

Le contrat de professionnalisation

Partie 1

- Qui peut être embauché sous contrat de professionnalisation ?
- Qui peut embaucher un salarié en contrat de professionnalisation ?
- Conclusion et fin du contrat de travail : quelles caractéristiques ?
- Quelles sont les obligations respectives des parties ?
- Quelle est la durée de l'action de professionnalisation ?
- Quelle est la durée de la formation ?
- Un tuteur est-il obligatoire ?

Partie 2

- Quelles sont les conditions de travail du salarié ?
- Quel est le montant de la rémunération ?
- Quelles sont les incidences pour l'entreprise d'une embauche en contrat de professionnalisation ?
- 10 Quelles sont les démarches à accomplir ?

Synthèse

Le contrat de professionnalisation s'adresse à tous les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus et aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus. Son objectif est de leur permettre d'acquérir une qualification professionnelle et de favoriser leur insertion ou réinsertion professionnelle. Les bénéficiaires âgés de 16 à 25 ans révolus sont rémunérés en pourcentage du Smic selon leur âge et leur niveau de formation, les salariés âgés de 26 ans et plus perçoivent une rémunération qui ne peut être ni inférieure au SMIC ni à 85 % du salaire minimum conventionnel. Ce contrat ouvre droit pour l'employeur, pour certaines embauches et dans certaines limites, à une exonération de cotisations patronales de sécurité sociale. Des aides incitatives à la reprise d'emploi dans le cadre d'un contrat de professionnalisation peuvent être versées par l'Assédic.

A savoir

La circulaire DGEFP n° 2007/21 du 23 juillet 2007 présente en détail l'ensemble de la réglementation relative aux contrats de professionnalisation (bénéficiaires, procédure, règles applicables en cas de succession de contrats...), chaque point de la réglementation étant accompagné d'une partie « questions/réponses » qui le précise.