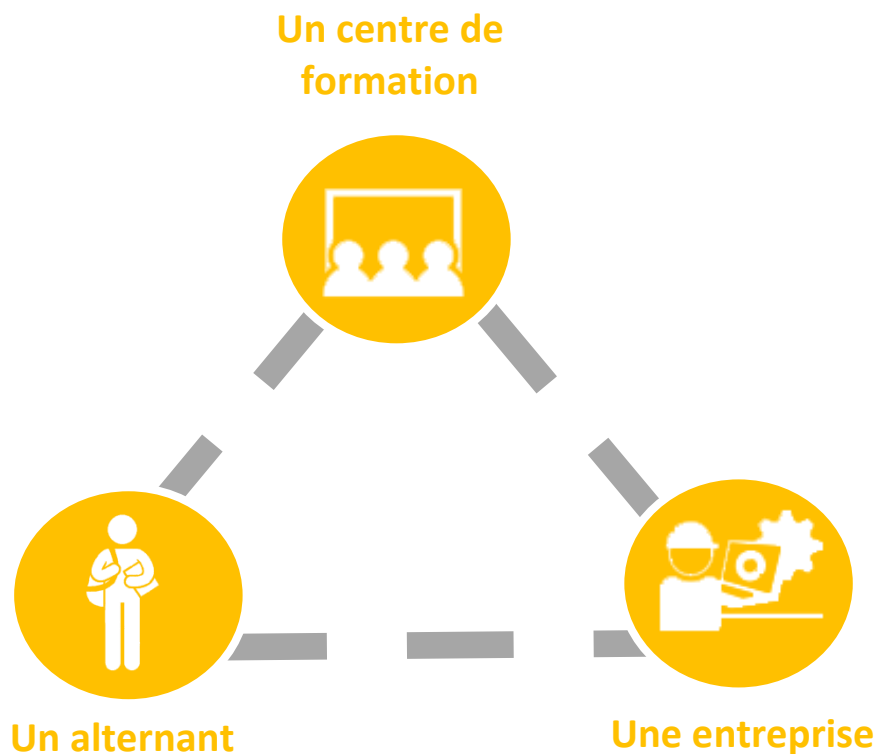


LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION



1. Le principe de l'alternance



2. Le principe du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation permet l'acquisition, dans le cadre de la formation continue, d'une qualification professionnelle (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle...) reconnue par l'État et/ou la branche professionnelle.

L'objectif est l'insertion ou le retour à l'emploi des jeunes et des adultes.

Contrat de professionnalisation = contrat de travail

Le contrat de professionnalisation peut être conclu pour une durée limitée (CDD de 6 à 12 mois). Cette durée peut être portée directement à 36 mois sous certaines conditions ou pour une durée indéterminée (CDI).

À titre expérimental pour une durée de 3 ans, le contrat pourra définir un parcours de formation « sur-mesure » qui ne sera pas nécessairement qualifiant ou certifiant. La souplesse de ce contrat doit permettre aux personnes éloignées de l'emploi de disposer d'une formation sur mesure, plus adaptée à leurs besoins. D'autre part, elle permettra aux entreprises de pouvoir embaucher d'emblée un salarié, qui sera formé au plus près des besoins réels du terrain.

A l'issue d'un contrat à durée déterminée (CDD), aucune indemnité de fin de contrat n'est due.

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION



3. Les conditions d'âge

- Jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale,
- 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),
- Personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé (contrat unique d'insertion - CUI).

4. La rémunération

Le montant varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et de son niveau de formation initiale, sous réserve de dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables. L'ensemble des revenus perçus doivent être déclarés.

Niveau de salaire applicable à un salarié en contrat de professionnalisation		
Age du salarié	Salaire minimum de base	Salaire minimum majoré
Moins de 21 ans	Au moins 55 % du SMIC	Au moins 65 % du SMIC
De 21 ans à 25 ans inclus	Au moins 70 % du SMIC	Au moins 80 % du SMIC
26 ans et plus	La rémunération ne peut pas être inférieure au Smic ou à 85 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions conventionnelles applicables dans l'entreprise.	

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 égale ou supérieure au niveau bac.

5. Le recrutement

- Etablir un profil de poste,
- Déposer des offres et recruter à la bonne période,
- Faire passer des entretiens d'embauche,
- Signer et enregistrer le contrat.

