

POUR TOUT SAVOIR SUR LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

CARACTERISTIQUES DU CONTRAT

1. Généralités

Qu'est-ce qu'un contrat de professionnalisation ?	<p>Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée, de type particulier déposé auprès de la direction départementale du travail, associant des périodes de formation (enseignements généraux, professionnels et technologiques) et des mises en situation de travail.</p> <p>Il comporte une action de professionnalisation qui constitue l'objet même du contrat à durée déterminée ou qui se situe au début du contrat à durée indéterminée.</p>
Quelle est la finalité d'un contrat de professionnalisation ?	<p>Le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes de moins de 26 ans (de 16 à 25 ans révolus) ou des demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus en leur permettant d'acquérir une qualification professionnelle.</p>
Qui finance le contrat de professionnalisation ?	<p>Conformément à l'accord professionnel inter-secteurs Papiers Cartons du 3/11/2004 et à la décision du 16/11/04 de son Conseil d'administration, FORMAPAP finance les heures de formation sur la base des forfaits suivants :</p> <ul style="list-style-type: none">- 10 €heure pour les formations transversales ;- 12 €heure pour les formations aux techniques de Branche. <p>Au-delà de ce forfait, les autres dépenses sont à la charge de l'entreprise, qui peut les imputer sur son plan de formation.</p>

2. Durée du contrat

Quelle est la durée du contrat ?	<p>Conformément à l'accord professionnel inter-secteurs Papiers Cartons du 3/11/2004, le contrat de professionnalisation peut être :</p> <ul style="list-style-type: none"> - à durée déterminée de 12 mois au minimum à 24 mois maximum ; - à durée indéterminée comprenant une action de professionnalisation de 12 mois minimum pouvant aller jusqu'à 24 mois.
Le contrat comporte t-il une période d'essai ?	Le contrat de professionnalisation comporte une période d'essai dont la durée est fixée par les dispositions légales ou conventionnelles applicables à l'entreprise.
Dans quelles conditions un contrat de professionnalisation peut-il être rompu ?	Le contrat de professionnalisation peut être rompu dans le respect des dispositions de droit commun régissant la rupture des CDI et CDD.
Le contrat de professionnalisation CDD peut-il être renouvelé ?	<p>Le contrat de professionnalisation à durée déterminée (CDD) peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pu atteindre la qualification envisagée pour l'une des raisons suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - échec aux épreuves d'évaluation ; - maternité ; - maladie ; - accident du travail ; - défaillance de l'organisme de formation.

3. Formation du salarié en contrat de professionnalisation

Quelle est la durée minimale de formation d'un salarié en contrat de professionnalisation ?	<p>La durée de l'action de formation est au minimum égale à 15% de la durée totale du contrat de professionnalisation (CDD) ou de l'action de professionnalisation (CDI) soit par exemple, sur une base annuelle de 1600 heures :</p> <ul style="list-style-type: none"> - au minimum 240 heures pour un CDD d'un an ; - au minimum 480 heures pour un CDD de 24 mois.
Qui assure la formation du salarié ?	<p>La formation peut être dispensée par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - un organisme de formation ; - l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose d'un service de formation identifié, soit de moyens de formation identifiés et structurés répondant aux normes fixées par les administrations compétentes.
Qui évalue les acquis de la formation ?	<p>Le salarié peut être évalué par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le tuteur désigné par l'employeur ; - par le service de formation de l'entreprise ; - par l'organisme de formation.
L'évaluation de la formation en entreprise est-elle obligatoire ?	Oui, car elle fait partie intégrante du dispositif du contrat de professionnalisation.
Pendant son contrat de professionnalisation, le salarié peut-il suivre une action prévue au plan de formation ?	Oui, comme tout salarié de l'entreprise.

