



Le contrat de professionnalisation

Qu'est-ce qu'un contrat de professionnalisation ?

- Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail. Il permet d'acquérir une qualification professionnelle (diplôme, titre, ou certificat de qualification) reconnue par l'état et/ou la branche professionnelle.
- L'alternant sous contrat de professionnalisation relève de la formation professionnelle continue. Il est soumis aux mêmes règles que les autres salariés de l'entreprise (congs, avantages...).

Qui peut en bénéficier ?

- Personne âgée de 16 à 25 ans ;
- Les demandeurs d'emploi de + 26 ans ;
- Les bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'AAH et les anciens bénéficiaires d'un Contrat Unique d'Insertion (CAE ou CIE).

Les candidats de nationalité hors UE doivent obtenir obligatoirement une autorisation provisoire de travail ([information & procédure](#)).

Avantages pour l'alternant ?

- Une **exonération** des droits d'inscription universitaires et de la CVEC ;
- Un statut avantageux et une **rémunération** ;
- Une **formation professionnelle vivante et efficace** ;
- Un diplôme et une **expérience reconnue** ;
- Une **insertion professionnelle facilitée** par une qualification répondant aux besoins des entreprises

Pour quelles formations ?

Vous trouverez les formations accessibles en contrat de professionnalisation ci-après avec les tarifs :

<https://www.unilim.fr/dfca/wp-content/uploads/sites/2/2023/03/Liste-formations-alternance-2023-24.pdf>

Pour quelle durée ?

CDD de 6 à 12 mois (36 mois dans certains cas) **ou CDI** (avec action de professionnalisation pendant 12 mois).

Quelle rémunération ?

La rémunération varie selon l'âge et le niveau de qualification du salarié et les bases de calcul s'établissent en fonction du montant du Smic mensuel brut ou du salaire minimum conventionnel de branche (SMC) s'il existe. Dans ce cas, le plus favorable s'applique pour la rémunération.

Retrouver toutes les informations sur ⇒ [Service public : le contrat de professionnalisation](#)



Qui finance la formation ?

Les frais de formation de l'alternant en contrat de professionnalisation incombent à l'entreprise. Celle-ci, avant toute démarche doit se rapprocher de son OPCO afin de l'informer de son projet et de convenir des conditions de prise en charge. En principe, la formation est prise en charge en totalité par l'OPCO. Dans certains cas, il peut exister un reste à charge pour l'entreprise.

Dans quelles conditions le contrat de professionnalisation peut-il être rompu ?

Les modalités de rupture du contrat sont différentes selon qu'il s'agit d'un CDD ou d'un CDI.

Dans les 2 cas, l'employeur comme l'alternant peut rompre le contrat pendant la période d'essai à tout moment et sans justification.

Cette période passée, le **contrat de professionnalisation en CDD** peut être rompu :

- Par un accord amiable entre le salarié et l'employeur ;
- En raison d'une faute grave de l'alternant ;
- En raison d'une embauche en CDI de l'alternant ;
- En cas de force majeure ;
- En cas d'inaptitude de l'alternant à exercer ses missions, constatée par le médecin du travail.

Dans le cas d'un contrat **conclu de professionnalisation en CDI**, les modalités de rupture sont les mêmes que celles prévues pour la rupture d'un CDI de droit commun (article L1231-1 à L1231-6 du code du travail).

Comment notifier la rupture d'un commun accord ?

La rupture d'un commun accord doit être matérialisée par un document écrit, dûment signé par les deux parties avec mention de la date d'effet de la résiliation.

A noter : la mention "rupture d'un commun accord" doit apparaître sur le document de rupture et l'attestation destinée à France Travail

Pour plus d'information, **vous pouvez consulter** :

- Le site du Service public : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15478>
- Le site du Ministère du travail, de la santé et des solidarités : <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-en-alternance-10751/contrat-de-professionnalisation>

