



UNIVERSITÉ
DE LORRAINE

IUT Moselle-Est

Guide du Contrat de Professionnalisation



Objectif

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié.

Son objectif est l'insertion ou le retour à l'emploi des jeunes et des adultes par l'acquisition d'une qualification professionnelle (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle...) reconnue par l'État et/ou la branche professionnelle.

Le contrat alterne des périodes d'enseignement général, technologique et professionnel et des périodes de travail en entreprise dans une activité en rapport avec la qualification visée.

Ce contrat ouvre droit pour l'employeur, pour certaines embauches et dans certaines limites, à une exonération de cotisations patronales de sécurité sociale.

A savoir

Les employeurs qui embauchent et forment un demandeur d'emploi, âgé de 26 ans et plus, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation peuvent, sous certaines conditions, bénéficier d'une aide [spécifique](#) . Une aide de l'État est également prévue au profit des employeurs qui embauchent, en contrat de professionnalisation, [un demandeur d'emploi de 45 ans et plus](#).

Contenu

1. Qui peut être embauché en contrat de professionnalisation ?.....	3
2. Qui peut embaucher un salarié en contrat de professionnalisation ?	3
3. Conclusion et fin du contrat de travail : quelles caractéristiques ?.....	3
4. Quelles sont les obligations respectives des parties ?.....	4
5. Quelle est la durée de la formation ?	4
6. Un tuteur est-il obligatoire ?.....	5
7. Quelles sont les conditions de travail du salarié ?.....	6
8. Quel est le montant de la rémunération ?	6
9. Quelles sont les incidences pour l'entreprise d'une embauche en contrat de professionnalisation ?.....	7
10. Quelles sont les démarches à accomplir ?	8
11. Quels sont les avantages ?	8
12. Téléchargement des documents officiels	8
13. Vos contacts à l'IUT de Moselle-Est	9

1. Qui peut être embauché en contrat de professionnalisation ?

Peuvent être embauchés dans le cadre d'un contrat de professionnalisation :

- les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus, afin de compléter leur formation initiale ;
- les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique aidé ;

2. Qui peut embaucher un salarié en contrat de professionnalisation ?

Peuvent conclure des contrats 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.

Les établissements publics, industriels, commerciaux et les entreprises d'armement maritime peuvent conclure des contrats de professionnalisation.

- Les entreprises de travail temporaire peuvent également embaucher des salariés en contrat de professionnalisation à durée déterminée.
- Les conditions particulières d'application du contrat de professionnalisation aux personnels navigants des entreprises d'armement maritime sont fixées par le décret n° 2005-146 du 16 février 2005 (JO du 19).
- Un employeur auquel l'administration a notifié une décision d'interdiction de recruter de nouveaux apprentis et des jeunes titulaires d'un contrat d'insertion en alternance (en application de l'article L. 6225-6 du code du travail) ne peut conclure un contrat de professionnalisation avec un jeune tant que la décision n'a pas été levée ou que le terme n'est pas échu.

3. 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 : à défaut de dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables aux salariés, ce sont les règles de droit commun qui s'appliquent.

Il peut être à temps partiel, dès lors que l'organisation du travail à temps partiel ne fait pas obstacle à l'acquisition de la qualification visée et qu'elle respecte les conditions propres au contrat de professionnalisation, notamment en matière de durée de formation par rapport à la durée totale du contrat (voir ci-dessous).

Lorsqu'il est conclu à durée déterminée, le contrat de professionnalisation a pour durée celle de l'action de professionnalisation envisagée (voir ci-dessous).

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

- Le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire ;

- 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 ou de défaillance de l'organisme de formation. »

Lorsque le contrat de professionnalisation à durée déterminée arrive à échéance, aucune indemnité de fin de contrat n'est due.

Si le contrat à durée déterminée (ou l'action de professionnalisation s'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée), est rompu 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 - DIRECCTE ;
- l'organisme paritaire collecteur agréé ;
- l'URSSAF

L'organisme de formation doit être informé sans délai.

4. 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 à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée. 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.

