



# CONTRAT de Professionalisation

## Quelle sera votre rémunération pendant la durée du contrat ?

Tout dépend de votre âge. Sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, les salariés âgés de moins de 26 ans perçoivent pendant la durée de leur contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation (dans le cadre d'un CDI) un salaire minimum qui ne peut pas être inférieur à :

- ▶ 55 % du Smic pour les jeunes âgés de moins de 21 ans,
- ▶ 70 % du Smic pour les jeunes de 21 et plus.

À noter toutefois, ces rémunérations ne peuvent être inférieures, respectivement, à 65 % et 80 % du Smic, dès lors que le jeune est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Le taux de rémunération change le premier jour du mois qui suit l'anniversaire du jeune.

Si le titulaire du contrat est âgé d'au moins 26 ans, il perçoit pendant la durée de son contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation (dans le cadre d'un CDI) une rémunération qui ne peut être inférieure ni au Smic ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par la convention ou l'accord collectif de la branche dont relève l'entreprise où il est employé.

## Votre employeur peut-il rompre le contrat de professionnalisation ?

Au cours de la période d'essai à laquelle est éventuellement assujéti le salarié, l'employeur peut rompre le contrat de travail sans préavis et sans formalité particulière.

Au-delà de cette période, la réponse diffère selon que le salarié a conclu un CDD ou un CDI. Si le contrat de professionnalisation prend la forme d'un CDD, il ne peut pas être rompu par l'employeur avant son terme sauf pour faute grave du salarié, cas de force majeure ou accord du salarié (il s'agit alors d'une rupture anticipée d'un commun accord). Un CDI ne peut être rompu que pour un motif réel et sérieux ou pour cause économique. La procédure de licenciement doit alors être respectée.

## Pouvez-vous démissionner en cours de contrat ?

Pendant sa période d'essai, le salarié garde toute liberté pour rompre son contrat sans préavis. Au-delà, tout dépend du type de contrat qu'il a conclu, CDD ou CDI.

- ▶ Un CDD ne peut pas être rompu par le salarié avant son terme sauf s'il obtient l'accord de son employeur (il s'agit alors d'une rupture anticipée d'un commun accord) ou s'il a trouvé à se faire embaucher en CDI dans une autre entreprise (le salarié doit alors, sauf accord des parties, respecter un préavis). Il faut noter toutefois que le salarié peut également demander la rupture de son contrat dès qu'il obtient le diplôme sanctionnant la formation suivie dans le cadre de son contrat de professionnalisation.
- ▶ Un CDI peut être rompu à l'initiative du salarié selon les règles de droit commun (lettre de démission à envoyer à l'employeur, respect du préavis en vigueur...).

## Avez-vous droit à une indemnisation par l'assurance chômage à l'issue du contrat de professionnalisation ?

Oui, à condition de remplir toutes les conditions fixées par la réglementation : rupture involontaire du contrat, durée d'affiliation suffisante...

Renseignements sur le site : [www.pole-emploi.fr](http://www.pole-emploi.fr)



Retrouvez toutes ces informations sur le site  
[www.agefos-pme-lorraine.com](http://www.agefos-pme-lorraine.com)

**AGEFOS PME LORRAINE**  
Siège régional  
3, rue de Berlange - 57140 WOIPPY  
Tél. 03 87 32 03 90 - Fax 03 87 34 01 19  
lorraine@agefos-pme.com



AGEFOS PME Lorraine est un OPCA administré conjointement par la CGPME et les organisations syndicales de salariés (CFDT, CGT, CFTC, CFE-CGC, FO).



**UNE CHANCE  
POUR VOUS**

**DES AVANTAGES  
POUR VOTRE EMPLOYEUR**

**UN EMPLOI  
RÉMUNÉRÉ**

**UNE FORMATION  
RECONNUE**





## Quelles sont les entreprises qui peuvent vous embaucher en contrat de professionnalisation ?

Tous les employeurs du secteur privé sont concernés : les établissements publics industriels et commerciaux peuvent conclure des contrats de professionnalisation. Sont donc exclus : l'État, les collectivités territoriales et les établissements publics à caractère administratif.

