



## Le contrat de professionnalisation

### Renseignements pratiques

#### Définition

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail de type particulier qui peut prendre la forme d'un CDD ou d'une période initiale d'un CDI. Sa durée est de 6 mois à 2 ans selon les accords de branche et la situation du jeune.

Il est destiné aux jeunes de 16 à 25 ans et aux adultes, de 26 ans et plus, demandeurs d'emploi.

Ce contrat comporte une formation en alternance dans un centre de formation pour une durée de 15 à 25 % du temps de travail (la proportion de formation peut être supérieure dans certains cas, le minimum est de 150 heures).

L'objectif de ce contrat est double :

- un recrutement sélectif pour l'entreprise ;
- l'acquisition pour le salarié d'un diplôme de l'enseignement technologique et professionnel, d'un titre certifié inscrit au RNCP ou d'une qualification professionnelle reconnue par la convention collective ou la branche dont relève votre entreprise.

#### Avantages (susceptibles d'être modifiés en cours d'année)

- Les salariés en contrat de professionnalisation sont exclus des seuils fiscaux et sociaux.
- L'indemnité de fin de contrat n'est pas due pour les CDD.
- Les employeurs bénéficient de l'allègement de cotisations patronales sur les bas et moyens salaires (réduction «Fillon»), de l'exonération totale des cotisations patronales si le salarié est âgé de 45 ans et plus.
- Les employeurs bénéficient, sous certaines conditions, d'une aide forfaitaire (AFE) en cas d'embauche de demandeurs d'emploi de 26 ans et plus. Cette aide peut être cumulée avec l'aide financière de l'État, de 2 000 € maximum, en cas d'embauche de demandeurs d'emploi de 45 ans et plus. Il existe aussi une aide pour les entreprises de 250 salariés employant plus de 4% d'alternants.
- Les dépenses de formation et celles liées aux actions d'évaluation et d'accompagnement sont récupérables auprès de l'OPCA (*Organisme Paritaire Collecteur Agréé*), ainsi qu'éventuellement celles liées au tutorat.

#### Rémunération du salarié

La rémunération minimum du salarié varie selon son âge et son niveau de formation, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

	16-20 ans	21-25 ans	26 ans et +
<b>Sans diplôme professionnel du niveau BAC</b>	55 % du SMIC	70 % du SMIC	SMIC ou 85 % du minimum de la branche
<b>Avec diplôme professionnel du niveau BAC</b>	65 % du SMIC	80 % du SMIC	SMIC ou 85 % du minimum de la branche

Le passage de 20 à 21 ans pendant le contrat entraîne le changement du salaire le 1er du mois suivant. Le passage de 25 à 26 ans n'entraîne pas de changement de salaire. Les avantages en nature peuvent être déduits dans la limite de 75 % de la déduction autorisée pour les autres salariés.

Coût pour l'entreprise

Exemple d'un jeune de 18 ou 19 ans, embauché pour 2 ans.

Bases de calcul : SMIC brut pour 35 h : 1 457,52 € (01/01/2015), entreprise de moins de 20 salariés.

	Coût mensuel	Total sur deux ans
<b>Contrat normal SMIC 35 H + charges avec allègement FILLON</b>	1 777 €	42 648 €
<b>Contrat de professionnalisation jeune sans diplôme professionnel niveau BAC (55 % du SMIC)</b>	977,50 €	23 460 €
<b>Contrat de professionnalisation jeune avec diplôme professionnel niveau BAC (65 % du SMIC)</b>	1 155 €	27 720 €

Cette simulation ne tient pas compte des paramètres propres à l'entreprise : versement transport, cotisation ATMP, etc... ni du versement de la prime de l'État).