Dans les deux mois qui suivent le début du contrat de professionnalisation, l'employeur examine avec le titulaire du contrat l'adéquation du programme de formation au regard des acquis du salarié. En cas d'inadéquation, en cas de modification d'un élément du contrat, l'employeur et le salarié doivent conclure un avenant au contrat de professionnalisation, dans les limites de la durée de ce contrat. Cet avenant est transmis à l'organisme paritaire collecteur agréé qui finance la formation (OPCA) puis déposé par ce dernier auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

5. Quelle est la durée de la formation ?

Les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont mis en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise elle-même si elle dispose d'un service de formation. Ces actions ont une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat à durée déterminée, sans pouvoir être inférieure à 150 heures, ou de l'action de professionnalisation d'un contrat à durée indéterminée.

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. A défaut d'accord de branche, un accord peut être conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un organisme

collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle continue à compétence interprofessionnelle mentionné à l'article L. 6325-12 du code du travail.

Les actions de formation sont financées par les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) au titre des contrats et périodes de professionnalisation : le financement s'effectue sur la base des forfaits horaires fixés par accord conventionnel. Les forfaits comprennent les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles ainsi que les frais de transport, etc.

Les OPCA peuvent poursuivre la prise en charge des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation des bénéficiaires du contrat de professionnalisation dans les cas de rupture du contrat définis aux articles L. 1233-3 (licenciement économique) et L. 1243-4 (rupture du CDD à l'initiative de l'employeur) et dans les cas de redressement ou de liquidation judiciaires de l'entreprise.

6. Un tuteur est-il obligatoire ?

Dans le cadre des contrats de professionnalisation, l'employeur a la possibilité de désigner un tuteur, mais non l'obligation. S'il désigne un tuteur, celui-ci doit être volontaire, confirmé et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans en rapport avec la qualification visée. L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

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 doit également veiller au respect de son emploi du temps. Il assure la liaison avec l'organisme ou le service de formation chargé de mettre en œuvre les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques, 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.

Le tuteur assure un suivi personnalisé et le formalise dans un document (cahier de suivi par exemple). Ce document doit être présenté en cas de contrôle des agents mentionnés à [l'article L. 6361-5 du code du travail](#).

Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation. L'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de deux salariés bénéficiaires des dits contrats ou de périodes de professionnalisation.

Les dépenses exposées pour la formation du tuteur peuvent être prises en charge par un organisme collecteur des fonds de la formation professionnelle dans la limite de 15 € par heure de formation pour une durée maximale de 40 heures. Ces dépenses comprennent les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles ainsi que les frais de transport et d'hébergement.

Par ailleurs, dans la limite d'un plafond de 230 € par mois et par salarié en contrat ou en période de professionnalisation pour une durée maximale de 6 mois, les OPCA peuvent prendre en charge les dépenses liées à l'exercice du tutorat. Ce plafond mensuel de 230 € est majoré de 50 % lorsque la personne chargée de l'exercice du tutorat est âgée de 45 ans ou plus ou accompagne une personne mentionnée à l'article [L. 6325-1-1 du Code du travail](#).

7. 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, dans la mesure où leurs dispositions ne sont pas incompatibles avec les exigences de leur formation.

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 :

- la réglementation sur la [durée du travail](#) ;
- l'interdiction de [travail les jours fériés, sauf dérogations](#).

Dans des conditions qui seront fixées par décret, les mineurs titulaires d'un contrat de professionnalisation pourront être autorisés à utiliser au cours de leur formation professionnelle les équipements de travail dont l'usage est interdit aux jeunes travailleurs.

8. Quel est le montant de la rémunération ?

Le montant de la rémunération varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et de son niveau de formation initial.

