



Avant de conclure un contrat de professionnalisation, rapprochez-vous de votre OPCO.

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

MAJ MARS 2021

Nature du contrat :	2
Public :	2
Employeurs :	2
Durée du contrat :	2
Statut de l'alternant :	2
Temps de travail :	2
Congés :	2
Frais de transport :	3
Rémunérations :	3
Exonérations de charge :	3
Coûts de formation :	3
Aides à l'embauche :	4
Tuteur entreprise :	4
Rupture de contrat :	4
Mobilité nationale :	4
Mobilité internationale :	5
Retraite :	5
Impôt :	5

Les durées des contrats de professionnalisation à l'IUT Lumière Lyon 2 :

DUT 2^{ème} année : contrat de 13 mois, de début septembre à fin septembre de l'année suivante.

Licence professionnelle : contrat de 12 mois, de début octobre à fin septembre de l'année suivante.



Pour tout renseignement complémentaire :
Marie Mélé
04 78 77 24 07
marie.mele@univ-lyon2.fr

NATURE DU CONTRAT :

Le contrat de professionnalisation est un dispositif construit et adapté dans chaque branche professionnelle. Il convient de se référer à l'accord collectif de branche professionnelle ou interprofessionnelle dont relève l'entreprise pour connaître les modalités de mise en œuvre ou de contacter l'OPCO dont dépend l'entreprise.

Le contrat de professionnalisation associe une formation théorique dispensée dans un organisme de formation et l'acquisition de savoir-faire sur un poste de travail en entreprise.

Le document d'enregistrement du contrat est le Cerfa EJ 20. Le contrat doit être conclu par écrit sous peine d'être déclaré nul.

PUBLIC :

- Les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus.
- Les demandeurs d'emploi et inactifs de 26 ans et plus, inscrits au Pôle Emploi (l'inscription à Pôle Emploi est obligatoire pour les personnes dont la situation avant le contrat est demandeur d'emploi ou inactif non bénéficiaire d'un minimum social).
- Les bénéficiaires de minima sociaux (RSA, ASS, AAH) ou d'un contrat unique d'insertion.

EMPLOYEURS :

L'entreprise signataire du contrat de professionnalisation doit relever **du droit et du code du travail français.**

Toutes entreprises privées (assujetties au financement de la formation professionnelle continue), les établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC), les caisses d'allocations familiales, les entreprises d'armement maritime, de travail temporaire peuvent conclure un contrat de professionnalisation.

L'Etat, les collectivités locales, les établissements publics à caractère scientifique, culturel, sanitaire et social et les établissements publics à caractère administratif (EPA), les particuliers employeurs ne peuvent pas conclure de contrat de professionnalisation.

DURÉE DU CONTRAT :

Le contrat peut être conclu en CDD ou en CDI, pour une durée de 6 mois à 1 an (la durée peut être portée à 24 mois par dispositions conventionnelles). Dans le cas d'un CDI, « l'action de professionnalisation » correspond au temps permettant l'acquisition de la qualification visée par le contrat.

La durée de la formation est comprise entre 15% et 25% de la durée totale du contrat (sans être inférieure à 150 heures de formation). Cette durée peut être étendue sous certaines conditions. Les actions de formation et les épreuves de validation doivent obligatoirement être programmées avant la fin du contrat.

STATUT DE L'ALTERNANT :

L'alternant a le statut de salarié et bénéficie de l'ensemble des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables aux autres salariés de l'entreprise.

TEMPS DE TRAVAIL :

La durée légale ou conventionnelle de travail s'applique aux alternants, qu'ils soient en entreprise ou en organisme de formation (le temps consacré aux actions de formation est compris dans l'horaire de travail).

Les heures effectuées au-delà de la durée légale de travail sont considérées comme des heures supplémentaires, les conditions de rémunération ou de récupération sont celles applicables au personnel de l'entreprise.

CONGÉS :

L'alternant dispose des mêmes droits à congé que les autres salariés de l'entreprise. Le temps passé par l'alternant en formation est pleinement considéré comme du temps de travail, il doit donc être pris en compte pour le calcul du droit à congé payé.

Pour chaque mois de travail effectif, il acquiert 2,5 jours ouvrables de congés payés (soit 2 jours ouvrés) ce qui correspond donc à 30 jours ouvrables de congés payés par an (soit 25 jours ouvrés).

