

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Un contrat de travail de type particulier

- à durée déterminée de 6 à 12 mois et jusqu'à 36 mois (sur dérogation),
- à durée indéterminée avec action de professionnalisation de 6 à 12 mois (voire 24 mois sur dérogation).

Il permet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre, ou d'une qualification professionnelle (CQP).

Temps de formation

Au minimum de 15 à 25% de la durée totale du contrat.

Pour les formations diplômantes que nous proposons, le temps de formation peut aller jusqu'à 50%, soit généralement 15 jours en entreprise, 15 jours en formation.

Bénéficiaires

Jeunes de 16 à moins de 25 ans révolus
Demandeurs d'emploi de 26 ans et plus

Egalement les bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH, ou les personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé.

Entreprises concernées

Les employeurs quels que soient l'activité concernée, la forme juridique et le régime d'imposition, à l'exception de l'Etat et des collectivités locales et leurs établissements publics à caractère administratif peuvent conclure des contrats de professionnalisation, les établissements publics à caractère industriel et commercial également.

Tutorat

La désignation d'un tuteur chargé d'accueillir, d'informer et de guider le salarié dans l'entreprise est obligatoire.

Période d'essai ?

Le contrat peut comporter une période d'essai. A défaut de dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, ce sont les règles de droit commun qui s'appliquent.

La période d'essai débute dès le 1^{er} jour du contrat et n'est pas suspendue par les périodes de formations.

Succession de contrats de professionnalisation ?

Un contrat de professionnalisation peut être renouvelé une fois dans le seul cas où la qualification visée n'a pas pu être obtenue. Un salarié ayant obtenu une qualification lors d'un premier contrat de professionnalisation peut conclure un second contrat dès lors qu'il prépare un niveau supérieur ou une nouvelle qualification dans une autre discipline.

Fin du contrat

Le contrat d'apprentissage prend fin de plein droit :

- au terme de la durée du contrat,
- par la volonté unilatérale d'une des deux parties pendant la période d'essai,
- par accord écrit des deux parties, au-delà de la période d'essai.

Formalités

- Le contrat de professionnalisation doit être établi par écrit à l'aide du formulaire Cerfa 12434*02 (et sa notice) signé par l'employeur et le salarié (ou son représentant légal s'il est mineur).

Le contrat précise le nom du tuteur. L'employeur atteste des titres ou diplômes dont celui-ci est titulaire et la durée de son expérience professionnelle dans l'activité en relation avec la qualification recherchée.

- Avant le début de l'exécution du contrat ou, au plus tard, dans les 5 jours ouvrables qui suivent celui-ci, l'employeur transmet à son opérateur de compétences (OPCO) :

- le contrat de professionnalisation,
- la convention de formation éditée par notre organisme de formation précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation.

Les transmissions peuvent se faire par voie dématérialisée.

- L'OPCO dispose d'un délai de 20 jours pour donner un avis de conformité et se prononcer sur la prise en charge financière. L'OPCO dépose ensuite le contrat auprès de la DIRECCTE du lieu d'exécution du contrat, sous forme dématérialisée.

À défaut de réponse dans ce délai, l'OPCO prend en charge le contrat de professionnalisation.

Bon à savoir : Dans les 2 mois suivant l'embauche, l'employeur et le bénéficiaire doivent s'assurer de l'adéquation du programme de formation avec les acquis du salarié. A défaut, un avenant au contrat peut être conclu et adressé à l'OPCO.

- Visite médicale :** vous avez jusqu'à la fin de la période d'essai pour prévoir une visite médicale pour le salarié. *Pour les mineurs, la visite médicale doit être effectuée avant l'embauche.*
- Pour toute embauche :** l'employeur doit effectuer la déclaration préalable à l'embauche dès que le salarié commence (que ce soit en entreprise ou en formation).

Recommandation : il est préférable de contacter son OPCO dès le début du projet pour connaître la prise en charge financière et les conditions de réalisation du contrat de professionnalisation.

Apprenti mineur

Machines dangereuses

Pour les mineurs, il est nécessaire de demander une autorisation auprès de l'Inspection du Travail, pour l'utilisation des machines dangereuses. La demande est accompagnée de la fiche médicale d'aptitude délivrée par le Médecin du Travail et de l'autorisation du tuteur.

Cette autorisation est valable pour toute la durée du contrat de professionnalisation, sous réserve de l'envoi annuel de l'avis favorable du Médecin du Travail.

Financement de la formation

Prise en charge de tout ou partie par l'OPCO (Opérateur de Compétences) selon les modalités et barèmes prévus par accord de branche.

Rémunération

Qualification initiale	Inférieure au bac professionnel (1)	Egale ou supérieure au bac professionnel, titre au diplôme à finalité professionnelle
de 16 à 20 ans	55% du Smic	65% du Smic
de 21 à 25 ans	70% du Smic	80% du Smic
26 ans et +	100% du Smic ou 85% du salaire minimum conventionnel	

Smic horaire brut au 1^{er} janvier 2024 : 11,65 €

Modalités d'application

(1) Tous les diplômes inférieurs au niveau 4 ainsi que les baccalauréats généraux ne donnent pas lieu à l'augmentation de rémunération de 10%.