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION



6. Les aides

Aides aux entreprises			
Jeunes de 16 à 25 ans révolus	Demandeur d'emploi de 26 ans et plus	Demandeur d'emploi de 45 ans et plus	
<ul style="list-style-type: none">■ Application de l'allègement dégressif des cotisations « Fillon »■ Pour les groupements d'employeurs : exonération des cotisations patronales de sécurité sociale et de la cotisation patronale d'accident du travail et maladie professionnelle.	<ul style="list-style-type: none">■ Aide forfaitaire de Pôle emploi de 2 000€ versée en 2 fois, sous réserve d'une convention avec Pôle emploi.	<ul style="list-style-type: none">■ Exonération* des cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales (hors AT/MP). Les groupements d'employeurs bénéficient en plus d'une exonération* de la cotisation patronale d'accident du travail et maladie professionnelle.■ Aide de l'état de 2 000€ versée en 2 fois. Demande auprès de Pôle emploi.	Prise en charge partielle des frais de formation du bénéficiaire du contrat et du tuteur par l'OPCO, non prise en compte dans l'effectif sauf pour tarification AT.

* dans la limite du SMIC horaire x nombre d'heures rémunérées

7. L'intégration de l'alternant

- Avant l'accueil de l'alternant :
 - Préparer le poste de travail,
 - Informer les collaborateurs, les clients et fournisseurs susceptibles d'être en relation avec l'alternant,
 - Organiser l'accueil de l'alternant : être présent et disponible, prévoir une visite de l'entreprise.
- Identifier le tuteur :
 - Présenter le poste, les conditions de travail, les consignes de sécurité, les usages et la culture de l'entreprise,
 - Situer le poste dans le fonctionnement de l'entreprise,
 - Organiser l'emploi du temps, en prévoyant une phase d'adaptation et de découverte,
 - Donner les objectifs et s'assurer qu'ils ont été compris,
 - Prévoir des entretiens d'évaluation réguliers,
 - S'assurer du report de l'entretien dans l'outil de liaison.

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION



- Accueillir l'alternant :
 - Accueil par la structure (accueil du responsable, livret d'accueil, prise en charge administrative et financière, règlement intérieur, organigramme...),
 - Accueil par le collectif du travail (accueil du responsable, présentation aux équipes, présentation de son lieu de travail, entretien avec le supérieur hiérarchique qui fixera les objectifs de sa mission de travail liés à la pédagogie de l'établissement d'enseignement).
- Organiser la formation avec l'appui de l'équipe pédagogique du centre de formation :
 - Etablir le contact avec le tuteur pédagogique,
 - Elaborer un programme d'activités évolutif qui permettrait à l'entreprise de recruter l'alternant à l'issue de son contrat si l'occasion était donnée.

8. Les obligations de l'alternant

- Respecter le règlement intérieur de l'entreprise ainsi que du centre de formation,
- Etre assidu en entreprise et au centre de formation,
- Appliquer les consignes qui lui sont données,
- Effectuer le travail confié par l'employeur qui doit correspondre à sa formation,
- Se présenter aux examens.

9. Le rôle et les responsabilités du tuteur

L'employeur « s'engage à assurer une formation au salarié lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif », conformément aux dispositions de l'article L 6325-3.

Le profil du tuteur

- Le tuteur doit justifier d'au moins 2 ans d'expérience professionnelle dans le domaine,
- Au maximum, un tuteur peut suivre 3 personnes s'il est salarié, 2 personnes s'il est employeur.

10. La période d'essai

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

Cette période d'essai répond au régime prévu par le Code du travail selon le cas pour un CDD ou pour un CDI.

- Cependant, pour en garantir la preuve, il est obligatoire de signifier cette rupture par écrit :
 - soit par lettre recommandée avec accusé de réception,
 - soit lettre remise en mains propres contre décharge,
 - soit en faisant signer l'imprimé de constatation de rupture.

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION



11. La rupture du contrat de professionnalisation

Contrat de professionnalisation effectué en CDD :

- La rupture par un accord en commun entre le salarié et l'employeur,
- La rupture en raison d'une faute grave,
- La rupture en raison d'une embauche sous CDI,
- La rupture en cas de force majeure.

Contrat de professionnalisation effectué en CDI :

Les modalités de rupture sont les mêmes que celles prévues pour la rupture d'un CDI de droit commun.

12. La fin du contrat

- L'employeur doit délivrer un certificat de travail à l'alternant,
- L'employeur peut, s'il le souhaite, garder le salarié après son contrat de professionnalisation à durée déterminée dans le cadre d'un contrat de travail de droit commun,
- L'employeur peut proposer à un alternant ayant obtenu son diplôme un nouveau contrat de professionnalisation pour préparer une mention complémentaire ou une qualification supérieure,
- L'alternant bénéficie de l'allocation chômage durant sa période de recherche d'emploi.