

# Le contrat de professionnalisation ( source <http://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-en-alternance/article/le-contrat-de-professionnalisation> )

publié le 14.09.15 mise à jour 03.02.16

[JeuneFiches pratiques du droit du travail](#) [Contrat de professionnalisation](#)

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. Il permet l'**acquisition d'une qualification professionnelle** (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle...) **reconnue par l'État et/ou la branche professionnelle**. L'objectif étant l'insertion ou le retour à l'emploi des jeunes et des adultes.

## Un contrat de professionnalisation pour qui ?

### Du côté bénéficiaires

- Jeunes âgés de 16 à 25 ans
- Demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus. [En savoir plus sur l'aide à l'embauche d'un demandeur d'emploi de 45 ans et plus en contrat de professionnalisation](#)
- Bénéficiaires du [revenu de solidarité active \(RSA\)](#), de l'[allocation de solidarité spécifique \(ASS\)](#) ou de l'[allocation aux adultes handicapés \(AAH\)](#)
- Dans les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, aux bénéficiaires du revenu minimum d'insertion et de l'allocation de parent isolé
- Personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé

[En savoir plus sur les dispositions spécifiques qui existent pour certains publics](#)

### Du côté des employeurs

- 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 et commerciaux et les entreprises d'armement maritime peuvent conclure des contrats de professionnalisation.

[En savoir plus sur les dispositions spécifiques qui existent pour certains employeurs](#)

## Quels contrat et conditions de travail du contrat de professionnalisation ?

### Contrat

**Le contrat peut être à durée limitée pour une durée comprise entre 6 et 12 mois.** Cette durée peut être portée directement à 24 mois pour les personnes sans qualification ou bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH ou sortant d'un contrat aidé.

A l'issue d'un contrat à durée limitée, aucune indemnité de fin de contrat n'est due.

#### **Est-il possible de renouveler un contrat de professionnalisation à durée limitée ?**

Oui, il est possible de renouveler une fois un contrat de professionnalisation à durée limitée avec le même employeur, dès lors que la seconde qualification visée est supérieure ou complémentaire à la première ou si le bénéficiaire n'a pu atteindre la qualification préparée pour cause d'échec à l'examen, maternité ou adoption, maladie, accident du travail, défaillance de l'organisme de formation.

**Le contrat peut également être à durée indéterminée.** Dans ce cas, les règles de durée maximale (12 ou 24 mois) portent sur la période de professionnalisation, c'est-à-dire la première phase du contrat qui s'effectue en alternance, à l'issue de laquelle le contrat de travail se poursuit sous l'égide du droit commun.

Quelle que soit la forme du contrat (à durée limitée ou CDI), le contrat peut comporter une période d'essai qui doit être mentionnée dans le contrat de professionnalisation.

## Conditions de travail

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.

## L'accueil d'un salarié en contrat de professionnalisation au sein de plusieurs entreprises

[Le décret n° 2016-95 du 1er février 2016](#) précise les modalités d'accueil du salarié en contrat de professionnalisation au sein d'autres entreprises (dans la limite de la moitié du temps de formation prévue en entreprise) que celle qui l'emploie et notamment le contenu des conventions devant être passées entre l'employeur et ces entreprises.

## Rémunération

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

Age	Niveau de formation ou de qualification avant le contrat de professionnalisation	
	Inférieur au baccalauréat	Egal ou supérieur au baccalauréat
Moins de 21 ans	Au moins 55% du SMIC	Au moins 65% du SMIC
21 ans à 25 ans révolus	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

Des dispositions conventionnelles ou contractuelles peuvent prévoir une rémunération plus favorable pour le salarié.

## Le temps de travail

Le temps de travail du salarié en contrat de professionnalisation est identique à celui des autres salariés de l'entreprise. Le temps de formation est inclus dans le temps de 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 dérogation.

Le contrat peut être conclu 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.

## L'organisation de l'alternance

La période de professionnalisation (alternance entre enseignements et périodes de travail en entreprise) est située au début d'un contrat à durée indéterminée. Dans le cas d'un contrat à durée limitée, elle occupe toute la durée du contrat.

Les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont dispensés par un organisme de formation, ou par l'entreprise elle-même si elle dispose d'un service de formation interne doté de moyens distincts de ceux des services de production.