(2) Les baccalauréats technologiques et professionnels sont considérés comme des diplômes à finalité professionnelle, ils donnent lieu à la majoration de 10%.

Lorsque le salarié atteint 21 ans en cours de contrat, la rémunération est automatiquement réévaluée à compter du 1^{er} jour du mois suivant sa date anniversaire. Le passage de 25 à 26 ans en cours de contrat n'a aucune incidence sur la rémunération du salarié.

En cas de succession de contrats, la rémunération est au moins égale au minimum légal de la dernière année du précédent contrat.

Pour **calculer le coût de votre alternant**, connectez-vous sur le site du Ministère du Travail dédié à l'alternance :

www.alternance.emploi.gouv.fr

Entreprises de la Métallurgie :

Depuis le 1^{er} janvier 2012, une **majoration de salaire de 5 points** est appliquée pour tout salarié de moins de 26 ans embauché en contrat de professionnalisation dans une entreprise de la Métallurgie. La rémunération est la suivante :

Qualification initiale	Inférieure au bac professionnel (1)	Egale ou supérieure au bac professionnel, titre au diplôme à finalité professionnelle
de 16 à 20 ans	60% du Smic	70% du Smic
de 21 à 25 ans	75% du Smic	85% du Smic
26 ans et +	100% du Smic ou 85% du salaire minimum conventionnel	

Nous contacter

22 ► PLÉRIN | SAINT-BRIEUC

7 rue du Bignon • La Prunelle • BP 221 • 22192 PLERIN CEDEX
02 98 74 71 59 • Anne BOURGET • Marie-Julie JUGUET • Erwan PAPON

29 ► BREST

ZI de Kergonan • 8 bis rue F. de Lesseps • BP 73 • 29802 BREST CEDEX 09
02 98 02 03 30 • Yohann HENRY • Elodie MERRER • Céline MONNIER

QUIMPER

Rue Albert Einstein • ZI de Kerourvois 2 • 29500 ERGUÉ GABÉRIC
02 98 74 94 98 • Karine PELLE • Roxane LE GALL

35 ► BRUZ | RENNES

Campus de Ker Lann • Rue Henri Moissan • BP 67429 • 35174 BRUZ CEDEX
02 99 52 54 54 • Louise CARO • Sonia AGAËSSE • Isabelle ROBE • Benoît LEBRAS

REDON

25 rue Tabago • 44460 SAINT NICOLAS DE REDON
02 23 10 04 69 • Sonia AGAËSSE

VITRÉ

10 rue Pierre et Marie Curie • 35500 VITRÉ
02 99 74 23 66 • Aurélie GITTON • Benoît LEBRAS

56 ► LORIENT

12 Rue de la Cardonnière • 56100 LORIENT
02 97 76 04 07 • Emmanuelle BOUCHET • Sophie APARICI • Martine HUIBAN

www.formation-industrie.bzh

Exonérations de charges

- Les rémunérations des salariés en contrat de professionnalisation bénéficient de la **réduction générale de cotisations renforcée**.

Aide aux employeurs qui recrutent en alternance

En 2024, le gouvernement poursuit son engagement en faveur des entreprises qui recrutent des alternants !

Pour tout contrat en alternance préparant à un diplôme jusqu'au master, les entreprises peuvent bénéficier d'une aide jusqu'à **6 000 €**.

► Montant attribué

- 6000 €** pour un salarié en contrat de professionnalisation **d'au moins 30 ans**, pour la 1^{er} année du contrat

► Pour quelles certifications ?

- L'aide concerne chaque contrat de professionnalisation conclu du 1^{er} janvier au 31 décembre 2024, préparant à un diplôme ou titre à finalité professionnelle de niveau équivalent au plus au niveau 7 (Bac+5) ou à un CQP.

► Pour quels employeurs ?

- Entreprises de moins de 250 salariés, sans condition.
- Entreprises de 250 salariés et plus à la condition qu'elles s'engagent à atteindre un seuil de contrats d'alternance ou de contrats favorisant l'insertion professionnelle dans leur effectif au 31 décembre de l'année suivante.

► Modalités

- La gestion et le suivi de l'aide est confiée à l'ASP (Agence de Services et de Paiement). Elle est versée **mensuellement et automatiquement**, avant le paiement du salaire de l'apprenti.
- En cas de rupture de contrat, l'aide n'est pas due à compter du mois suivant.

Tout se passe sur le portail dédié Sylaé. Si vous n'avez pas de compte d'accès à Sylaé, ni jamais renseigné vos coordonnées bancaires (RIB) pour percevoir une aide publique, l'ASP vous indiquera la démarche à suivre.

Pour plus d'information, télécharger le Guide pratique à destination des employeurs sur le site du Ministère du Travail :

<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/entreprise-et-alternance/aides-au-recrutement-d-un-alternant/article/aide-aux-employeurs-qui-recrutent-en-alternance>

PORTAIL DE L'ALTERNANCE

Pour tout connaître sur le contrat de professionnalisation, connectez-vous sur le site du Ministère du Travail dédié à l'alternance :

- Aides et modalités,
- Simulateur d'aides et de rémunération,
- Publication de vos offres.

www.alternance.emploi.gouv.fr