

**GUIDE DU CONTRAT DE
PROFESSIONNALISATION**

Technicien Agricole

Au 01/01/2018

**Maison Familiale Rurale
De Coqueréaumont
1888 Route de Coqueréaumont**

76690 SAINT GEORGES SUR FONTAINE

☐ 02.35.34.71.22 - ☐☐02.35.34.27.54

Courriel : mfr.coquereaumont@mfr.asso.fr

Web : www.mfr-coquereaumont.org

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail de type particulier mis en œuvre par des branches professionnelles. Il prévoit une formation sur le temps de travail qui permet aux bénéficiaires d'acquérir une qualification professionnelle.

PUBLIC VISE	<ul style="list-style-type: none"> • Jeune de 16 ans à moins de 25 ans, afin de compléter leur formation initiale • Demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, inscrits à pôle emploi • Demandeurs d'emploi âgés de plus de 45 ans • Personnes handicapées entrant dans les bénéficiaires de l'obligation d'emploi
ENTREPRISE	<ul style="list-style-type: none"> • Toute entreprise dans le secteur privé
DUREE DU CONTRAT	<ul style="list-style-type: none"> • CDI avec une action de professionnalisation de 6 à 12 mois • CDD de 6 à 24 mois <p>Aussi bien en CDI qu'en CDD, l'action de professionnalisation peut être portée à 24 mois par dispositions conventionnelles en fonction des actions de formation et des publics prioritaires</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le contrat peut être prendre fin au plus tard, <u>2 mois après la fin de la formation.</u>
LA FORMATION	<ul style="list-style-type: none"> • Actions d'évaluation, d'accompagnement et de professionnalisation se déroulant sur le temps de travail. • La durée de la formation représente 15 à 25% de la durée du contrat (lorsque la formation l'exige ou pour les jeunes n'ayant pas terminé le second cycle de l'enseignement secondaire. Cette augmentation de la durée de la formation est décidée par accord de branche) sans être inférieure à 150 heures.
LE CONTRAT	<ul style="list-style-type: none"> • Le salarié est lié à son employeur par un contrat de professionnalisation. C'est un contrat de travail de type particulier qui doit être écrit. La personne est un salarié. <p>Comme pour tout salarié il convient de réaliser les formalités suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> ☞ Etablir une déclaration préalable à l'embauche ; ☞ Inscrire la personne sur le registre du personnel ; ☞ Verser le salaire et établir une fiche de paie ; ☞ Faire passer une visite médicale auprès de la médecine du travail ; ☞ Appliquer la convention collective de l'activité de l'entreprise; ☞ Mettre en place un enregistrement des heures de travail ou un affichage des horaires de travail ; ☞ Demander une dérogation pour travail dangereux si le salarié a moins de 18 ans. <ul style="list-style-type: none"> • Le contrat doit être transmis dans les 5 jours qui suivent son démarrage à L'OPCA. Ce dernier a 1 mois pour examiner la conformité et le transmettre à la DIRECCTE pour enregistrement. • Le salarié est tenu de travailler pour son employeur, de suivre la formation dispensée par le Centre de formation et de se présenter à l'examen. • L'employeur s'engage à faire suivre au salarié, la formation dispensée par le Centre de formation • Le tuteur est la personne directement responsable de la formation dans l'entreprise. Elle doit être habilitée, désirer former un jeune, souhaiter transmettre son savoir-faire.

COUT POUR L'EMPLOYEUR

REMUNERATION :

Elle est fixée en pourcentage du SMIC qui est à un montant de 9,88€/heure au 1^{er} janvier 2018, soit pour 151,67 heures de travail mensuel (35 h/semaine) : 1 498,47 €. Elle évolue en fonction de l'âge du salarié et du niveau de formation au démarrage du contrat.

La **convention collective de l'entreprise peut fixer un minimum conventionnel**. Dans ce cas, c'est celui-ci qui sert de base pour les salariés de plus de 26 ans.

Le salaire mensuel est versé durant le contrat que ce soit en période en entreprise ou en période de formation.

Niveau de formation ou de la qualification		
Age	Formation ou qualification de base ou demandeur d'emploi	Au moins égale à celle d'un bac professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau
Moins de 21 ans	55% du SMIC* 35H soit 824,16 €	65% du SMIC* 35H soit 974,01€
21 ans et plus	70% du SMIC* 35H soit 1 048, 93 €	80% du SMIC* 35H soit 1 198,78€
26 ans et plus	SMIC 35H soit 1 498,47 € ou 85% de la rémunération minimale conventionnelle ordinaire si plus favorable	SMIC 35H soit 1 498,47 € ou 85% de la rémunération minimale conventionnelle ordinaire si plus favorable

(*) ou % du minimum conventionnel.

