

15^A

Le contrat de professionnalisation

Points clés

- ❶ Contrat de travail en alternance pour qualifier "sur mesure"
- ❷ Le contrat de professionnalisation un salarié de l'entreprise
- ❸ Classification et rémunération des titulaires des contrats de professionnalisation
- ❹ Avantages, exonérations ou allègements de cotisations patronales de sécurité sociale
- ❺ Autres avantages financiers

Objectifs

Le contrat de professionnalisation, est un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée en alternance. La formation est au cœur de ce contrat.

Il est ouvert à des jeunes ou des adultes en vue d'acquérir une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme. Il favorise l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Il repose sur la pédagogie de l'alternance.

Références juridiques

Article L 6325-1 à 24 du code du travail

À noter

A titre expérimental, jusqu'au 31 décembre 2017, le contrat de professionnalisation peut être proposé à des demandeurs d'emploi très éloignés de l'emploi. Sont visés par cette mesure les moins qualifiés et les plus éloignés du marché du travail ainsi que ceux écartés pour inaptitude et ceux qui disposent d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, Ces publics peuvent, par dérogation au contrat de professionnalisation de droit commun, acquérir une certification inscrite à l'inventaire, un bloc de compétences d'un diplôme ou d'un titre ou une action de pré-qualification.

1 Contrat de travail en alternance pour qualifier "sur mesure"

Comme pour tout recrutement l'entreprise définit librement :

- le profil du salarié à recruter :
 - jeune âgé de moins de 26 ans ;
 - demandeur d'emploi de 26 ans et plus ;
 - bénéficiaire d'un minima social (RSA, ASS, AAH) ;
 - personne sortant d'un contrat unique d'insertion (CUI)
- la qualification professionnelle à préparer : diplôme ou titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP), certificat de qualification professionnelle (CQP), certificat de qualification professionnelle inter-branches (CQPI), qualification reconnue dans les classifications de la Branche.
- l'organisme de formation chargé de dispenser la formation en vue d'acquérir la qualification préparée. Si l'entreprise dispose d'un service de formation bien identifié, elle peut aussi recourir à la formation interne (Voir dans les critères de prise en charge les spécificités du Fafiec pour la formation interne).
- la forme du contrat : à durée indéterminée (par exemple, pour attirer et fidéliser un salarié en quête d'un emploi stable) ou déterminée (pour préparer une future embauche,...).

2 Le contrat de professionnalisation un salarié de l'entreprise

Comme les autres salariés, le titulaire du contrat de professionnalisation applique toutes les règles qui s'imposent dans l'entreprise. Il bénéficie d'une protection sociale, des dispositions du code du travail, de la convention et des accords collectifs applicables dans l'entreprise et compatibles avec les exigences de sa formation.

Quatre particularités à souligner :

- durée du travail : elle inclut le temps passé en formation et ne peut dépasser la durée hebdomadaire du travail pratiquée dans l'entreprise (accord d'entreprise ou de branche du 25 juin 2015) ni la durée quotidienne (en principe, 10 heures maximum).
- indemnité de précarité : au terme du CDD, l'indemnité de précarité (10 %) n'est pas due
- seuil d'effectif : le titulaire d'un contrat de professionnalisation n'est pas pris en compte dans les effectifs pendant toute la durée du CDD ou de la phase de professionnalisation du CDI. Excepté pour la tarification « Accident du travail ».
- les coûts de formation : ils sont à la charge de l'entreprise (et couverts par le Fafiec), aucune contribution financière ne peut être demandée par l'organisme de formation au salarié lors de son inscription.

3 Classification et rémunération des titulaires des contrats de professionnalisation

Le niveau du salaire et le coefficient doivent correspondre à l'emploi occupé pendant le contrat de professionnalisation et au niveau de formation validé à l'entrée.

			Taux de rémunération % du SMC	
Niveaux de Formation à l'entrée (Niveaux Éducation Nationale)	Année d'exécution du C.P	Coefficients d'entrée	Jeunes de moins de 26 ans	Demandeurs d'emploi/26 ans et plus
V / IV	1ère année	220	80%	85%
	2ème année	220	100%	100%
III Métiers transverses	1ère année	240	80%	85%
	2ème année	240	90%	100%
III Métiers de la Branche	1ère année	275	80%	85%
	2ème année	275	90%	100%
II	1ère année	310	80%	85%
	2ème année	310	90%	100%
I	1ère année	95	80%	85%
	2ème année	95	100%	100%

Les coefficients d'entrée indiqués sont à considérer comme des minima conventionnels, sous réserve que les minima conventionnels ne soient pas inférieurs au SMIC.