Ces enseignements ont une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat de professionnalisation à durée limitée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée ; cette durée ne peut pas être inférieure à 150 heures. Un accord de branche peut toutefois porter cette durée au-delà de 25 %, soit pour certains publics (bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH), soit pour certaines qualifications.

## **Le tutorat**

L'employeur doit désigner, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, un tuteur pour l'accompagner. Celui-ci doit être un salarié qualifié de l'entreprise. Il doit être volontaire, confirmé et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans en rapport avec la qualification visée.

Le tuteur salarié ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 3 salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation.

L'employeur peut être lui-même tuteur s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience. L'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de 2 salariés.

[Pour en savoir plus sur le tutorat](#)

## **Quelles démarches pour formaliser un contrat de professionnalisation ?**

Quelle que soit la forme du contrat (à durée limitée ou CDI), le contrat doit être établi par écrit.

Au plus tard dans les cinq jours suivant la conclusion du contrat, l'employeur envoie le contrat de professionnalisation à l'OPCA.

- [Formulaire CERFA](#)
- [Notice d'utilisation du CERFA](#)

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.

L'OPCA dispose de 20 jours pour prendre une décision de prise en charge financière de la formation et rendre un avis sur la conformité du contrat. A défaut de réponse dans ce délai, l'OPCA prend en charge le contrat de professionnalisation et le contrat est réputé déposé.

Si 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.

Après avis de conformité et confirmation de prise en charge des dépenses de formation, l'OPCA dépose le contrat auprès de la Direccte (direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) du lieu d'exécution du contrat, sous une forme dématérialisée.

## **Quelles sont les aides à l'embauche en contrat de professionnalisation ?**

Les employeurs de salariés en contrat de professionnalisation peuvent bénéficier, selon les cas, d'un certain nombre d'aides financières :

- Exonération des cotisations patronales d'assurances sociales (assurance maladie, maternité, invalidité, vieillesse-décès) et d'allocations familiales lorsque le salarié est âgé de 45 ans et plus ; [Pour en savoir +](#).
- Exonération spécifique pour certains groupements d'employeurs (GEIQ). [Pour en savoir +](#).
- Une aide pour les entreprises de plus de 250 salariés employant plus de 4% d'alternants
- Une aide de 2000 € est versée à toutes les entreprises à l'embauche d'un demandeur d'emploi âgé de 45 ans et plus en contrat de professionnalisation ;
- Aide forfaitaire attribuée à l'employeur par Pôle emploi pour l'embauche d'un demandeur d'emploi de 26 ans et plus ;
- Aide pour l'accompagnement personnalisé vers l'emploi dans les GEIQ ;

Des aides sont également prévues afin d'inciter les entreprises à recruter des personnes handicapées en contrat de professionnalisation. Pour le détail de ces aides, il convient de se reporter au [site de l'Agefiph](#).

## **Quelles sont les obligations respectives des parties au contrat de professionnalisation ?**

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 limitée 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).*

## **Que se passe-t-il si le contrat de professionnalisation est rompu ?**

Si le contrat à durée limitée (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.

## **POUR ALLER PLUS LOIN**

### **Portail de l'alternance**

[www.alternance.emploi.gouv.fr](http://www.alternance.emploi.gouv.fr)

### **Dispositions particulières pour les bénéficiaires**

Des dispositions spécifiques peuvent, le cas échéant, s'appliquer aux :

- aux jeunes âgés de 16 à 25 ans qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel,
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH)
- aux personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé qui bénéficient du contrat de professionnalisation selon les modalités prévues aux articles L. 6325-11, L. 6325-14, L. 6332-14 et L. 6332-15

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. Les articles D. 4153-15 à D. 4153-17 du code du travail définissent les travaux interdits aux jeunes travailleurs (jeunes en contrat de professionnalisation, apprentis, etc.) âgés d'au moins 15 ans et de moins de 18 ans ainsi que les travaux interdits susceptibles de dérogation. Lorsqu'elles sont possibles, les dérogations sont mises en œuvre dans les conditions fixées par les articles R. 4153-38 à R. 4153-52 du code du travail. Les dispositions applicables ont été modifiées en dernier lieu par les décrets du 11 octobre 2013 cités en référence ; elles font l'objet d'une présentation détaillée dans la circulaire interministérielle n°11 du 23 octobre 2013.

### **Dispositions particulières pour les employeurs**

- 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.

