



La sélection d'une langue déclenchera automatiquement la traduction du contenu de la page.

Français

Contrat de professionnalisation

Vérfifié le 12 mars 2021 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail en alternance entre un employeur du secteur privé et un salarié répondant à certains critères. Il permet l'acquisition, dans le cadre de la formation continue, d'une qualification professionnelle. Le contrat de professionnalisation doit être écrit et peut être à durée déterminée (CDD) ou à durée indéterminée (CDI). Le salarié bénéficie du soutien d'un tuteur.

Avant 26 ans

De quoi s'agit-il ?

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail en **alternance**. Ce principe permet d'associer enseignement dans un organisme de formation continue et périodes de mise en pratique au sein d'une ou plusieurs entreprises.

Il vise l'obtention de titres ou diplômes correspondant à l'une des qualifications suivantes :

- [Qualification du répertoire national des certifications professionnelles \(RNCP\)](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15984) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15984>)
- Qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche
- Qualification figurant sur la liste ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle

L'expérimentation qui permet un parcours de formation « sur-mesure » (pas nécessairement qualifiant ou certifiant) est prolongé jusqu'au 23 décembre 2023.

Les employeurs et les opérateurs de compétences peuvent définir eux-mêmes, en accord avec le salarié, les compétences à acquérir dans le cadre du contrat de professionnalisation.

Qui est concerné ?

Personnes concernées

Le contrat de professionnalisation s'adresse aux personnes suivantes :

- Jeune de 16 ans à 25 ans révolus (26 ans moins un jour) pour compléter leur formation initiale
- Bénéficiaire du RSA ()
- Bénéficiaire de l'[allocation de solidarité spécifique \(ASS\)](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F12484) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F12484>)
- Bénéficiaire de l'[allocation aux adultes handicapés \(AAH\)](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F12242) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F12242>)
- Personne sortant d'un [contrat unique d'insertion \(CUI\)](https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F21006) (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F21006>)

Employeurs concernés

Employeur privé

Tout employeur du secteur privé (entreprise, association, mutuelle, coopérative).

 **A noter** : le particulier employeur est exclu du dispositif.

Employeur public

Seuls les Epic () et les entreprises d'armement.

Caractéristiques du contrat

Forme

Le contrat de professionnalisation doit être écrit et peut être conclu dans le cadre d'un contrat à durée déterminée (CDD) ou à durée indéterminée (CDI). Il est établi au moyen du formulaire cerfa n°12434 :

Accéder au
formulaire(pdf - 398.6 KB) ↗
(https://www.formulaires.service-public.fr/gf/cerfa_12434.do)

☰ Consulter la notice en ligne

- > [Notice - Contrat de professionnalisation](https://www.formulaires.service-public.fr/gf/getNotice.do?cerfaNotice=51650&cerfaFormulaire=12434) ↗

Contenu

Le contrat désigne un tuteur et indique les informations suivantes :

- Nature du contrat (CDD ou CDI)
- Emploi occupé
- Temps de travail
- Salaire
- Actions de professionnalisation concrètement envisagées

Le contrat peut prévoir une **période d'essai** (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F1643>).

Il ne peut pas comporter de **clause de dédit formation** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1687>).

👉 **A savoir** : un descriptif détaillé de la formation associée et de l'organisme de formation concerné est annexé au contrat.

Validation

Le contrat doit être adressé à l'Opco () compétent dans les 5 jours qui suivent sa signature.

L'Opco () dispose de 20 jours pour s'opposer au contrat et l'annuler, s'il estime que celui-ci comprend des dispositions illégales ou non conformes aux conventions collectives.

Convention avec une entreprise d'accueil

Le salarié peut compléter sa formation dans d'autres entreprises pour des équipements ou des techniques qui ne sont pas utilisés par l'employeur. L'accueil au sein de ces entreprises est au maximum de la moitié du temps de formation en entreprise prévu par le contrat de professionnalisation.

Une convention est conclue entre l'employeur, les entreprises d'accueil et le salarié en contrat de professionnalisation. Elle précise notamment les points suivants :

- Titre, diplôme ou certificat de qualification professionnelle préparé
- Durée de la période d'accueil
- Nature des tâches confiées au salarié
- Horaires et lieux de travail

Engagement des parties

Le salarié s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

L'employeur s'engage à assurer une formation au salarié lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle. Il s'engage également à fournir au salarié un emploi en relation avec son objectif professionnel.

Durée du contrat, prolongation, renouvellement

CDD

Durée initiale et prolongation

Le contrat peut être conclu pour une période de 6 à 12 mois.