L'alternant a également droit, sur présentation de justificatif, aux congés pour événements familiaux (mariage, PACS, naissance, décès), pour maternité ou paternité. *Des dispositions conventionnelles peuvent prévoir des dispositions plus favorables.*

Les départs en congés sont soumis à l'accord de l'employeur : il peut les accepter ou les refuser en tenant compte des contraintes d'activité de l'entreprise. L'employeur peut également imposer des congés en cas de fermeture de l'entreprise. L'alternant ne peut pas poser ses congés sur le temps de formation.

FRAIS DE TRANSPORT :

L'employeur prend en charge les frais d'abonnement aux transports en commun, permettant de réaliser le déplacement domicile/travail dans le temps le plus court, à hauteur de 50%.

RÉMUNÉRATIONS :

Le salaire est un pourcentage du SMIC qui varie en fonction de l'âge de l'alternant et de son niveau de qualification.

Selon la circulaire DGEFP n°2012-15 du 19 juillet 2012 relative à la mise en œuvre du contrat de professionnalisation :

- **Une rémunération de base minimum s'applique aux titulaires d'un diplôme non professionnel de niveau bac ou inférieur au bac** (sont concernés les titulaires d'un baccalauréat général).
- **La rémunération est majorée pour les titulaires d'un baccalauréat professionnel ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau** (sont concernés le baccalauréat technologique ainsi que l'ensemble des diplômes de l'enseignement supérieur).
- Si l'étudiant atteint 21 ans en cours de contrat, la rémunération est adaptée dès le 1^{er} jour du mois suivant son anniversaire.
- Si l'étudiant atteint 26 ans en cours de contrat, cela n'a pas d'incidence automatique sur la rémunération mais l'employeur et le salarié peuvent convenir ensemble d'une revalorisation salariale, au moment de la signature ou par avenant en cours de contrat.
- Les avantages en nature peuvent être déduits du salaire sans excéder 75% de la valeur des avantages en nature fournis au titre du mois civil considéré et du montant du salaire minimum applicable à l'intéressé.

Des dispositions conventionnées ou contractuelles peuvent prévoir une rémunération plus favorable.

SMIC au 01/01/21 : 10,25€/h	Salaire minimum de base brut		Salaire minimum majoré brut	
Moins de 21 ans	55%	855,01 €	65%	1 010,47 €
21 à 25 ans	70%	1 088,20 €	80%	1 243,66 €
26 ans et plus	85% du SMC, sans pouvoir être inférieur à 100% du SMIC = 1 554,58 €			

L'indemnité de fin de contrat (ou prime de précarité) n'est pas due (sauf dispositions conventionnelles plus favorables).

EXONÉRATIONS DE CHARGE :

L'exonération spécifique applicable aux contrats de professionnalisation conclus avec les demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus ou entre un groupement d'employeurs et un jeune âgé de 16 à 25 ans est supprimée à compter du 1^{er} janvier 2019.

Les rémunérations des salariés en contrat de professionnalisation bénéficient de la réduction générale de charge renforcée dès le 1^{er} janvier 2019.

Plus d'informations sur le site de l'URSSAF : <https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/beneficiaire-dune-exoneration/exonerations-ou-aides-liees-a-la-le-contrat-de-professionnalisation/exoneration.html>

COÛTS DE FORMATION :

DUT GEA, DUT GLT	7 000 €
DUT HSE, DUT QLIO, DUT STID	7 615 €
Licences Professionnelles	6 800 €

La formation est financée par l'entreprise grâce à la CUEFPA (Contribution Unique à la Formation Professionnelle et à l'Alternance). L'OPCO dont dépend l'entreprise prend en charge le financement de la formation, suivant un montant forfaitaire. En l'absence de forfait fixé conventionnellement, la prise en charge de l'OPCO se fait sur la base de 9,15€/heure de formation.

Au-delà de la prise en charge par l'OPCO, l'entreprise assure directement le financement de la formation de son salarié en contrat de professionnalisation, sauf pour les entreprises de moins de 50 salariés qui peuvent bénéficier d'un financement par l'OPCO au titre du plan de développement des compétences.