### **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
- les embauches en contrat de professionnalisation effectuées par les groupements d'employeurs régis par les dispositions du Code du travail qui organisent des parcours d'insertion et de qualification au profit soit de jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus sortis du système scolaire sans qualification ou rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi, soit de demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus, ouvrent droit à une exonération des cotisations à la charge de l'employeur au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles. Cette exonération bénéficie aux groupements d'employeurs bénéficiant de l'aide prévue aux articles D. 6325-23 et D. 6325-24 du Code du travail, c'est-à-dire l'aide aux groupements d'employeurs qui organisent des parcours d'insertion et de qualification au profit de certains titulaires de contrats de professionnalisation (voir précisions ci-dessous). Le bénéfice de cette exonération est cumulable avec la réduction générale de cotisations (réduction dite « Fillon »).

Dans les deux situations visées ci-dessus :

- 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.

### **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.

### **Exercice d'activités saisonnières**

Pour l'exercice d'activités saisonnières au sens du 3° de [l'article L. 1242-2 du code du travail](#) deux employeurs peuvent conclure conjointement un contrat de professionnalisation à durée déterminée avec toute personne mentionnée au 1° de l'article L. 6325-1 du code du travail (jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale), en vue de l'acquisition d'une ou, par dérogation à la règle légale, de deux qualifications mentionnées à l'article [L. 6314-1 du code du travail](#). Les candidats titulaires d'un contrat de professionnalisation conclu en application de ces dispositions peuvent ainsi s'inscrire en vue de l'obtention de deux certificats d'aptitude professionnelle ou de deux spécialités de baccalauréat professionnel à la même

session (cette disposition entre en vigueur à compter de la session d'examen 2012).

Dans ce cas, une convention tripartite, signée par les deux employeurs et le titulaire du contrat, et annexée au contrat de professionnalisation, détermine :

1. L'affectation du titulaire entre les deux entreprises au cours du contrat, selon un calendrier prédéfini ;
2. La désignation de l'employeur tenu de verser la rémunération due au titre de chaque période consacrée par le titulaire aux actions et aux enseignements mentionnés à l'article [L. 6325-13 du code du travail](#)
3. Les conditions de mise en place du tutorat.

La période d'essai prévue à [l'article L. 1242-10](#) est applicable au début de la première période de travail effectif chez chacun des employeurs.

Ce contrat peut être rompu, dans les conditions applicables aux contrats à durée déterminée, à l'initiative de chacune des parties, laquelle prend en charge les conséquences financières éventuelles de cette rupture.

### **Aide à l'embauche d'un demandeur d'emploi de 45 ans et plus en contrat de professionnalisation**

Dans les conditions fixées par le décret n° 2011-524 du 16 mai 2011 (JO du 17 mai) cité en référence, les employeurs peuvent demander le bénéfice d'une aide de l'État pour toute embauche de demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus en contrat de professionnalisation.

### **Quelles sont les conditions à remplir ?**

L'aide de l'État mise en place par le décret n° 2011-524 du 16 mai 2011 est ouverte à tout employeur qui remplit les conditions suivantes :

1. L'employeur procède à une embauche dans le cadre d'un contrat de professionnalisation mentionné aux articles L. 6325-1 et L. 6325-5 du code du travail, au bénéfice d'un demandeur d'emploi âgé de 45 ans et plus. L'âge du bénéficiaire du contrat est apprécié à la date du début de l'exécution du contrat ;
2. La date de début d'exécution du contrat est postérieure au 1er mars 2011 ;
3. L'employeur n'a pas procédé, dans les 6 mois qui précèdent l'embauche, à un licenciement économique au sens de l'article L. 1233-3 du code du travail sur le poste pourvu par le recrutement ;
4. Le titulaire du contrat n'a pas appartenu à l'effectif de l'entreprise au cours des 6 derniers mois précédant la date de début du contrat.

Aucune condition d'effectif n'est requise.

L'aide est cumulable avec les aides existantes, au 17 mai 2011 (date de publication du décret 2011-524 du 16 mai 2011 précité), pour l'embauche de salariés âgés de 45 ans et plus en contrat de professionnalisation.

### **Quel est le montant de l'aide et quelle sont ses modalités de versement ?**

Le montant de l'aide est fixé à 2 000 €.