La durée du CDD peut toutefois être allongée jusqu'à **36 mois** pour les personnes suivantes :

- Jeune âgé de 16 à 25 ans **sorti du système scolaire sans qualification**
- Jeune âgé de 16 à 25 ans pour compléter sa formation initiale **et inscrit depuis plus d'un an à Pôle emploi**
- Bénéficiaire du **revenu de solidarité active (RSA)** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N19775>), de **l'allocation de solidarité spécifique (ASS)** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F12484>) ou de **l'allocation aux adultes handicapés (AAH)** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N12230>)
- Personne sortant d'un **contrat unique d'insertion (CUI)** (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F21006>)

Sa durée peut également être allongée jusqu'à **24 mois** pour d'autres salariés ou lorsque la qualification visée l'exige. **Les bénéficiaires et la nature des qualifications sont obligatoirement définis par accords collectifs.**

Renouvellement

Le contrat peut être renouvelé 1 fois si le bénéficiaire ayant obtenu la qualification visée prépare une qualification supérieure ou complémentaire.

Le CDD peut également être renouvelé si le bénéficiaire n'a pas obtenu la qualification visée pour l'un des motifs suivants :

- Échec à l'obtention de la qualification
- Maternité ou adoption
- Maladie
- Accident du travail
- Absence ou insuffisance des cours dispensés par l'organisme de formation

CDI

Le contrat comprend une formation (action de professionnalisation) sur une période de 6 à 12 mois située en début de contrat.

La durée de cette période de formation peut toutefois être allongée jusqu'à **36 mois** pour les personnes suivantes :

- Jeune âgé de 16 à 25 ans **sorti du système scolaire sans qualification**
- Jeune âgé de 16 à 25 ans pour compléter sa formation initiale **et inscrit depuis plus d'un an à Pôle emploi**
- Bénéficiaire du **revenu de solidarité active (RSA)** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N19775>), de **l'allocation de solidarité spécifique (ASS)** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F12484>) ou de **l'allocation aux adultes handicapés (AAH)** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N12230>)
- Personne sortant d'un **contrat unique d'insertion (CUI)** (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F21006>)

Sa durée peut également être allongée jusqu'à **24 mois** pour d'autres salariés ou lorsque la qualification visée l'exige. **Les bénéficiaires et la nature des qualifications sont obligatoirement définis par accords ou conventions.**

La prolongation s'effectue sur la période d'alternance. Le contrat de travail se poursuit dans le cadre du CDI.

Temps de travail

Durée du travail

Salarié majeur

La durée du temps de travail doit être mentionnée dans le contrat.

La **durée légale du travail** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1911>) effectif est fixée à 35 heures par semaine. Le temps passé au centre de formation est du temps de travail effectif et compte dans l'horaire de travail.

Le temps de travail du salarié en contrat de professionnalisation est identique à celui des autres salariés.

Il ne peut pas travailler plus que la **durée quotidienne de travail maximale autorisée** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1911>).

Le salarié en contrat de professionnalisation peut faire des heures supplémentaires. Il ne peut pas refuser d'effectuer ces heures sauf pour un motif valable (par exemple : si cela l'empêche de suivre les cours au centre de formation).

Les **heures supplémentaires** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2391>) donnent droit aux mêmes contreparties que les autres salariés.

Salarié mineur


Tout **salarié de moins de 18 ans** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2216>) bénéficie de dispositions spécifiques concernant la durée du travail, le repos et les jours fériés.

Congés payés et congés spécifiques

Congés payés

Le salarié bénéficie des mêmes droits que les autres salariés en matière d'acquisition des jours de **congés payés** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2258>). Les périodes en centre de formation sont prises en compte dans le calcul de l'acquisition des congés payés.

Les congés sont pris en dehors des périodes de formation. L'employeur peut décider de la période à laquelle le salarié prend ses congés.

 **A noter** : s'il a moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, le salarié peut demander des **congés supplémentaires sans solde** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F10431>), dans la limite de 30 jours **ouvrables** (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/glossaire/R17508>) par an. La condition d'âge s'apprécie au 30 avril de l'année précédant la demande.

Congés spécifiques

Le salarié en contrat de professionnalisation a droit aux mêmes congés que les autres salariés de l'entreprise.

Sans condition d'ancienneté

Certaines absences ouvrent droit à des congés spécifiques qui, selon les cas, peuvent être rémunérés.

Il s'agit par exemple des :

- Congés pour événements familiaux (**Pacs, mariage** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34154>), **naissance d'un enfant ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2266>), **décès d'un proche** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2278>), annonce de la **survenance d'un handicap chez l'enfant** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34158>))
- Congés liés à l'arrivée d'un enfant au foyer (absences pour **examens médicaux durant la grossesse** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2330>), le **congé de maternité** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2265>), **d'adoption** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2268>), de **paternité** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F3156>))
- Congés liés à la maladie et au handicap de l'enfant (absences pour **enfant malade** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F151>) ou **congé de présence parentale** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1631>))
- Congés liés à une maladie grave d'un proche (**congé de solidarité familiale** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1767>) ou **congé de proche aidant** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F16920>))

Avec condition d'ancienneté

Certaines absences ouvrent droit à des congés spécifiques avec condition d'ancienneté.