“ Exemple

En phase de croissance, une ESN recherche deux profils : un technicien de maintenance informatique et un développeur. Se heurtant à des difficultés pour recruter des professionnels déjà formés, elle opte pour le contrat de professionnalisation et embauche :

- un jeune de 23 ans pour le préparer au titre « Technicien supérieur en maintenance et service informatique ».
- un demandeur d'emploi de 46 ans, avec pour objectif l'obtention du CQP « Développeur Nouvelles Technologies » (DNT).

L'emploi d'un développeur est stratégique pour l'entreprise. Pour attirer et fidéliser le candidat pressenti, elle lui propose un contrat de professionnalisation à durée indéterminée : c'est un emploi stable avec des possibilités d'évolution.

Le second recrutement doit répondre à un besoin de main d'œuvre avec une perspective de pérennisation d'ici un an. Un contrat de professionnalisation en CDD est donc conclu. À son terme, si la situation de l'entreprise le permet, le salarié sera définitivement embauché.

4 Avantages, exonérations ou allègements de cotisations patronales de sécurité sociale

Le salarié embauché en contrat de professionnalisation n'est pas comptabilisé dans l'effectif de l'entreprise.

Bénéficient d'une réduction d'impôt au titre de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) les entreprises de 250 salariés et plus assujetties à cette taxe qui emploient au moins 5% de contrats favorisant l'insertion professionnelle (apprentis, salariés en contrat de professionnalisation, personnes accomplissant un volontariat international en entreprise ou bénéficiant d'une convention industrielle de formation par la recherche-CIFRE).

Selon l'âge du salarié au moment de son embauche, l'employeur peut bénéficier d'un allègement ou d'une exonération de cotisations patronales de sécurité sociale :

→ **Jeune de moins de 26 ans / Demandeur d'emploi de 26 ans à moins de 45 ans.**

L'entreprise bénéficie – comme pour tout salarié dont la rémunération annuelle n'excède pas 160 % du SMIC – de la réduction « Fillon » sur les cotisations patronales de sécurité sociale (assurances sociales, allocations familiales).

→ **Demandeur d'emploi de 45 ans et plus**

L'entreprise bénéficie d'une exonération des cotisations patronales d'assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, vieillesse, sauf accident du travail et maladies professionnelles) et d'allocations familiales.

→

Bon à savoir

→ L'entreprise qui associe l'embauche en CDI d'un jeune de moins de 26 ans (de moins de 30 ans s'il est reconnu travailleur handicapé) avec le maintien dans l'emploi d'un senior (ou son embauche) en CDI, peut bénéficier d'une aide au titre du contrat de génération: jusqu'à 8000 € par an et par binôme, et ce, durant trois ans.

→ Si le jeune est embauché en contrat de professionnalisation à durée indéterminée, les avantages liés à ces deux contrats peuvent se cumuler.

En savoir plus

→ [Fiche 26](#) « Le tutorat »

→ [Fiche 33a](#) « La préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI) »

→ [Fiche 42](#) « La demande de prise en charge »

→ Site Internet www.fafiec.fr, rubrique « contrat de professionnalisation »

→ Site Internet www.urssaf.fr

→ Site Internet www.pole-emploi.fr

→ Site Internet www.agefiph.fr

5 Autres avantages financiers

→ Le financement des coûts de formation par le Fafiec.

→ La prise en charge possible par le Fafiec de la formation tutorale et des dépenses liées à l'exercice des fonctions tutorales.

→ Les aides versées par Pôle emploi pour l'embauche :

- d'un demandeur d'emploi de 26 ans et plus (Aide Forfaitaire à l'Employeur – AFE). Montant : 2 000 € maximum (pour un temps plein);
- d'un demandeur d'emploi de 45 ans et plus. Montant : 2 000 € maximum cumulable avec l'AFE.

Pour toute demande contacter Pôle emploi : www.pole-emploi.fr

→ Les aides de l'Agefiph :

- prime à la professionnalisation de 1 000 € à 5 000 € selon la nature et la durée du contrat ;
- aide à la pérennisation du contrat de 2 000 € maximum à l'issue du contrat en cas d'embauche en CDI ou en CDD d'au moins 12 mois ;
- aide à l'aménagement des situations de travail pour compenser la situation de handicap de la personne.

→ Une aide à la formation avant une embauche en contrat de professionnalisation à durée déterminée de 6 à moins de 12 mois (Action de Formation Préalable au Recrutement – AFPR), à durée déterminée d'au moins 12 mois ou à durée indéterminée (Préparation Opérationnelle à l'Emploi – POE), dans la limite de 400 heures de formation.

CE QU'IL FAUT RETENIR

– Contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée, le contrat de professionnalisation permet de recruter, former et qualifier un salarié.

– Le titulaire du contrat de professionnalisation est un salarié comme les autres, avec quelques particularités : temps de formation inclus dans le temps de travail, rémunération calculée en pourcentage du minimum conventionnel...

– Le contrat de professionnalisation ouvre droit à différentes aides : financement du Fafiec, aides de Pôle emploi, prime...