Un premier versement, d'un montant de 1 000 €, est dû à l'issue du 3e mois d'exécution du contrat de professionnalisation. Le solde de l'aide est dû à l'issue du 10e mois d'exécution du contrat de professionnalisation.

Si le contrat de professionnalisation est arrivé à échéance ou a été interrompu avant l'une des échéances mentionnées ci-dessus, l'aide n'est pas due pour la période considérée.

Pour les salariés à temps partiel, le montant de l'aide est calculé à due proportion du temps de travail effectif.

Le paiement de l'aide est subordonné au fait, pour l'employeur, d'être à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard des organismes de recouvrement des cotisations et des contributions de sécurité sociale ou d'assurance chômage. La condition de paiement est considérée comme remplie dès lors que l'employeur a souscrit et respecte un plan d'apurement des cotisations restant dues.

Lorsque ces conditions ne sont pas remplies, le versement de l'aide est suspendu jusqu'à ce que l'employeur se soit mis en conformité avec ses obligations déclaratives et de paiement et, au plus tard, jusqu'à l'expiration d'un délai de 15 mois suivant la date du début de l'exécution du contrat

concerné. L'aide n'est plus due au-delà de ce délai.

### **Quelles sont les formalités à accomplir ?**

L'aide est gérée par Pôle emploi. Pour en bénéficier, l'employeur doit adresser à cette institution une demande (formulaire disponible auprès de Pôle emploi) dans les 3 mois suivant le début de l'exécution du contrat de professionnalisation.

Cette demande comprend une copie du contrat de professionnalisation accompagnée, le cas échéant, de la décision de prise en charge financière de l'organisme paritaire collecteur agréé ou, à défaut, de la preuve de dépôt du contrat auprès de cet organisme. \_ Pour donner lieu à paiement, l'employeur fait parvenir à Pôle emploi, dans les trois mois suivant chacune des échéances mentionnées ci-dessus (échéances du 3e et du 10e mois d'exécution du contrat), une déclaration attestant que le contrat de professionnalisation est en cours à ladite échéance. Pour le 2e versement, Pôle emploi adresse à l'employeur un formulaire simplifié attestant que le contrat de professionnalisation est toujours en cours d'exécution ; il suffit alors à l'employeur de le compléter et de le retourner signé à Pôle emploi dans les trois mois suivant le 10e mois d'exécution de ce contrat.

Le formulaire de demande peut être téléchargé sur le site [de Pôle emploi](#)

Pôle emploi contrôle l'exactitude des déclarations des bénéficiaires des aides. Le bénéficiaire de l'aide tient à sa disposition tout document permettant d'effectuer ce contrôle.

### **Aide à l'accompagnement pour les groupements d'employeurs**

Les groupements d'employeurs qui organisent, dans le cadre du contrat de professionnalisation, des parcours d'insertion et de qualification au profit de jeunes de 16 à 25 ans sortis du système scolaire sans qualification ou rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi ou de demandeurs d'emploi de 45 ans et plus peuvent bénéficier d'une aide de l'État pour l'accompagnement personnalisé vers l'emploi de ces jeunes et de ces demandeurs d'emploi. Une convention doit être conclue entre le groupement et le représentant de l'Etat dans le département. Le montant de l'aide est fixé à 686 € par accompagnement et en année pleine.

- 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.

### **Embauche par un particulier employeur**

A titre expérimental, jusqu'au 31 décembre 2015, les contrats de professionnalisation pourront être conclus par un particulier employeur, sous réserve d'un accompagnement de ce dernier adapté aux spécificités de son statut.

Pour cela, un accord de branche étendu détermine :

1. L'accompagnement adapté du particulier employeur ;
2. Les conditions de financement de la formation du salarié et du particulier employeur ;
3. L'organisme collecteur paritaire agréé chargé de financer cette formation.

### **Actions de formation**

Les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont mis en œuvre par un organisme public ou privé 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 organismes publics ou privés de formation mentionnés ci-dessus ne peuvent conditionner l'inscription d'un salarié en contrat de professionnalisation au versement par ce dernier d'une contribution financière de quelque nature qu'elle soit.)]

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 ou à défaut d'un tel accord sur la base de 9,15 € de l'heure. Les forfaits comprennent les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles ainsi que les frais de transport, etc. Sur les modalités de cette prise en charge des dépenses de formation, on peut se reporter aux précisions figurant dans la circulaire DGEFP n° 2012/15 du 19 juillet 2012 (colonne de droite).