La majoration de salaire liée au passage d'une tranche d'âge à une autre prend effet à compter du mois suivant la date d'anniversaire du salarié.

Par ailleurs, les modalités de rémunération des heures supplémentaires sont celles applicables au personnel de l'entreprise concernée, et sont soumises aux charges sociales.

LES CONGES PAYES :

Le titulaire d'un contrat de professionnalisation bénéficie des mêmes droits aux congés payés que l'ensemble des salariés de l'entreprise : au minimum 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif, soit 30 jours ouvrables par an. Les périodes passées en Centre de Formation sont assimilées à du temps de travail effectif et ouvrent droit à des congés payés.

PROTECTION SOCIALE :

Le titulaire d'un contrat de professionnalisation bénéficie de la même couverture sociale que l'ensemble des salariés de l'entreprise. Il est assuré social.

Le temps passé au Centre de Formation est considéré comme du temps de travail. Un accident survenu pendant un temps de formation est considéré comme un accident de travail.

SEUILS SOCIAUX :

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation ne sont pas pris en compte dans le calcul des effectifs de l'entreprise pour l'application des dispositions législatives ou réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif minimum de salariés. Toutefois, ils sont toujours pris en compte dans le calcul de la tarification des risques d'accidents du travail et des maladies professionnelles.

LE TUTORAT :

En fonction des branches professionnelles une prise en charge des dépenses liées à l'exercice du tutorat est possible.

ABSENCES :

La présence en entreprise et aux cours dispensés au Centre de Formation est obligatoire ainsi que le respect des horaires.

Le salarié doit justifier par un document officiel de toutes ses absences.

En cas d'absence non justifiée, l'employeur peut prendre toutes les mesures nécessaires pour obliger son salarié à respecter ses engagements (avertissements, sanctions disciplinaires). Il peut procéder à une retenue sur salaire.

Le non-respect des engagements pris par le salarié, en signant le contrat de professionnalisation, peut contraindre aussi l'employeur à demander la rupture de ce contrat au Conseil des Prud'hommes.

RUPTURE DU CONTRAT :

Le contrat peut être rompu, par l'une ou l'autre des parties, durant le premier mois du contrat (période d'essai non renouvelable). Passé ce délai, la résiliation du contrat ne peut intervenir que sur accord express et bilatéral des cosignataires.

FINANCEMENT ET PRISE EN CHARGE

L'entreprise règle les frais de formation (elle peut demander une subrogation auprès du Fonds d'Assurance Formation) et peut bénéficier d'aides, selon certains critères :

- Si vous **embauchez un demandeur d'emploi de moins de 45 ans** vous pouvez bénéficier de l'exonération dégressive des cotisations patronales de sécurité sociale, dite « réduction Fillon ».
- Une dispense de versement de l'indemnité de fin de contrat est accordée.
- L'AGEFIPH (Fonds pour l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés) peut accorder des aides particulières pour l'embauche de travailleurs handicapés.
- L'OPCA (FAFSEA pour les salariés agricoles) auquel vous versez votre contribution annuelle au développement de la formation professionnelle peut vous accorder une **prise en charge des frais de formation**, d'évaluation et d'accompagnement du titulaire du contrat. Le montant du financement de l'OPCA est fixé par accord collectif (ou, à défaut, sur la base de 9,15€/ heure de formation). Pour le FAFSEA = 12,00 €/heure).
Votre OPCA peut également financer tout ou partie de la formation éventuellement suivie par le tuteur (à hauteur de 15 €/heure, dans la limite de 40 heures, soit un maximum de 600 €) et couvrir une partie du coût lié à l'exercice des fonctions tutorales (plafond : 230 €/mois, pendant 6 mois maximum, soit 1 380€ au plus).
- **Une aide forfaitaire à l'employeur (AFE) versée par Pôle Emploi** est accordée en cas d'embauche d'un demandeur d'emploi de 26 ans en CDI ou en CDD, si vous n'avez pas licencié pour motif économique dans les 12 derniers mois, si vous êtes à jour sur les cotisations d'assurance chômage et si vous concluez une convention avec Pôle Emploi :
 - Premier versement de 1 000 € après trois mois de contrat,
 - Second versement de 1 000 € à l'issue du 10^{ème} mois de contrat.

