

Formation professionnelle : contrat et période de professionnalisation

- **Le contrat de professionnalisation**
- **Durée et modalités de la formation**
- **Rémunération minimum des salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation**
- **Les périodes de professionnalisation**
- **Une formation qualifiante**
- **Modalités de la formation**

■ **Le contrat de professionnalisation**

Le contrat de professionnalisation peut être conclu : dans le cadre d'un contrat à durée déterminée (CDD) ou d'un contrat à durée indéterminée (CDI), pour une durée entre 6 et 12 mois (article L.122-2 Code du travail). La durée minimale de la période de professionnalisation pourra être portée à 24 mois, notamment au profit de publics spécifiques par accord collectif de branche ou, à défaut, par accord conclu dans le champ d'un OPCA (Organisme paritaire collecteur agréé) interprofessionnel. Le renouvellement du contrat de professionnalisation est possible une seule fois, si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée en raison de l'échec aux épreuves d'évaluation, de maternité, de maladie, d'accident du travail, ou encore en raison de la défaillance de l'organisme de formation.

■ **Durée et modalités de la formation**

La durée des actions d'évaluation et d'accompagnement, ainsi que des enseignements dispensés dans le cadre du contrat doit être au minimum : entre 15 % et 25 % de la durée du contrat, avec un minimum de 150 heures. Cette durée peut être portée au-delà de 25 % de la durée du contrat ou de la période de professionnalisation, pour certains publics déterminés par accord collectif.

■ **Rémunération minimum des salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation**

Le montant de la rémunération varie selon l'âge et la qualification du salarié. Un accord de branche ou d'entreprise peut fixer une rémunération supérieure à celle prévue par le code du travail. Les salariés âgés de plus de 26 ans bénéficiant d'un contrat de professionnalisation ne peuvent être rémunérés en deçà de 85 % du minimum conventionnel et du SMIC.

■ **Les périodes de professionnalisation**

■ Les périodes de professionnalisation

Elles permettent au salarié sous contrat à durée indéterminée de bénéficier d'actions de formation afin d'acquérir un diplôme, un titre ou une qualification professionnelle. Elle doit "favoriser le maintien dans l'emploi" en adaptant les compétences des salariés les plus vulnérables (voir liste accord de branche ou OPCA).

■ Une formation qualifiante

La période de professionnalisation doit permettre au salarié d'acquérir une qualification ou de bénéficier d'une action de formation dont l'objectif est défini au niveau de la branche.

■ Modalités de la formation

Les actions de formation mises en œuvre dans le cadre de la période de professionnalisation pourront se dérouler :

- pendant le temps de travail, auquel cas la rémunération est maintenue ;
- en tout ou partie hors du temps de travail, à l'initiative du salarié, en application du droit individuel à la formation (DIF), les heures réalisées hors temps de travail pouvant, par accord écrit entre l'employeur et le salarié, excéder le montant des droits ouverts au titre du DIF, dans la limite de 80 heures par année civile ;
- en tout ou partie hors du temps de travail, à l'initiative de l'employeur, dans le cadre d'une action s'intégrant dans le plan de formation de l'entreprise, après accord écrit du salarié.