La convention ou l'accord collectif détermine des forfaits horaires spécifiques pour les contrats de professionnalisation conclus avec les personnes mentionnées à l'article [L. 6325-1-1 du Code du travail](#). A défaut, cette prise en charge se fait sur la base de 15 € par heure.

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. Par ailleurs, un accord de branche ou un accord collectif conclu entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel peut définir les modalités de continuation et de financement, pour une durée n'excédant pas 3 mois, des actions d'évaluation et d'accompagnement et des enseignements généraux, professionnels et technologiques, au bénéfice des personnes dont le contrat de professionnalisation comportait une action de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois et a été rompu sans que ces personnes soient à l'initiative de cette rupture.

Toute clause de remboursement des dépenses de formation (clause de « dédit-formation ») par le titulaire du contrat à l'employeur en cas de rupture du contrat de travail est nulle et de nul effet.

## **Tutorat**

Les missions du tuteur sont les suivantes :

1. Accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation ;
2. Organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
3. Veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
4. Assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
5. Participer 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.

Dans le cadre d'un contrat de professionnalisation conclu avec une entreprise de travail temporaire ou un groupement d'employeurs, l'entreprise utilisatrice désigne un tuteur chargé d'exercer, pendant les périodes de mise à disposition, les missions prévues aux 1°, 2° et 3° ci-dessus.

L'entreprise de travail temporaire ou le groupement d'employeurs désigne également un tuteur chargé d'exercer, en lien avec le tuteur de l'entreprise utilisatrice, les missions prévues aux 4° et 5° ci-dessus. Les conditions prévues aux [articles D. 6325-6](#) et [D. 6325-9](#) du code du travail ne s'appliquent pas à ce tuteur.

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](#)

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](#)

Les OPCA peuvent également prendre en charge, dans les mêmes conditions, une partie des dépenses de tutorat externe à l'entreprise engagées pour les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1 ci-dessus, les personnes qui ont été suivies par un référent avant la signature du contrat de professionnalisation et les personnes qui n'ont exercé aucune activité professionnelle à plein temps et en contrat à durée indéterminée au cours des 3 années précédant la signature du contrat de professionnalisation.

Le tuteur extérieur à l'entreprise traite les questions qui ne concernent pas directement celle-ci, mais qui sont déterminantes pour le salarié (transport, santé, logement, etc.).

### **Carte étudiant des métiers**

Une carte d'étudiant des métiers est délivrée gratuitement aux salariés en contrat de professionnalisation mentionnés au 1° ci-dessus et dont le contrat de professionnalisation a pour objet d'acquérir une qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) mentionné à l'article [L. 335-6 du code de l'éducation](#) et comporte une action de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois. Cette carte leur est délivrée par l'organisme ou le service chargé de leur formation dans les 30 jours suivant la conclusion du contrat. En cas de rupture du contrat de professionnalisation, la carte est remise à l'établissement de formation, qui assure sa destruction.

Cette carte permet à son titulaire de faire valoir sur l'ensemble du territoire national la spécificité de son statut auprès des tiers, notamment en vue d'accéder à des réductions tarifaires identiques à celles dont bénéficient les étudiants de l'enseignement supérieur.

Elle comporte les mentions suivantes :

- au recto : photo du titulaire tête découverte, date de début et de fin de la formation pour laquelle la carte est délivrée, nom et prénom du titulaire, date de naissance du titulaire, signature du titulaire, mentions : « Carte d'étudiant des métiers » et « Cette carte est strictement personnelle », logo du ministère chargé de la formation professionnelle ;
- au verso : nom, adresse et coordonnées téléphoniques de l'établissement délivrant la formation, nom, prénom et signature du directeur de l'établissement délivrant la formation, mentions : « Carte d'étudiant des métiers » et « Merci de retourner cette carte à l'adresse indiquée ci-dessus ».

Les caractéristiques (format, emplacement de la photo du titulaire, etc.) de la carte d'étudiant des métiers, ainsi que les modalités permettant, notamment aux régions ou aux OPCA, de se procurer le fichier informatique en définissant la charte graphique obligatoire, sont fixées par [l'arrêté du 30 décembre 2011 \(JO du 31\)](#).