Il s'agit par exemple du :

- **Congé parental d'éducation** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2280>)
- **Congé sabbatique** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2381>)
- **Congé ou temps partiel pour création ou reprise d'entreprise** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2382>)

Formation

La formation d'un salarié en contrat de professionnalisation prend la forme d'actions d'évaluation et d'accompagnement et d'enseignements généraux, professionnels et technologiques.

Qui assure la formation ?

Les actions de formation sont réalisées soit par l'entreprise (si celle-ci dispose d'un service de formation), soit par un organisme de formation agréé public ou privé. La formation est gratuite.

Durée de la formation

Le temps de formation équivaut au minimum à 150 heures par an.

Il doit par ailleurs représenter entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat de professionnalisation à durée déterminée (ou de la période de professionnalisation, dans le cas d'un CDI).

La durée minimale peut dépasser 25 % par un accord de branche ou interprofessionnel, et pour certaines catégories d'employés, notamment dans les cas suivants :

- Jeune âgé de 16 à 25 ans **sorti du système scolaire sans qualification**
- Jeune âgé de 16 à 25 ans pour compléter sa formation initiale et **inscrit depuis plus d'un an à Pôle emploi**
- Bénéficiaire du **revenu de solidarité active (RSA)** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N19775>), de **l'allocation de solidarité spécifique (ASS)** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F12484>) ou de **l'allocation aux adultes handicapés (AAH)** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N12230>)
- Personne sortant d'un **contrat unique d'insertion (CUI)** (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F21006>)

Tutorat

Le salarié en contrat de professionnalisation bénéficie du soutien d'un **tuteur** (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F34153>) au sein de l'entreprise qui l'emploie et des autres entreprises qui l'accueillent.

Le tuteur doit être un salarié qualifié de l'entreprise et avoir une expérience professionnelle d'au moins 2 ans en rapport avec la qualification visée.

Il ne peut pas s'occuper de plus de 3 bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation.

Si le tutorat est assuré par l'employeur, le maximum est de 2.

Exécution du contrat à l'étranger


Le contrat de professionnalisation peut être exécuté en partie à l'étranger pour 1 an maximum. Dans ce cas, la durée du contrat peut être portée à 24 mois dont 6 mois au minimum exécutés en France.

Pendant cette période, l'entreprise ou l'organisme de formation d'accueil est seul responsable des conditions d'exécution du travail du salarié. Celles-ci sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur dans le pays d'accueil (rémunération, durée du travail, congés...).

Une convention peut être conclue entre le salarié, l'employeur en France, l'employeur à l'étranger, l'organisme de formation en France et, éventuellement, l'organisme de formation à l'étranger.


Modèle de convention de mise en œuvre d'une mobilité

Ministère chargé du travail

Accéder au
modèle de document 
(https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/article_jo/JORFARTI000041505676)

Modèle de convention de mise en œuvre d'une mobilité de 4 semaines ou moins

Ministère chargé du travail

Accéder au
modèle de document 
(<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000041505640>)

Rémunération

La loi impose une rémunération minimale indexée sur le Smic () pour les titulaires d'un contrat de professionnalisation. La rémunération minimale varie selon l'âge et le niveau de qualification du salarié. Elle s'applique pendant la durée du CDD ou, dans le cas d'un CDI, pendant la durée de l'action de professionnalisation.

Des dispositions conventionnelles ou le contrat de travail peuvent prévoir une rémunération plus favorable pour le salarié

Rémunération minimale

Une rémunération de base minimum s'applique aux titulaires d'un titre ou diplôme non professionnel de niveau bac ou d'un titre ou diplôme professionnel inférieur au bac.

Elle est majorée si le jeune est titulaire d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15984>) égal ou supérieur au niveau bac.

Les majorations liées au passage d'une tranche d'âge à une autre prennent effet à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date d'anniversaire de l'alternant.

Niveau de salaire applicable à un salarié de moins de 26 ans

Âge du salarié	Salaire minimum de base (brut)	Salaire minimum majoré (brut)
Moins de 21 ans	855,03 €	1 010,48 €
De 21 ans à 25 ans inclus	1 088,21 €	1 243,67 €

 **A savoir** : le titulaire d'un bac général qui signe un contrat de professionnalisation bénéficie du salaire minimum de base.

