

Le contrat de professionnalisation à l'Université de Limoges

| | |
|---|----------|
| LES CONDITIONS DE MISE EN PLACE | 2 |
| LE CONTRAT DE TRAVAIL ET LA REMUNERATION | 3 |
| LES SPECIFICITES POUR LE SALARIE | 4 |
| LES INCIDENCES POUR L'ENTREPRISE | 5 |
| LA PROCEDURE DE MISE EN PLACE | 7 |
| VOS INTERLOCUTEURS A L'UNIVERSITE | 8 |

Les conditions de mise en place

L'employeur

Tout employeur de droit privé, établi ou domicilié en France (Métropole et DOM), peut conclure un contrat de professionnalisation, quelque soit l'activité exercée, la forme juridique et le régime d'imposition.

Les établissements publics industriels et commerciaux (EPIC) peuvent conclure des contrats de professionnalisation (ex : SNCF, ADEME, ONF...), de même que les entreprises d'armement maritime pour leur personnel navigant ainsi que les entreprises de travail temporaire.

Sont exclus :

- l'Etat et tous ses services (dont les universités, les musées nationaux...),
- les collectivités locales (mairie, Conseil Départemental, Conseil Régional),
- les établissements publics à caractère administratif (CCI, chambre d'agriculture, chambre des métiers).

La formation sera financée par l'OPCA de l'employeur.

Le salarié

Le salarié doit remplir les conditions d'accès au diplôme et respecter les modalités de sélection (dossiers de candidature accessibles en général à partir du mois de mars).

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1

Si le salarié n'a pas la nationalité française

Le principe de libre circulation des travailleurs s'applique pour les ressortissants de l'Union européenne, de la Confédération Helvétique et de l'Espace Economique Européen. Une pièce d'identité en cours de validité doit justifier de leur citoyenneté.

Les ressortissants de pays tiers doivent être titulaires d'une autorisation de travail en cours de validité, afin d'exercer une activité professionnelle salariée en France (Art L.5221-5 du code du travail). Les étudiants régulièrement autorisés à séjourner en France ne sont autorisés à conclure un contrat de professionnalisation qu'à l'issue de leur 1^{ère} année de résidence en France, sous réserve de justifier de la cohérence entre le diplôme obtenu et le motif de contrat et de la nécessité de conclure ce contrat pour valider leur diplôme (Art R.5221-7 du code du travail).

La demande d'autorisation provisoire de travail doit être faite par l'étudiant auprès de la DIRECCTE (service de la main d'œuvre étrangère) de son lieu de résidence. Il devra notamment présenter une promesse d'embauche ou un contrat de travail.

Il incombe à l'employeur de vérifier les pièces justificatives (titre de séjour et autorisation de travail).

La formation

Le volume horaire de la formation doit être de 150 h au minimum.

La formation doit représenter 15 à 25 % de la durée du contrat. Des dérogations sont possibles au-delà, dans certaines branches professionnelles et pour les formations diplômantes. Il est possible de suivre une formation à distance.

Peuvent être suivis dans le cadre d'un contrat de professionnalisation :

- Les diplômes nationaux proposés par l'Université (Licence, Master). Ils sont enregistrés de droit au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).
- Les Diplômes d'Université (DU) inscrits au RNCP.

D'autres formations peuvent être proposées sous réserve de validation par la branche professionnelle concernée.

C'est à l'OPCA de l'employeur d'avaliser le choix de la formation.

Pour connaître toutes les formations de l'Université de Limoges : [unilim - offre-de-formation](#)

NB : les formations de l'IUT sont gérées directement par le service de formation continue de l'IUT [iut.unilim - formation continue](#)

Le contrat de travail et la rémunération

Le contrat de travail

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail en alternance.

Ce contrat peut être soit à durée déterminée (CDD) de 6 à 12 mois, soit à durée indéterminée (CDI) avec une action de professionnalisation de 6 à 12 mois en début de contrat.

Le CDD ou l'action de professionnalisation en CDI peuvent être prolongés jusqu'à 24 mois.

Le contrat peut être signé au maximum dans les deux mois précédents le début de la formation.

Une fois la qualification obtenue, le contrat de professionnalisation doit prendre fin. Il est admis qu'il puisse prendre fin un à deux mois après la date prévue si la date exacte des épreuves n'était pas connue au moment de la signature de la convention de formation.

Le contrat de professionnalisation en CDD peut être renouvelé une fois avec le même employeur dans deux situations :

- Le bénéficiaire prépare une qualification supérieure ou complémentaire à celle qu'il a validée. L'OPCA est juge de ce caractère « supérieur ou complémentaire ».
- Le bénéficiaire n'a pu obtenir le diplôme suivi, pour cause d'échec aux examens, de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Au terme du contrat de professionnalisation en CDD, aucune indemnité de fin de contrat n'est due.

La rémunération du salarié

Elle varie selon l'âge et le niveau de formation du salarié.

Les 21-25 ans titulaires du baccalauréat perçoivent au minimum 80 % du SMIC.

