



## Le contrat de professionnalisation

<b>OBJECTIF</b>	<p><b>Contrat de travail</b> conclu entre un employeur et un salarié.          Son <b>objectif</b> est l'insertion ou le retour à l'emploi des jeunes et adultes par acquisition d'une qualification professionnelle (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle...) reconnue par l'Etat et/ou la branche professionnelle.          Ce contrat <b>alterne</b> les périodes d'enseignement général, technologique et professionnel et des périodes de travail en entreprise dans une activité en rapport avec la qualification visée.</p>
<b>PUBLIC</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus (sans condition)</li> <li>➤ Les 26 ans et plus (sous condition) :             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Demandeurs d'emploi</li> <li>- Bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH)</li> <li>- Personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion</li> </ul> </li> </ul>
<b>TYPE D'EMPLOYEUR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Tout employeur du secteur marchand assujéti au financement de la formation professionnelle</b>, les entreprises d'armement maritime, les Etablissements Publics Industriels et Commerciaux, les employeurs saisonniers, les CAF et les particuliers employeurs</li> <li>➤ Les entreprises de travail temporaire peuvent également embaucher des salariés en contrat de professionnalisation à durée déterminée.</li> </ul> <p><b>Les Chambres Consulaires, l'État, les collectivités territoriales et les établissements publics administratifs ne peuvent pas conclure de contrat de professionnalisation</b></p>
<b>TYPE ET DUREE DE CONTRAT</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Le contrat peut être à durée déterminée pour une durée comprise entre <b>6 et 12 mois</b>.</li> <li>➤ Cette durée peut être portée directement à <b>24 mois</b> pour les personnes sans qualification ou bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH ou sortant d'un contrat aidé. En dehors des cas mentionnés ci-dessus, les critères de dérogation à la durée légale des contrats sont précisés dans un accord conventionnel (accord de branche).</li> <li>➤ Le contrat peut également être à <b>durée indéterminée</b>. Dans ce cas, les règles de durée maximale mentionnées ci-dessus portent sur l'action de professionnalisation, c'est-à-dire la première phase du contrat qui s'effectue en alternance</li> </ul>
<b>PERIODE D'ESSAI</b>	<p>Le contrat de professionnalisation peut comporter une période d'essai : à défaut de dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, ce sont les règles de droit commun qui s'appliquent.</p>



<p><b>RUPTURE DU CONTRAT</b></p>	<p>➤ <b>Fin normale :</b>                  Le contrat se termine à la date de la fin de contrat pour un CDD.</p> <p>➤ <b>Fin anticipée :</b>                  Le contrat en CDD peut être résilié :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• unilatéralement par l'employeur ou par l'alternant pendant la période d'essai avec notification écrite</li> <li>• ou par décision du conseil des prud'hommes pour faute grave, manquement répété aux obligations ou inaptitude,</li> <li>• ou d'un commun accord entre l'employeur et l'alternant</li> <li>• La rupture en raison d'une embauche sous CDI : L'accord de l'employeur n'est alors pas nécessaire mais il faut tout de même le prévenir (en recommandé avec AR) en fournissant un justificatif d'embauche en CDI. Vous devez le faire au moins 2 semaines à l'avance.</li> </ul> <p>Dans le cas d'un <b>CDI en contrat pro</b>, les mêmes règles que pour le contrat en CDI classique s'appliquent. Il est possible de <b>démisionner</b> sans justifications obligatoires mais cette procédure nécessite un préavis (indiqué sur le contrat de travail signé). Le CDI en contrat pro peut également faire l'objet d'une <b>rupture conventionnelle</b>. Enfin, notez que le <b>licenciement</b>, justifié d'un <b>motif valable</b>, est possible.</p>
<p><b>DUREE DU TRAVAIL</b></p>	<p>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.                  Le contrat peut être conclu à temps partiel si l'ensemble des salariés est à temps partiel.</p>
<p><b>ORGANISATION DE L'ALTERNANCE</b></p>	<p>L'action 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 déterminée, elle occupe toute la durée du contrat.</p> <p>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.</p> <p>Ces enseignements ont une durée comprise entre <b>15 % et 25 % de la durée totale du contrat</b>. 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.</p> <p>Le tuteur est obligatoire (Loi du 5 Mars 2014). celui-ci doit être volontaire, confirmé et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans en rapport avec la qualification visée.</p>