

Un contrat de professionnalisation est un contrat de travail en alternance, entre un employeur du secteur privé et un salarié répondant à certains critères. Il est formalisé par un « Cerfa » (EJ20).

Ce contrat s'adresse aux :

- peunes de 16 à à 25 ans révolus (26 ans moins un jour) pour compléter leur formation initiale
- demandeurs d'emploi d'au moins 26 ans
- bénéficiaires du RS
- bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique (ASS)
- bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH)
- personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI)

Il permet d'associer l'acquisition d'un savoir théorique en cours (enseignement général, professionnel ou technologique), et d'un savoir-faire pratique au sein d'une ou plusieurs entreprises.

Il vise l'obtention d'un titre professionnel délivré par le Ministère du Travail ou d'un diplôme de l'Education Nationale.

le contrat de professionnalisation peut être conclu en CDD (6 à 12 mois) ou en CDI (12 à 24 mois). Le coût de la formation est pris en charge par l'OPCO auquel cotise l'entreprise et ne coûte donc rien à l'alternant.

L'alternant bénéficie de l'accompagnement d'un(e) tuteur(trice) au sein de l'entreprise.

Rémunération brute mensuelle minimale d'un alternant*, prise en charge par l'employeur

Age Niv. de formation initiale	Inférieur au baccalauréat	Egal ou supérieur au baccalauréat
Moins de 21 ans	Au moins 55% du SMIC	Au moins 65% du SMIC
de 21 à 25 ans	Au moins 70% du SMIC	Au moins 80% du SMIC
26 ans et +	100% du SMIC ou 85% de la rémunération collective ordinaire	100% du SMIC ou 85% de la rémunération collective ordinaire

*Sous réserve d'une convention collective plus favorable pour l'alternant Base temps plein 151,67h/mois, soit 35h/semaine Source: https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15478



ENGAGEMENTS DES PARTIES

1. Assure une formation permettant d'acquérir une qualification professionnelle



Fournit un emploi en relation avec
son objectif professionnel

Travaille pour le compte de l'entreprise



Suit la formation prévue au contrat

Réalise les actions de formation



LES AVANTAGES DU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

POUR L'EMPLOYEUR

- une **réponse aux difficultés de recrutement**, en formant de nouveaux salariés pour adapter leurs compétences professionnelles aux besoins de son activité
 - une transmission des savoir-faire pour permettre de pérenniser l'activité.
- un **outil de recrutement en confiance** : la période de formation favorise l'intégration d'un nouveau salarié dans l'entreprise, la connaissance de ses métiers et de son environnement professionnel. A l'issue du contrat, l'alternant peut être embauché en toute confiance.
 - un coût salarial maitrisé, selon l'âge et le niveau de formation initiale

LES AVANTAGES FINANCIERS

- Pour l'embauche d'un demandeur d'emploi de 26 ans et + : Aide forfaitaire attribuée à l'employeur par Pôle emploi (1)
- Pour l'embauche d'un demandeur d'emploi de + de 45 ans : Aide, pouvant aller jusqu'à 2000 € versée aux entreprises et exonération de cotisations patronales d'assurances sociales (assurance maladie, maternité, invalidité, vieillesse-décès) et d'allocations familiales (2)

 $Sources: {\it ^{(1)}} \ \underline{https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/jcms/recleader_6607/aide-forfaitaire-de-pole-emploi-pour-les-26-ans-et-plus-en-professionnalisation?portal=gc_5228$

https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/jcms/recleader_6605/aide-a-l-embauche-des-demandeurs-d-emploi-de-45-ans-et-plus-en-professionnalisation?portal=gc_5228

LES STATUS ET DROITS DE L'ALTERNANT

L'alternant est un salarié à part entière.

À ce titre, les Lois, règlements et conventions collectives de la branche professionnelle de l'entreprise d'accueil lui sont applicables.

L'employeur dispose d'un pouvoir disciplinaire à l'encontre de l'alternant.

Les sanctions discriminatoires et pécuniaires sont interdites.

L'alternant bénéficie des mêmes droits que les

autres salariés de l'entreprise en matière de congés payés, congés exceptionnels fixés par le code du travail, accords ou conventions collectives, et droits médicaux et sociaux. Il est donc soumis à une visite médicale d'embauche et participe également aux élections professionnelles.

La durée de temps de travail hebdomadaire est la même que celle en vigueur dans l'entreprise.



FORMATIONS ET QUALIFICATIONS VISÉES



A l'issue de leur formation, et sous réserve d'avoir réussi leurs examens, les **alternants obtiennent un Titre Professionnel** (dûment reconnu par l'Etat, les branches professionnelles et les entreprises) ou **un Brevet Professionnel** (niveau BAC).