Déductibilité du salaire des avantages en nature

Les **avantages en nature** (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F2408>) peuvent être déduits du **salaire** (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F2301>) à hauteur de 75 % des déductions autorisées pour les autres salariés de l'entreprise. Cependant, le montant de ces déductions ne peut pas excéder les 3/4 de la rémunération mensuelle minimale applicable au titulaire du contrat.

Frais de transports

Le salarié a droit à la prise en charge de ses **frais de transport** (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F19846>) pour se rendre de son domicile à son travail.

Suivi médical

Au moment de l'embauche

L'employeur doit organiser une visite d'information et de prévention (VIP), qui a remplacé la visite médicale d'embauche.

La Vip () est réalisée par un professionnel de santé du travail (par exemple, un collaborateur médecin du travail, un interne en médecine du travail, un infirmier) si le salarié ne présente pas de risques particuliers.

À la fin de la Vip, le professionnel de santé peut, s'il l'estime nécessaire, orienter le travailleur vers le médecin du travail.

Si le salarié est reconnu travailleur handicapé ou titulaire d'une pension d'invalidité ou travailleur de nuit, la Vip est réalisée par le médecin du travail dans un service de santé au travail (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2211>).

La Vip est réalisée **dans un délai maximum de 3 mois** à partir de la prise effective du poste de travail.

Pour un travailleur de nuit ou un salarié de moins de 18 ans, la visite est réalisée **avant son affectation**. Le médecin du travail peut demander des examens spécialisés complémentaires, qui sont à la charge de l'employeur.


Étapes obligatoires lors du déroulement de la visite :

- Interrogation du salarié sur son état de santé
- Information sur les risques liés au poste de travail
- Sensibilisation sur les moyens de prévention à mettre en œuvre
- Information du salarié de son droit de bénéficier, **à tout moment**, d'une visite à sa demande avec le médecin du travail

Un dossier médical en santé au travail est ouvert.

À la fin de chaque Vip (), le médecin du travail ou le professionnel de santé délivre une attestation de suivi au travail au salarié et à l'employeur.

Le médecin du travail n'a pas le droit de transmettre à l'employeur des informations médicales concernant le salarié.

 **A noter** : sous certaines conditions, un salarié nouvellement recruté peut être dispensé de la Vip. (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F16493>)

Autres examens médicaux

Le salarié bénéficie également des visites périodiques et de la visite de reprise (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2871>) après un arrêt de travail.

Fin ou rupture anticipée du contrat

CDD

Le contrat à durée déterminée (CDD) s'achève soit parce qu'il arrive à son terme, soit parce qu'il fait l'objet d'une rupture anticipée.

Le contrat de professionnalisation est soumis aux règles de rupture du CDD (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F40>).

 **A savoir** : aucune indemnité de fin de contrat (ou indemnité de précarité) n'est due.

CDI

Le contrat peut être rompu dans les conditions des CDI : rupture (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F10033>) à l'initiative de l'employeur ou du salarié ou rupture conventionnelle (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F19030>).

Documents remis au salarié en fin de contrat

L'employeur doit remettre au salarié les documents suivants :

- Certificat de travail (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F87>)
- Attestation Pôle emploi (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F2867>)
- Solde de tout compte (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F86>)
- En cas de dispositifs de participation, d'intéressement et des plans d'épargne salariale au sein de l'entreprise, état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées

À partir de 26 ans

De quoi s'agit-il ?

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail en **alternance**. Ce principe permet d'associer enseignement dans un organisme de

formation continue et périodes de mise en pratique au sein d'une ou plusieurs entreprises.

Il vise l'obtention de titres ou diplômes correspondant à l'une des qualifications suivantes :

- [Qualification du répertoire national des certifications professionnelles \(RNCP\)](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15984) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15984>)
- Qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche
- Qualification figurant sur la liste ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle

L'expérimentation qui permet un parcours de formation « sur-mesure » (pas nécessairement qualifiant ou certifiant) est prolongé jusqu'au 23 décembre 2023.

Les employeurs et les opérateurs de compétences peuvent définir eux-mêmes, en accord avec le salarié, les compétences à acquérir dans le cadre du contrat de professionnalisation.

Qui est concerné ?

Personnes concernées

Le contrat de professionnalisation s'adresse aux personnes suivantes :

- Demandeur d'emploi d'au moins 26 ans
- Bénéficiaire du RSA ()
- Bénéficiaire de l'[allocation de solidarité spécifique \(ASS\)](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F12484) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F12484>)
- Bénéficiaire de l'[allocation aux adultes handicapés \(AAH\)](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F12242) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F12242>)
- Personne sortant d'un [contrat unique d'insertion \(CUI\)](https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F21006) (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F21006>)

Employeurs concernés

Employeur privé

Tout employeur du secteur privé (entreprise, association, mutuelle, coopérative).