LE SALARIE SOUS CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

1. Organisation du travail

<p>Quelle est la durée travail d'un salarié en contrat de professionnalisation ?</p>	<p>La durée de travail, y compris le temps passé en formation, ne peut excéder la durée hebdomadaire pratiquée dans l'entreprise ni la durée quotidienne légale du travail.</p> <p><i>NB : il existe des règles spécifiques pour les salariés de moins de 18 ans (durée quotidienne du travail, temps de pause et de repos, travail de nuit, ...).</i></p>
<p>Est-il possible de recourir aux heures supplémentaires ?</p>	<p>Oui. Toute heure de formation en organisme ou en entreprise, effectuée au-delà de la durée normale de travail est considérée comme une heure supplémentaire.</p> <p>Les règles légales ou conventionnelles applicables en matière de durée maximale journalière et hebdomadaire s'imposent au salarié en contrat de professionnalisation.</p>

2. Droits du salarié

<p>Un salarié en contrat de professionnalisation bénéficie-t-il d'une protection sociale ?</p>	<p>Oui. Le titulaire d'un contrat de professionnalisation est salarié de l'entreprise et bénéficie à ce titre de l'ensemble des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables aux autres salariés.</p>
<p>Un salarié en contrat de professionnalisation bénéficie-t-il de congés payés ?</p>	<p>Le salarié en contrat de professionnalisation bénéficie des mêmes droits aux congés légaux et conventionnels que les autres salariés sous réserve de ne pas les prendre pendant les périodes de formation.</p>
<p>Quel est le montant de la rémunération du salarié en contrat de professionnalisation ?</p>	<p>Le montant de la rémunération est fonction du statut, de l'âge et du niveau de formation du salarié.</p> <p>Il est fixé à 55% du SMIC pour les moins de 21 ans et à 70% pour les plus de 21 ans et moins de 26 ans.</p> <p>Ce montant est porté respectivement à 65% et 80% si le titulaire du contrat est titulaire d'un BAC professionnel, un titre ou un diplôme finalité professionnelle de même niveau.</p> <p>Il est fixé au moins au niveau du SMIC ou à 85% du salaire mensuel minimum conventionnel pour les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus.</p> <p>Pour les jeunes de moins de 26 ans ou les demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus, l'employeur bénéficie d'une exonération de charges patronales de sécurité sociale dans la limite du SMIC.</p>
<p>Un salarié en contrat de professionnalisation a-t-il le droit de vote aux différentes élections ?</p>	<p>Le salarié en contrat de professionnalisation participe aux élections professionnelles dès lors qu'il justifie de trois mois d'ancienneté.</p>
<p>Un salarié en contrat de professionnalisation est-il pris en compte dans l'effectif de l'entreprise ?</p>	<p>Le salarié n'est pas pris en compte dans l'effectif jusqu'au terme du CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI, exception faite pour le calcul de la tarification des risques d'accidents du travail et des maladies professionnelles.</p>

3. Tutorat

<p>Le contrat de professionnalisation implique-t-il la désignation d'un tuteur ?</p>	<p>L'employeur doit désigner un tuteur pour accueillir et encadrer le titulaire du contrat de professionnalisation, guider le salarié dans l'entreprise. Celui-ci assure également la liaison avec l'organisme ou le service de formation et participe à l'évaluation du suivi de la formation.</p>
<p>La fonction tutorale est-elle prise en charge par FORMAPAP ?</p>	<p>FORMAPAP peut participer aux dépenses :</p> <ul style="list-style-type: none">• de formation des tuteurs à hauteur de 15 €HT par heure de formation dans la limite de 40 heures par tuteur ;• d'exercice de la fonction tutorale, à hauteur de 230 €HT par mois et par salarié accompagné, dans la limite de 6 mois (qui seront réglés à la fin de l'action de professionnalisation). <p>FORMAPAP propose également le dispositif CAP Tutorat pour accompagner les entreprises et les tuteurs dans la définition, l'organisation et la mise en œuvre du tutorat en entreprise.</p>

Principaux textes de référence :

*Accord National Interprofessionnel du 5/12/2003
Accord professionnel inter-secteurs Papiers Cartons du 3/11/2004
Article L.981-1 à L.981-8 et D.981-1 à D.981-14 du Code du travail
Circulaire DGEFP du 18/10/2004 et du 13/12/2004*