Le Titre Professionnel propose souvent un **parcours de formation plus opérationnel et moins généraliste** qu'un diplôme d'État (type CAP, BEP, etc).

Il permet d'acquérir plus rapidement des compétences opérationnelles car il se concentre sur toutes les matières nécessaires à l'exercice du métier et uniquement celles-ci.

Il couvre les apprentissages suivants :

- **Apprentissages en atelier** (75% du temps de formation en centre en moyenne)
- Mises en situation professionnelles reconstituées dans des ateliers
- Technologie / mathématiques / français / bureautique appliqués au métier
- Du travail en distanciel pour certains exercices ou notions fondamentales ou études de cas métier.

Les Titres Professionnels sont des formations de 770 à 840 heures (minimum 150 heures).

La durée peut varier de 6 à 24 mois selon les

parcours, les spécialités et modalités pédagogiques envisagés (en présentiel ou en distanciel).

Le temps de présence en formation représente entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat de professionnalisation à durée déterminée (ou de la période de professionnalisation, dans le cas d'un CDI).

La durée minimale peut dépasser 25 % par un accord de branche, et pour certaines catégories d'employés, notamment s'il s'agit d'un :

- jeune de 16 à 25 ans pour compléter sa formation initiale, qui n'a pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui n'est pas titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel
- bénéficiaire du RSA, de l'ASS ou de l'AAH ou une personne ayant bénéficié d'un CUI

Le Titre peut être **obtenu en totalité** (si tous les CCP sont validés) ou de **manière partielle** (si seulement certains CCP sont validés à l'issue de l'examen). Les alternants ont alors **5 ans pour obtenir le(s) CCP manquant(s)** et ainsi valider le titre complet. C'est ce que l'on appelle la **certification « par capitalisation**

V.31.08.2023



MODALITÉS D'ENTRÉE ET SIGNATURE DU CONTRAT

CE QUE PRÉVOIT LA LOI

Le contrat doit être signé obligatoirement avant le début de l'exécution du contrat et adressé par l'employeur à l'OPCO au plus tard dans les 5 jours après la signature.

L'entrée en formation peut avoir lieu à tout moment opportun, en fonction des calendriers de formation mis en place par le centre de formation.

Le contrat peut prévoir une période d'essai.

CE QUE NOUS PROPOSONS

Nous vous accompagnons dans **l'établissement du CERFA EJ20** (document de contrat d'apprentissage imposé par les textes).

Nous organisons l'entrée en centre de formation au moment le plus opportun pour l'entreprise, tout au long de l'année.

Nous vérifions les critères d'éligibilité pour vous. Sauf dispositions légales particulières, nos dispositifs fonctionnent en entrées/sorties permanentes : vous êtes libre de prendre un apprenti toute l'année, en fonction de vos besoins.

Nos dispositifs étant en entrée/sortie permanente, les périodes d'examen peuvent avoir lieu toute l'année.

FIN DE CONTRAT

La date de fin de contrat est déterminée en fonction de la date de début du contrat, de la durée effective de formation et de la date de passage des examens.

Les modalités de rupture diffèrent selon la nature du contrat :

- En CDD, les cas de rupture sont les suivants :
 - o La rupture conventionnelle par un accord commun entre le salarié et l'employeur
 - o La rupture en raison d'une faute grave;
 - o La requalification en raison d'une embauche sous CDI
 - o La rupture en cas de force majeure
- En CDI, les modalités de rupture sont les mêmes que celles prévues pour la rupture d'un CDI de droit commun

En cas de rupture, quelle que soit la nature du contrat, l'employeur doit en informer, dans les 30 jours qui suivent :

- o La DIRECCTE
- o L'OPCO
- o L'URSSAF

Renouvellement du contrat en CDD : il peut être renouvelé 1 fois si l'alternant ayant obtenu la qualification visée prépare une qualification supérieure ou complémentaire.

Il peut **également être renouvelé** si l'alternant n'a pas obtenu la qualification visée pour l'un des motifs suivants:

- Échec à l'obtention de la qualification
- Maternité
- Maladie
- Accident du travail
- Défaillance de l'organisme de formation.

EN CDD OU CDI

Certificat de travail Attestation Pôle emploi Solde de tout compte

En cas de dispositifs de participation, d'intéressement et des plans d'épargne salariale au sein de l'entreprise, état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées.

Pour plus d'informations, rendez-vous sur https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31896