Niveau de formation ou de qualification avant le contrat de professionnalisation		
Age	Inférieur au bac professionnel	Egal ou supérieur au bac professionnel, titre ou diplôme à finalité professionnelle
Moins de 21 ans	Au moins 55% du SMIC	Au moins 65% du SMIC
21 ans et plus	Au moins 70% du SMIC	Au moins 80% du SMIC
26 ans et plus	Au moins le SMIC ou 85% de la rémunération minimale conventionnelle ordinaire	Au moins le SMIC ou 85% de la rémunération minimale conventionnelle ordinaire

Lorsque le salarié atteint 21 ans en cours de contrat, la rémunération est automatiquement réévaluée à compter du 1er jour du mois suivant sa date anniversaire. Sauf si un taux moins élevé est prévu par une convention collective ou un contrat particulier, les avantages en nature dont bénéficie le titulaire du contrat de professionnalisation peuvent être déduits du salaire dans la limite de 75 % de la déduction autorisée pour les autres salariés par la réglementation applicable en matière de sécurité sociale. Ces déductions ne peuvent excéder, chaque mois, un montant égal aux trois quarts du salaire.

9. 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

- Exonération de certaines cotisations patronales

Les dispositions suivantes s'appliquent :

- les embauches en contrat professionnalisation ouvrent droit à une exonération de cotisations patronales d'assurances sociales (assurance maladie, maternité, invalidité, vieillesse-décès) et d'allocations familiales, lorsque le contrat est conclu avec un demandeur d'emploi âgé de 45 ans et plus ; le bénéfice de cette exonération ne peut être cumulé avec celui d'une autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales ou l'application de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations, à l'exception de l'exonération visée ci-dessous et de la déduction forfaitaire au titre des heures supplémentaires. Cette exonération peut être cumulée avec l'aide exceptionnelle prévue au profit des employeurs qui embauchent, en contrat de professionnalisation, [un demandeur d'emploi de 45 ans et plus](#)
- le montant de l'exonération est égal à celui des cotisations afférentes à la fraction de la rémunération n'excédant pas le produit du SMIC par le nombre d'heures rémunérées, dans la limite de la durée légale du travail calculée sur le mois, ou, si elle est inférieure, la durée conventionnelle applicable dans l'établissement ;
- l'exonération est applicable aux cotisations afférentes aux rémunérations dues jusqu'à la fin du contrat de professionnalisation lorsque le contrat est à durée déterminée, ou de l'action de professionnalisation lorsque le contrat est à durée indéterminée.

Le régime applicable aux exonérations liées à la conclusion d'un contrat de professionnalisation a fait l'objet, de la part de l'Urssaf, d'un [tableau de synthèse](#) auquel on pourra également se reporter.

L'exonération de cotisations patronales de sécurité sociale est subordonnée au respect par l'employeur de l'ensemble des obligations mises à sa charge au titre des contrats de professionnalisation. À défaut, la DIRECCTE peut, par décision motivée, prononcer le retrait du bénéfice de cette exonération.

Les employeurs qui embauchent et forment un demandeur d'emploi, âgé de 26 ans et plus, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation peuvent, sous certaines conditions, bénéficier [d'une aide spécifique](#).

- Absence de prise en compte dans les effectifs

Les titulaires des contrats de professionnalisation ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif du personnel des entreprises dont ils relèvent pour l'application des dispositions législatives ou réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif minimum de salariés, exception faite de celles qui concernent la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Cette disposition s'applique jusqu'au terme du contrat s'il a été conclu pour une durée déterminée, ou jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation lorsque le contrat est à durée indéterminée.

10. 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. Il vérifie notamment que les stipulations du contrat ne sont pas contraires à une disposition légale ou à une stipulation conventionnelle. Il notifie à l'employeur sa décision relative à la prise en charge financière. Il dépose le contrat, accompagné de sa décision, auprès du Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) du lieu d'exécution du contrat, sous une forme dématérialisée. A défaut d'une décision de l'organisme dans ce délai de 20 jours, la prise en charge est réputée acceptée et le contrat est réputé déposé.

Lorsque l'organisme refuse la prise en charge financière au motif que les stipulations du contrat sont contraires à une disposition légale ou à une stipulation conventionnelle, il notifie sa décision motivée à l'employeur et au salarié titulaire du contrat.