Dans le cadre de la taxe d'apprentissage, l'IUT Lumière est habilité à percevoir les versements au titre des dépenses libératoires : [+ d'informations sur notre site internet](#)

AIDES À L'EMBAUCHE :

- **Aide pour l'embauche d'un travailleur handicapé.** Les demandes s'effectuent dans les 3 mois qui suivent l'embauche de l'alternant.
Plus d'informations sur le site de [l'AGEFIPH](#).
- **Aide forfaitaire à l'employeur (AFE) pour l'embauche d'un demandeur d'emploi de 26 ans et plus.** Sous réserve de l'enveloppe financière allouée à ce dispositif, le montant de l'AFE est plafonné à 2 000€ et fait l'objet de 2 versements par Pôle Emploi.
Plus d'informations sur le site de [Pôle Emploi](#).
- **Aide à l'embauche d'un demandeur d'emploi de 45 ans et plus,** plafonnée à 2 000€ et versée en 2 fois par Pôle Emploi. Cette aide peut être cumulée avec l'Aide forfaitaire à l'employeur (AFE).
Plus d'informations sur le site de [Pôle Emploi](#).

TUTEUR ENTREPRISE :

L'employeur désigne un tuteur qualifié chargé d'accompagner l'alternant durant son contrat. Le tuteur doit être volontaire et avoir une expérience minimale de 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Le tuteur salarié peut avoir la responsabilité de 3 alternants, le tuteur employeur de 2.

RUPTURE DE CONTRAT :

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

Le contrat de professionnalisation en CDD peut comporter une période d'essai de :

- 1 jour par semaine dans la limite de 2 semaines si la durée initiale est inférieure à 6 mois.
- 1 mois si la durée du contrat est supérieure à 6 mois.

Le contrat est soumis aux règles de droit commun en matière de rupture de contrat.

Il peut être résilié :

- Pendant la période d'essai par l'une ou l'autre des parties.
- S'il s'agit d'un CDD : par accord mutuel entre les parties, pour faute grave, pour force majeure ou inaptitude constatée par le médecin du travail, à l'initiative du salarié en cas de signature d'un CDI.
- S'il s'agit d'un CDI : par démission, par licenciement pour motif économique ou personnel.

Toutes clauses de remboursement des dépenses de formation (clause de « dédit formation ») par le titulaire du contrat à l'employeur en cas de rupture anticipée du contrat de travail est nulle.

MOBILITÉ NATIONALE :

Le contrat de professionnalisation peut comporter des périodes d'acquisition d'un savoir-faire dans plusieurs entreprises. Une convention est conclue à cet effet entre l'employeur, les entreprises d'accueil et le salarié en contrat de professionnalisation.

L'accueil ne peut excéder la moitié du temps de formation en entreprise prévu par le contrat de professionnalisation. Chaque entreprise désigne un tuteur et est responsable du respect des dispositions relatives à la durée du travail ainsi qu'à la santé et la sécurité au travail. Dès sa conclusion, la convention est adressée par l'employeur à l'organisme de formation dans lequel est inscrit le salarié, ainsi qu'à l'OPCO chargé de financer la formation.

MOBILITÉ INTERNATIONALE :

Le contrat de professionnalisation peut être exécuté en partie à l'étranger pour une durée qui ne peut excéder 1 an. L'exécution du contrat en France doit être au minimum de 6 mois.

Pour les périodes de mobilité n'excédant pas 4 semaines, une convention organisant la mise à disposition d'un bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation peut être conclue entre le bénéficiaire, l'employeur en France, l'organisme de formation en France et l'organisme de formation à l'étranger ainsi que le cas échéant l'employeur à l'étranger.

Pour les périodes de mobilité excédant 4 semaines, pendant la période de mobilité dans ou hors de l'Union Européenne, l'entreprise ou l'organisme de formation d'accueil est seul responsable des conditions d'exécution du travail, telles qu'elles sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur dans le pays d'accueil, notamment ce qui a trait à la santé et à la sécurité au travail ; à la rémunération ; à la durée du travail ; au repos hebdomadaire et aux jours fériés. Une convention peut être conclue entre le bénéficiaire, l'employeur en France, l'employeur à l'étranger, l'organisme de formation en France et, le cas échéant, l'organisme de formation à l'étranger pour la mise en œuvre de cette mobilité dans ou hors de l'Union Européenne.

RETRAITE :

Un salarié en contrat de professionnalisation cotise et acquière des droits pour la retraite au même titre que les autres salariés.

IMPÔT :

Tous les revenus issus d'un contrat de professionnalisation doivent être déclarés, quel qu'en soit le montant, et cela que l'alternant soit ou non rattaché au foyer fiscal de ses parents.