



FONDATION ŒUVRE DE
LA CROIX SAINT-SIMON

RECONNUE D'UTILITÉ PUBLIQUE LE 26 DÉCEMBRE 1922

INSTITUT DE FORMATION
EN SOINS INFIRMIERS

Le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail en alternance à durée déterminée ou indéterminée. Il permet à l'élève de préparer son diplôme d'aide-soignant ou d'auxiliaire de puériculture en effectuant le volume d'heure nécessaire à sa formation théorique et pratique, mais avec des périodes d'immersion professionnelle chez l'employeur.

Qui peut être embauché sous contrat de professionnalisation ?

1. les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus, qui peuvent ainsi compléter leur formation initiale ;
2. les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, inscrits sur la liste des demandeurs d'emploi gérée par Pôle emploi ;
3. les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Qui peut embaucher un salarié en contrat de professionnalisation ?

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.

Conclusion et fin du contrat de travail : quelles caractéristiques ?

-Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail en alternance à durée déterminée ou indéterminée avec une action de professionnalisation. Il doit dans tous les cas être établi par écrit. Il peut comporter une période d'essai.

-Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois si :

1. Le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire ;
2. Le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification visée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle.

-aucune indemnité de fin de contrat n'est due.

En cas de rupture 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, l'organisme paritaire collecteur agréé et l'URSSAF.



FONDATION ŒUVRE DE
LA CROIX SAINT-SIMON

RECONNUE D'UTILITÉ PUBLIQUE LE 26 DÉCEMBRE 1922

INSTITUT DE FORMATION
EN SOINS INFIRMIERS

Quelles sont les obligations respectives des parties ?

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.

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.

Quelle est la durée de l'action de professionnalisation ?

L'action de professionnalisation comporte des périodes de travail en entreprise et des périodes de formation. Sa durée minimale est comprise entre 6 et 12 mois.

Quelle est la durée de la formation ?

Les actions de formation ont une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat à durée déterminée, ou de l'action de professionnalisation d'un contrat à durée indéterminée, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Un accord de branche peut porter au-delà de 25 % la durée des actions mentionnées ci-dessus, pour certaines catégories de bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation, notamment pour ceux visé par l'article [L. 6325-1-1 du Code du travail](#) ou pour ceux qui visent des formations diplômantes.

Le coût de la formation est pris en charge par l'OPCA (organisme paritaire collecteur agréé).

Un tuteur est-il obligatoire ?

L'employeur a la possibilité de désigner un tuteur, mais **non l'obligation**. La personne choisie doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Le tuteur a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le bénéficiaire du contrat ou de la période de professionnalisation. Il assure la liaison avec l'organisme ou le service de formation et participe à l'évaluation du suivi de la formation. L'employeur doit lui permettre de disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.

Les dépenses exposées pour la formation du tuteur peuvent être prises en charge par un organisme collecteur des fonds de la formation professionnelle.



Quelles sont les conditions de travail du salarié ?

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.

La durée du travail incluant les périodes où le salarié est en formation ne peut excéder la durée hebdomadaire de travail pratiqué dans l'entreprise ni la durée quotidienne légale du 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 :

- l'interdiction de travail de nuit, sauf dérogations ;
- l'interdiction de travail les jours fériés, sauf dérogations.

Quel est le montant de la rémunération ?

| Age | Formation ou qualification de base | Au moins égale à celle d'un bac professionnel |
|------------------------|--|--|
| Moins de 21 ans | 55% du Smic 35h soit 794,98 € | 65% du Smic 35h soit 939,52 € |
| 21 ans et plus | 70% du Smic 35h soit 1 011,79 € | 80% du Smic 35h soit 1 156,33 € |
| 26 ans et plus | Smic 35h soit 1 445,38 € ou 85% de la rémunération | Smic 35h soit 1 445,38 € ou 85% de la rémunération |



FONDATION ŒUVRE DE
LA CROIX SAINT-SIMON

RECONNUE D'UTILITÉ PUBLIQUE LE 26 DÉCEMBRE 1922

INSTITUT DE FORMATION
EN SOINS INFIRMIERS

Quelles sont les incidences pour l'entreprise d'une embauche en contrat de professionnalisation ?

L'entreprise qui recrute des salariés en contrat de professionnalisation peut bénéficier de **plusieurs avantages**.

-réduction liée aux bas salaires, soit la réduction des cotisations patronales (pouvant varier de 26% à 28,10 % selon l'effectif de l'entreprise).

-exonération de charges sociales durant 6 mois pour toutes les entreprises de moins de 250 salariés qui embauchent un jeune en alternance pour la 1^{ère} fois ou en plus par rapport à l'année précédente. Cette aide s'applique depuis le 1^{er} mars 2011. Elle récompense l'effort supplémentaire de l'entreprise et aucune démarche administrative ne sera nécessaire pour l'employeur, puisque l'exonération sera déduite automatiquement du montant total des cotisations sociales dues pour l'ensemble des salaires.

-Les titulaires des contrats de professionnalisation ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif du personnel des entreprises.

Quelles sont les démarches à accomplir ?

L'employeur adresse le contrat de professionnalisation ([CERFA n° 12434*01](#) accompagné du document annexé à ce contrat mentionné à [l'article D. 6325-11 du code du travail](#) à l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) au titre de la professionnalisation, au plus tard dans les 5 jours qui suivent le début du contrat ; 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.

Dans le délai de 20 jours à compter de la réception du contrat et du document annexé à ce contrat, l'OPCA se prononce sur la prise en charge financière.