 **A noter** : le particulier employeur est exclu du dispositif.

Employeur public

Seuls les [Epic](#) () et les entreprises d'armement.

Caractéristiques du contrat


Forme

Le contrat de professionnalisation doit être écrit et peut être conclu dans le cadre d'un contrat à durée déterminée (CDD) ou à durée indéterminée (CDI). Il est établi au moyen du formulaire cerfa n°12434 :

Contrat de professionnalisation

- Ministère chargé du travail

Autre numéro : EJ 20

Accéder au
formulaire(pdf - 398.6 KB) 
(https://www.formulaires.service-public.fr/gf/cerfa_12434.do)

 Consulter la notice en ligne

- [> Notice - Contrat de professionnalisation](https://www.formulaires.service-public.fr/gf/getNotice.do?cerfaNotice=51650&cerfaFormulaire=12434)  (<https://www.formulaires.service-public.fr/gf/getNotice.do?cerfaNotice=51650&cerfaFormulaire=12434>)

Contenu

Le contrat désigne un tuteur et indique les informations suivantes :

- Nature du contrat (CDD ou CDI)
- Emploi occupé
- Temps de travail
- Salaire
- Actions de professionnalisation concrètement envisagées

Le contrat peut prévoir une [période d'essai](https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F1643) (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F1643>).

Il ne peut pas comporter de clause de dédit formation (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1687>).

➔ **A savoir** : un descriptif détaillé de la formation associée et de l'organisme de formation concerné est annexé au contrat.

Validation

Le contrat doit être adressé à l'Opco () compétent dans les 5 jours qui suivent sa signature.

L'Opco () dispose de 20 jours pour s'opposer au contrat et l'annuler, s'il estime que celui-ci comprend des dispositions illégales ou non conformes aux conventions collectives.

Convention avec une entreprise d'accueil

Le salarié peut compléter sa formation dans d'autres entreprises pour des équipements ou des techniques qui ne sont pas utilisés par l'employeur. L'accueil au sein de ces entreprises est au maximum de la moitié du temps de formation en entreprise prévu par le contrat de professionnalisation.

Une convention est conclue entre l'employeur, les entreprises d'accueil et le salarié en contrat de professionnalisation. Elle précise notamment les points suivants :

- Titre, diplôme ou certificat de qualification professionnelle préparé
- Durée de la période d'accueil
- Nature des tâches confiées au salarié
- Horaires et lieux de travail

Engagement des parties

Le salarié s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

L'employeur s'engage à assurer une formation au salarié lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle. Il s'engage également à fournir au salarié un emploi en relation avec son objectif professionnel.

Durée du contrat, prolongation, renouvellement

CDD

Durée initiale et prolongation

Le contrat peut être conclu pour une période de 6 à 12 mois.

La durée du CDD peut toutefois être allongée jusqu'à **36 mois** pour les personnes suivantes :

- Demandeur d'emploi de 26 ans et plus **inscrit depuis plus d'un an à Pôle emploi**
- Bénéficiaire du **revenu de solidarité active (RSA)** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N19775>), de l'**allocation de solidarité spécifique (ASS)** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F12484>) ou de l'**allocation aux adultes handicapés (AAH)** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N12230>)
- Personne sortant d'un **contrat unique d'insertion (CUI)** (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F21006>)

Sa durée peut également être allongée jusqu'à **24 mois** pour d'autres salariés ou lorsque la qualification visée l'exige. Les bénéficiaires et la nature des qualifications sont obligatoirement définis par accords collectifs.

Renouvellement

Le contrat peut être renouvelé 1 fois si le bénéficiaire ayant obtenu la qualification visée prépare une qualification supérieure ou complémentaire.

Le CDD peut également être renouvelé si le bénéficiaire n'a pas obtenu la qualification visée pour l'un des motifs suivants :

- Échec à l'obtention de la qualification
- Maternité ou adoption
- Maladie
- Accident du travail
- Absence ou insuffisance des cours dispensés par l'organisme de formation

CDI

Le contrat comprend une formation (action de professionnalisation) sur une période de 6 à 12 mois située en début de contrat.

La durée de cette période de formation peut toutefois être allongée jusqu'à **36 mois** pour les personnes suivantes :

- Demandeur d'emploi de 26 ans et plus **inscrit depuis plus d'un an à Pôle emploi**
- Bénéficiaire du **revenu de solidarité active (RSA)** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N19775>), de l'**allocation de solidarité spécifique (ASS)** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F12484>) ou de l'**allocation aux adultes handicapés (AAH)** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N12230>)
- Personne sortant d'un **contrat unique d'insertion (CUI)** (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F21006>)

Sa durée peut également être allongée jusqu'à **24 mois** pour d'autres salariés ou lorsque la qualification visée l'exige. Les bénéficiaires et la nature des qualifications sont obligatoirement définis par accords ou conventions.