11. Quels sont les avantages ?

○ Pour les salariés

- Acquérir une qualification reconnue en situation de travail en étant rémunéré et quel que soit le niveau de formation initial.
- Bénéficier d'une offre de formation adaptée à son niveau et à ses besoins.
- Être accompagné par un tuteur ce qui facilite l'insertion dans l'entreprise.

○ Pour les entreprises

- Recruter un salarié motivé en bénéficiant de conditions avantageuses.
- Établir une convention de formation adaptée aux besoins de l'entreprise (évaluation pré-formative, personnalisation du parcours de formation et choix de l'organisme) et du salarié.
- Assurer une transmission des savoir-faire et un accompagnement grâce aux tuteurs.

12. Téléchargement des documents officiels

CERFA : EJ 20

https://www.formulaires.modernisation.gouv.fr/gf/cerfa_12434.do

Notice explicative:

<https://www.formulaires.modernisation.gouv.fr/gf/getNotice.do?cerfaNotice=51650&cerfaFormulaire=12434>

13. Vos contacts à l'IUT de Moselle-Est

IUT de Moselle-EST – **DIRECTION** - 7 Rue Alexandre de Geiger - **57200 SARREGUEMINES**

Responsable Administrative Tel : 03.87.09.34.82

Mme Joëlle KOLLA

Courriel : joelle.kolla@univ-lorraine.fr

Correspondant Formation Continue

Mme Angélique RIMLINGER

Courriel : angelique.rimlinger@univ-lorraine.fr

Tel : 03.87.09.34.82

Département GLT - 13 Rue Alexandre de Geiger - **57200 SARREGUEMINES**

Responsable pédagogique :

DUT Gestion Logistique et Transport

LP Management des Organisations, option Qualité Sécurité Environnement

LP Logistique Globale et Eco-Responsabilité

M. Laurent MOHR

Courriel : laurent.mohr@univ-lorraine.fr

Secrétaires de département :

M. Michel DOUVINET pour le DUT GLT

Tél : 03.87.99.94.00

Courriel : michel.douvinet@univ-lorraine.fr

Mme Sylvie SCHAAF pour les 2 Licences Professionnelles

Tél : 03.87.98.94.09

Courriel : sylvie.schaaf@univ-lorraine.fr

Département GACO - 7 Rue Alexandre de Geiger- **57200 SARREGUEMINES**

Responsables pédagogiques :

DUT Gestion Administrative et Commerciale

Sandrine WEBER

Courriel : sandrine.weber@univ-lorraine.fr

LP Entrepreneuriat

M. Jean-Marc LETULLIER

Courriel : jeanmarc.letullier@univ-lorraine.fr

LP Assistant de Manager

Mme Sophie BARTHELEMY

Courriel : sophie.barthelemy@univ-lorraine.fr

Secrétaire de département : Tél : 03.87.98.94.07

Mme Cathy STAUB

Courriel : cathy.staub@univ-lorraine.fr

Département CHIMIE - Rue Victor Démange - 57500 SAINT-AVOLD

Responsables pédagogiques :

DUT Chimie

M. Fabrice CONTAL

Courriel : fabrice.contal@univ-lorraine.fr

LP Eco-Conception en Plasturgie et Composite

Mme Marianne COCHEZ

Courriel : marianne.cochez@univ-lorraine.fr

LP Chimie de la Formulation

Mme Gisèle FINQUENEISEL

Courriel : gisele.finqueneisel@univ-lorraine.fr

Mme Nelly BONNET

Courriel : nelly.bonnet@univ-lorraine.fr

Secrétaire de département : Tél : 03.87.93.91.00

Mme Barta BOUMEKIK

Courriel : barta.boumekik@univ-lorraine.fr

Département SGM - 1, rue Camille Weiss - 57612 FORBACH

Responsables pédagogiques :

DUT Science et Génie des Matériaux

Mme Elodie SALE

Courriel : elodie.sale@univ-lorraine.fr

LP Assistant de Manager

M. Naouri CHAOUI

Courriel : naouri.chaoui@univ-lorraine.fr

Secrétaire de département : Tél : 03.87.13.07.67

Mme Mélissa SARNO

Courriel : melissa.sarno@univ-lorraine.fr