### À NOTER

Les entreprises de travail temporaire peuvent également embaucher des salariés en contrat de professionnalisation à durée déterminée.

## Jusqu'à quel âge pouvez-vous signer un contrat de professionnalisation ?

Il n'y a pas de limite d'âge pour conclure un contrat de professionnalisation avec une entreprise. Les jeunes, à partir de 16 ans, peuvent être embauchés dans le cadre d'un contrat de professionnalisation.

### À NOTER

À partir de 26 ans, il convient d'être demandeur d'emploi.

## Est-ce un CDD ou un CDI ?

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail en alternance qui peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée. Dans les deux cas, il comporte une action de professionnalisation (période de formation). Lorsque le contrat à durée déterminée arrive à échéance, aucune indemnité de fin de contrat n'est due.

### À NOTER

Qu'il s'agisse d'un CDD ou d'un CDI, le contrat doit être établi par écrit.

## Comment valoriser ce contrat auprès de votre futur employeur ?

Les avantages du contrat de professionnalisation sont nombreux pour l'entreprise :

- ▶ **Un salarié qualifié et adapté aux besoins de l'entreprise :** l'employeur embauche une personne qu'il va pouvoir former aux exigences de son activité, tout en la professionnalisant dans l'entreprise.
- ▶ **Des modalités financières très avantageuses :**
  - > **les heures de formation sont financées** par l'organisme paritaire collecteur agréé (selon critères définis par chaque OPCA),
  - > **exonération des cotisations patronales** de sécurité sociale pour l'embauche de demandeurs d'emploi de 45 ans ou plus et application de la "réduction Fillon" pour les personnes de 16 à 44 ans,
  - > **aide à l'embauche versée par Pôle Emploi pour les jeunes de moins de 26 ans :** 1 000 € portée à 2 000 € s'ils sont titulaires d'un diplôme, titre ou niveau de formation inférieur au niveau IV (Bac),
  - > **aide à l'embauche versée par Pôle Emploi pour les chômeurs de 26 ans et plus :** forfait de 200 € par mois pour la durée de l'action de professionnalisation (maximum 2 000 €).

## Comment trouver un employeur qui accepte de vous embaucher en contrat de professionnalisation ?

Il faut démarcher les entreprises en ce sens à l'aide d'un CV et d'une lettre de motivation. Sur le site Internet de Pôle Emploi, au sein de l'espace jeunes, il est possible de consulter une rubrique intitulée : "accéder aux offres en contrat en alternance". Sont ainsi répertoriées les offres en contrat de professionnalisation "jeunes" et les offres en contrat de professionnalisation "adultes".

## Quelle est la durée de la formation ?

Pendant le CDD, le salarié va alterner des périodes de travail en entreprise et des périodes de formation. La durée de la formation est comprise entre 6 et 12 mois. Cette durée peut être étendue dans la limite de 24 mois par convention ou accord collectif de branche, notamment pour les personnes sorties du système scolaire sans qualification professionnelle reconnue ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige.

Lorsque le contrat de professionnalisation prend la forme d'un contrat à durée indéterminée, la formation se déroule en début de contrat pour une durée de 6 à 12 mois, pouvant être étendue à 24 mois.

Pendant la durée du contrat, le salarié va suivre une formation mise en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise elle-même si elle dispose d'un service de formation. Il peut s'agir d'actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que d'enseignements généraux, professionnels et technologiques.

Ces actions de formation ont une durée en heures 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.

**Par exemple : pour un CDD de 10 mois, la formation doit au moins durer entre 227 et 379 heures.**

Des dispositions conventionnelles peuvent prévoir des actions de formation d'une durée plus longue pour certaines catégories de bénéficiaires (notamment pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou pour ceux qui visent des formations diplômantes).

### À NOTER

Toute clause de remboursement à l'employeur des dépenses de formation (clause de "dédit-formation") par le salarié en cas de rupture du contrat de travail est considérée comme nulle.