La prolongation s'effectue sur la période d'alternance. Le contrat de travail se poursuit dans le cadre du CDI.

Temps de travail

La durée du temps de travail doit être mentionnée dans le contrat.

La **durée légale du travail** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1911>) effectif est fixée à 35 heures par semaine. Le temps passé au centre de formation est du temps de travail effectif et compte dans l'horaire de travail.

Le temps de travail du salarié en contrat de professionnalisation est identique à celui des autres salariés.

Il ne peut pas travailler plus que la **durée quotidienne de travail maximale autorisée** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1911>).

Le salarié en contrat de professionnalisation peut effectuer des heures supplémentaires. Il ne peut pas refuser d'effectuer ces heures sauf pour un motif valable (par exemple : si cela l'empêche de suivre les cours au centre de formation).

Les **heures supplémentaires** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2391>) donnent droit aux mêmes contreparties que les autres salariés.

Congés payés et congés spécifiques

Congés payés

Le salarié bénéficie des mêmes droits que les autres salariés en matière d'acquisition des jours de **congés payés** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2258>). Les périodes en centre de formation sont prises en compte dans le calcul de l'acquisition des congés payés.

Les congés sont pris en dehors des périodes de formation. L'employeur peut décider de la période à laquelle le salarié prend ses congés.

Congés spécifiques

Le salarié en contrat de professionnalisation a droit aux mêmes congés que les autres salariés de l'entreprise.

Sans condition d'ancienneté

Certaines absences ouvrent droit à des congés spécifiques qui, selon les cas, peuvent être rémunérés.

Il s'agit par exemple des :

- Congés pour événements familiaux (**Pacs, mariage** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34154>), **naissance d'un enfant ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2266>), **décès d'un proche** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2278>), annonce de la **survenance d'un handicap chez l'enfant** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34158>))
- Congés liés à l'arrivée d'un enfant au foyer (absences pour **examens médicaux durant la grossesse** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2330>), le **congé de maternité** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2265>), **d'adoption** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2268>), de **paternité** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F3156>))
- Congés liés à la maladie et au handicap de l'enfant (absences pour **enfant malade** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F151>) ou **congé de présence parentale** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1631>))
- Congés liés à une maladie grave d'un proche (**congé de solidarité familiale** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1767>) ou **congé de proche aidant** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F16920>))

Avec condition d'ancienneté

Certaines absences ouvrent droit à des congés spécifiques avec condition d'ancienneté.

Il s'agit par exemple du :

- **Congé parental d'éducation** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2280>)
- **Congé sabbatique** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2381>)
- **Congé ou temps partiel pour création ou reprise d'entreprise** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2382>)

Formation

La formation d'un salarié en contrat de professionnalisation prend la forme d'actions d'évaluation et d'accompagnement et d'enseignements généraux, professionnels et technologiques.

Qui assure la formation ?

Les actions de formation sont réalisées soit par l'entreprise (si celle-ci dispose d'un service de formation), soit par un organisme de formation agréé public ou privé. La formation est gratuite.

Durée de la formation

Le temps de formation équivaut au minimum à 150 heures par an.

Il doit par ailleurs représenter entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat de professionnalisation à durée déterminée (ou de la période de professionnalisation, dans le cas d'un CDI).

La durée minimale peut dépasser 25 % par un accord de branche ou interprofessionnel, et pour certaines catégories d'employés, notamment dans les cas suivants :

- Demandeur d'emploi de 26 ans et plus, **inscrit depuis plus d'un an à Pôle emploi**
- Bénéficiaire du **revenu de solidarité active (RSA)** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N19775>), de l'**allocation de solidarité spécifique (ASS)** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F12484>), de l'**allocation aux adultes handicapés (AAH)** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N12230>)
- Personne sortant d'un **contrat unique d'insertion (CUI)** (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F21006>)

Tutorat

Le salarié en contrat de professionnalisation bénéficie du soutien d'un **tuteur** (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F34153>) au sein de l'entreprise qui l'emploie et des autres entreprises qui l'accueillent.

Le tuteur doit être un salarié qualifié de l'entreprise et avoir une expérience professionnelle d'au moins 2 ans en rapport avec la qualification visée.

Il ne peut pas s'occuper de plus de 3 bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation. Si le tutorat est assuré par l'employeur, le maximum est de 2.

Exécution du contrat à l'étranger


Le contrat de professionnalisation peut être exécuté en partie à l'étranger pour 1 an maximum. Dans ce cas, la durée du contrat peut être portée à 24 mois dont 6 mois au minimum exécutés en France.

Pendant cette période, l'entreprise ou l'organisme de formation d'accueil est seul responsable des conditions d'exécution du travail du salarié. Celles-ci sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur dans le pays d'accueil (rémunération, durée du travail, congés...).