Le formulaire de demande est à télécharger sur le site de Pôle Emploi (www.pole-emploi.fr)

L'équipe pédagogique du Centre de formation dispense au salarié un enseignement général, technique et pratique en cohérence avec le référentiel de formation pour la préparation au diplôme. Elle établit les progressions pédagogiques, assure la coordination de la formation au Centre et en entreprise grâce à un livret de partenariat, des visites, des appels téléphoniques et les réunions d'informations pour les tuteurs.

Le contrat de professionnalisation

Actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation liés aux contrats de professionnalisation.

La durée de ces actions et enseignements est comprise entre 15% minimum (sans être inférieure à 150 heures)

et 25% de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation en cas de CDI.

Ces forfaits doivent être définis par convention ou accord collectif de branche, ou à défaut un accord collectif conclu par les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel.

Formule de la Réduction Fillon

Toutes les entreprises peuvent solliciter la réduction Fillon dès lors que le salaire versé se situe dans une zone inférieure à 1,6 fois le SMIC.

L'employeur bénéficie d'une réduction des cotisations patronales au titre des assurances maladie-maternité, vieillesse-invalidité-décès, des allocations familiales, des accidents du travail et des maladies professionnelles.

La réduction est calculée chaque mois, par salarié, en appliquant un coefficient sur la rémunération brute mensuelle.

Le montant de la réduction est le résultat de la succession des deux opérations suivantes :

1/ la détermination du coefficient de réduction par application d'une formule présentée ci-dessous.

2/le calcul de la réduction par application du coefficient obtenu au montant de la rémunération brute mensuelle.

Calcul du coefficient de la Réduction Fillon

pour les entreprises de 1 à 19 salariés

$0,2795/0,6 \times (1,6 \times \text{montant mensuel du SMIC}/\text{rémunération mensuelle brute hors HS et HC})-1$

Le coefficient maximum de déduction est de 0,281; soit 28,10% de réduction des charges patronales.

pour les entreprises de 20 salariés et plus

$0,2835/0,6 \times ((1,6 \times \text{montant mensuel du SMIC}/\text{rémunération mensuelle brute hors HS et HC})-1)$

Le coefficient maximum de déduction est de 0,26; soit 26,00% de réduction des charges patronales.

NB/ HS= Heures Supplémentaires et HC= Heures Complémentaires

ADRESSE SIMULATEUR DE CALCUL DE RÉMUNÉRATION ET D'AIDES AUX EMPLOYEURS

www.alternance.emploi.gouv.fr

LES DEMARCHES A ENTREPRENDRE

- Avant la conclusion du contrat de professionnalisation, l'employeur envoie à l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA), une demande préalable de prise en charge et le programme détaillé de la formation (pour les travailleurs étrangers fournir la copie de la carte de séjour permettant l'accès à l'emploi). Si toutes les conditions d'éligibilité sont remplies, l'OPCA informe l'employeur de la prise en charge du contrat.
- L'employeur signe, avec l'organisme de formation, une convention de formation précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation.
- Parallèlement, l'employeur conclut avec le bénéficiaire le contrat de professionnalisation à l'aide du [CERFA n° 12434*02](#). Le volet 2 du CERFA est remis au bénéficiaire, accompagné d'un document précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation.
- L'employeur doit adresser le contrat de professionnalisation à l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA « Fonds d'Assurance Formation ») au titre de l'alternance au plus tard dans les 5 jours qui suivent le début du contrat ; il est toutefois conseillé aux employeurs de déposer le dossier avant le début de l'exécution du contrat de professionnalisation, afin de s'assurer auprès de l'OPCA de sa conformité et de la prise en charge des dépenses de formation.
- Cet organisme émet un avis, dans les 20 jours, sur la conformité du contrat de professionnalisation et décide de la prise en charge des dépenses de formation (dans tous les cas, dans le délai d'un mois à compter de la date de réception du contrat de professionnalisation). L'OPCA notifie la décision à l'employeur et transmet à la DIRECCTE sa décision.
- L'employeur déclare son salarié à l'aide de la Déclaration Préalable à l'Embauche (DPAE) auprès de la MSA (ou de l'URSSAF).
- L'employeur établit un bulletin de salaire tous les mois à son salarié (le temps de formation fait partie du temps de travail).
- Le Centre de formation :
 - délivre une attestation de présence trimestrielle à l'employeur. Ce dernier la transmet à l'OPCA pour obtenir le remboursement des heures de formation.
 - établit une facture à l'ordre de l'employeur (ou de l'OPCA s'il y a une subrogation). Vous avez la possibilité de régler votre facture à la réception des Aides de l'OPCA.