Une convention peut être conclue entre le salarié, l'employeur en France, l'employeur à l'étranger, l'organisme de formation en France et, éventuellement, l'organisme de formation à l'étranger.


Modèle de convention de mise en œuvre d'une mobilité

Ministère chargé du travail

Accéder au
modèle de document 
(https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/article_jo/JORFARTI000041505676)

Modèle de convention de mise en œuvre d'une mobilité de 4 semaines ou moins

Ministère chargé du travail

Accéder au
modèle de document 
(<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000041505640>)

Le contrat de professionnalisation peut être exécuté en partie à l'étranger pour une durée qui ne peut pas excéder 1 an.

Pendant cette période, l'entreprise ou l'organisme de formation d'accueil est seul responsable des conditions d'exécution du travail du salarié. Celles-ci sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur dans le pays d'accueil (rémunération, durée du travail...).

Une convention peut être conclue entre le salarié, l'employeur en France, l'employeur à l'étranger, l'organisme de formation en France et, éventuellement, l'organisme de formation à l'étranger.

Rémunération

Rémunération minimale

La rémunération (brute) d'un salarié de 26 ans ou plus ne peut pas être inférieure ni au Smic (€ 554,58 € mensuels), ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions conventionnelles applicables dans l'entreprise.

Des dispositions conventionnelles ou le contrat de travail peuvent prévoir une rémunération plus favorable pour le salarié.

Déductibilité du salaire des avantages en nature

Les **avantages en nature** (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F2408>) peuvent être déduits du **salaire** (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F2301>) à hauteur de 75 % des déductions autorisées pour les autres salariés de l'entreprise. Cependant, le montant de ces déductions ne peut pas excéder les 3/4 de la rémunération mensuelle minimale applicable au titulaire du contrat.

Frais de transports

Le salarié a droit à la prise en charge de ses **frais de transport** (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F19846>) pour se rendre de son domicile à son travail.

Suivi médical

Au moment de l'embauche

L'employeur doit organiser une visite d'information et de prévention (VIP), qui a remplacé la visite médicale d'embauche.

La Vip () est réalisée par un professionnel de santé du travail (par exemple, un collaborateur médecin du travail, un interne en médecine du travail, un infirmier) si le salarié ne présente pas de risques particuliers.

À la fin de la Vip, le professionnel de santé peut, s'il l'estime nécessaire, orienter le travailleur vers le médecin du travail.

Si le salarié est reconnu travailleur handicapé ou titulaire d'une pension d'invalidité ou travailleur de nuit, la Vip est réalisée par le médecin du travail dans un **service de santé au travail** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2211>).

La Vip est réalisée **dans un délai maximum de 3 mois** à partir de la prise effective du poste de travail.

Pour un travailleur de nuit ou un salarié de moins de 18 ans, la visite est réalisée **avant son affectation**. Le médecin du travail peut demander des examens spécialisés complémentaires, qui sont à la charge de l'employeur.


Étapes obligatoires lors du déroulement de la visite :

- Interrogation du salarié sur son état de santé
- Information sur les risques liés au poste de travail
- Sensibilisation sur les moyens de prévention à mettre en œuvre
- Information du salarié de son droit de bénéficier, **à tout moment**, d'une visite à sa demande avec le médecin du travail

Un dossier médical en santé au travail est ouvert.

À la fin de chaque Vip (), le médecin du travail ou le professionnel de santé délivre une attestation de suivi au travail au salarié et à l'employeur.

Le médecin du travail n'a pas le droit de transmettre à l'employeur des informations médicales concernant le salarié.

 **A noter** : sous certaines conditions, un salarié nouvellement recruté peut être **dispensé de la Vip**. (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F16493>)

Autres examens médicaux


Le salarié bénéficie également des visites périodiques et de la **visite de reprise** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2871>) après un arrêt de travail.

Fin ou rupture anticipée du contrat

CDD

Le contrat à durée déterminée (CDD) s'achève soit parce qu'il arrive à son terme, soit parce qu'il fait l'objet d'une rupture anticipée.

Le contrat de professionnalisation est soumis aux règles de **rupture du CDD** (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F40>).

 **A savoir** : aucune indemnité de fin de contrat (ou indemnité de précarité) n'est due.

CDI

Le contrat peut être rompu dans les conditions des CDI : **rupture** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F10033>) à l'initiative de l'employeur ou du salarié ou **rupture conventionnelle** (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F19030>).

Documents remis au salarié en fin de contrat

L'employeur doit remettre au salarié les documents suivants :

- **Certificat de travail** (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F87>)
- **Attestation Pôle emploi** (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F2867>)
- **Solde de tout compte** (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F86>)
- En cas de dispositifs de participation, d'intéressement et des plans d'épargne salariale au sein de l'entreprise, état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées

Textes de loi et références

- Code du travail : articles L6325-1 à L6325-4-1 [✉](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006189895/) (<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006189895/>)
Objet et conditions d'ouverture
- Code du travail : articles L6325-5 à L6325-7 [✉](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006189896/) (<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006189896/>)
Formation et exécution du contrat
- Code du travail : articles L6325-8 à L6325-10 [✉](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006189897/) (<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006189897/>)
Salaire et durée du travail
- Code du travail : articles L6325-11 à L6325-15 [✉](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006189898/) (<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006189898/>)
Durée et mise en oeuvre des actions de professionnalisation
- Code du travail : article L3164-9 [✉](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006189657/) (<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006189657/>)
Congés annuels salarié âgé de moins de 21 ans
- Code du travail : articles L6325-23 à L6325-24 [✉](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006189900/) (<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006189900/>)
Dispositions propres aux entreprises de travail temporaire
- Code du travail : article L6325-25 [✉](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000038951812/) (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000038951812/)
Mobilité dans l'Union européenne et à l'étranger
- Code du travail : articles D6325-1 à D6325-5 [✉](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000018498306/) (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000018498306/)
Formation, enregistrement et rupture du contrat
- Code du travail : articles D6325-6 à D6325-10 [✉](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI000029408683/) (<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI000029408683/>)
Tutorat
- Code du travail : article D6325-11 [✉](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000018523007/) (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000018523007/)
Document précisant l'organisation de la formation, annexé au contrat de professionnalisation
- Code du travail : article D6325-14 à D6325-18 [✉](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000018498338/) (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000018498338/)
Salaire et majorations de salaire le mois suivant la date anniversaire de l'alternant
- Code du travail : article D6325-29 [✉](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI000025049837/) (<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI000025049837/>)
Carte d'étudiant des métiers
- Code du travail : articles D6325-30 à D6325-32 [✉](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000031971797/) (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000031971797/)
Conventionnement avec l'entreprise d'accueil
- Code du travail : articles R6325-33 à R6325-36 [✉](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000039283404/) (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000039283404/)
Mobilité dans ou hors de l'Union européenne
- Code du travail : article D6332-87 [✉](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000038033304/) (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000038033304/)
Contrat de professionnalisation : prise en charge par Pôle emploi
- Code du travail : article R5221-1 à R5221-9 [✉](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000018495562/) (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000018495562/)
Étudiant étranger (R5221-7)
- Circulaire DGEFP n°2012-15 du 19 juillet 2012 relative à la mise en œuvre du contrat de professionnalisation (PDF - 196.0 KB) [✉](http://travail-emploi.gouv.fr/publications/picts/bo/30082012/TRE_20120008_0110_0005.pdf) (http://travail-emploi.gouv.fr/publications/picts/bo/30082012/TRE_20120008_0110_0005.pdf)
- Décret n°2018-1263 du 26 décembre 2018 relatif à l'expérimentation étendant le contrat de professionnalisation à l'acquisition de compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences [✉](https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000037865257/) (<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000037865257/>)
- Arrêté du 26 décembre 2018 relatif au cahier des charges de l'évaluation de l'expérimentation du contrat de professionnalisation [✉](https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000037865275/) (<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000037865275/>)
- Arrêté du 22 janvier 2020 relatif au modèle de convention de mise en œuvre d'une mobilité n'excédant pas 4 semaines [✉](https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000041505640/) (<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000041505640/>)
- Arrêté du 22 janvier 2020 relatif au modèle de convention de mise en œuvre d'une mobilité [✉](https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000041505665/) (<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000041505665/>)

Services en ligne et formulaires

- Trouver une entreprise qui recrute en alternance (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/R53563>)
Service en ligne
- Simulateur du coût d'embauche d'un salarié en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/R56912>)
Simulateur

Pour en savoir plus

- Le contrat de professionnalisation [✉](https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-en-alternance-10751/contrat-de-professionnalisation) (<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-en-alternance-10751/contrat-de-professionnalisation>)
Ministère chargé du travail
- Liste des opérateurs de compétences (OPCO) [✉](https://travail-emploi.gouv.fr/ministere/acteurs/partenaires/opco) (<https://travail-emploi.gouv.fr/ministere/acteurs/partenaires/opco>)
Ministère chargé du travail
- Rechercher une formation en alternance [✉](https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/jcms/hl_5662/rechercher-une-formation) (https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/jcms/hl_5662/rechercher-une-formation)
Ministère chargé du travail
- Carte d'étudiant des métiers (PDF - 242.4 KB) [✉](http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Carte_etudiant_des_metiers.pdf) (http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Carte_etudiant_des_metiers.pdf)