Pour les plus de 26 ans :

- ▷ La rémunération est au minimum égale à 85% du salaire minimum conventionnel de branche, sans pouvoir être inférieure au SMIC.
- ▷ Les demandeurs d'emploi indemnisés peuvent percevoir un complément de rémunération versé par Pôle Emploi en compensation partielle de l'écart entre indemnité chômage et salaire en contrat de professionnalisation.
- ▷ Lorsque le salarié atteint 26 ans en cours de contrat, cela n'a pas d'incidence automatique sur sa rémunération. Le salaire peut cependant être revalorisé d'un commun accord, au moment de la signature ou par avenant en cours de contrat.

Les spécificités pour le salarié

La place du salarié dans l'entreprise

Le salarié en contrat de professionnalisation est un salarié à part entière.

Sa formation relève de la formation professionnelle continue. Cela implique que le temps consacré aux enseignements et activités pédagogiques dispensés par l'Université, ainsi qu'aux examens, soutenances et tutorat est compris dans l'horaire de travail.

Le salarié bénéficie de la couverture accident du travail pendant les heures de formation à l'Université. A ce titre, les déclarations légales sont gérées par la Direction de la Formation Continue (et non la faculté, école ou institut).

Les congés payés ne peuvent pas être pris sur le temps de la formation.

L'obligation d'assiduité

La présence en formation est obligatoire, elle est considérée comme du temps de travail. Pendant toute la durée du contrat, le salarié doit impérativement être dans l'une de ces situations : en entreprise, en cours, en congés, en arrêt maladie.

Des fiches mensuelles de présence en formation seront remises à la rentrée au salarié. Elles doivent parvenir à la Direction de la Formation Continue à la fin de chaque mois signées par les enseignants pour chaque action de formation suivie.

En cas d'absence en formation, l'employeur doit être immédiatement prévenu et le volet 3 de l'arrêt de travail remis par le médecin doit lui être adressé dans les 48 h. Une copie devra être remise à la faculté, l'institut ou l'école et à la Direction de la Formation Continue.

L'alternant ne peut pas être en entreprise sur du temps dédié à la formation, sauf accord exceptionnel du responsable de la formation et sur demande écrite et motivée de l'entreprise.

Une copie de cet accord sera adressée à la Direction de la Formation Continue et l'aménagement sera précisé sur la feuille de présence avec signature du responsable de la formation.

En cas d'absence d'un enseignant, l'alternant est tenu de rester sur le lieu de formation pour se consacrer à du travail personnel (en bibliothèque ou salle de classe). Ce temps doit être émergé par le responsable de la formation.

La couverture sociale

Le salarié ne dépend plus de la sécurité sociale étudiante, une demande de votre affiliation au régime général (CPAM) doit être effectuée CPAM - Changement de situation
En cas de rupture du contrat en cours d'année, l'alternant perd la qualité d'assuré social et dispose de 8 jours pour s'affilier à nouveau au régime étudiant.

L'adhésion à une mutuelle complémentaire est fortement conseillée. Cela peut être une mutuelle proposée par l'entreprise, une mutuelle étudiante ou toute autre.

Les aides spécifiques

La prime d'activité est applicable aux salariés en contrat de professionnalisation : service-public - Prime d'activité

L'aide mobili-jeunes pour financer son loyer est accessible aux moins de 30 ans : service-public - mobili-jeunes

La fin du contrat

A la fin du contrat, vous ne percevez pas d'indemnité de précarité.

Vous pouvez signer un nouveau contrat (CDD ou CDI) dans l'entreprise. Dans ce cas, le nouveau salaire doit prendre en compte l'ancienneté dans l'entreprise.

A la fin de votre contrat, vous pourrez bénéficier d'allocations chômage et maintenir votre couverture sociale en vous inscrivant à Pôle emploi.

Les incidences pour l'entreprise

Les obligations de l'employeur

Le salarié en contrat de professionnalisation bénéficie de l'ensemble des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables aux autres salariés dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de la formation.

Aucun frais lié à la formation ne doit être à la charge du salarié. Les droits d'inscription universitaire devront être acquittés par l'employeur.

La durée du travail inclut les périodes en formation et ne peut excéder la durée hebdomadaire de travail pratiquée dans l'entreprise, ni la durée quotidienne légale du travail.

La présence en formation est obligatoire.

Les enseignements et activités pédagogiques, de même que les examens, soutenances et tutorat font partie intégrante du temps de travail.

A ce titre, l'employeur a un droit de regard sur l'assiduité de son salarié en organisme de formation.

Des fiches mensuelles de présence sont remises à l'alternant qui doit les faire parvenir à la Direction de la Formation Continue à la fin de chaque mois.

Le salarié ne peut être en entreprise sur du temps dédié à la formation, sauf accord exceptionnel du responsable de la formation et sur demande écrite et motivée de l'entreprise.

Les congés doivent être fixés en dehors des périodes de formation.

Les missions du salarié doivent correspondre aux objectifs d'acquisition de savoirs et savoir-faire professionnels visés par le diplôme.

L'employeur a l'obligation de désigner un tuteur. Ce dernier doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. L'employeur peut lui-même assurer cette fonction s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

En cas de rupture du contrat avant son terme, l'employeur doit informer dans les 30 jours la DIRECCTE, l'OPCA, l'URSSAF et la Direction de la Formation Continue de l'Université.

Les avantages pour l'entreprise

- La formation est financée par l'OPCA.
- Le titulaire d'un contrat de professionnalisation n'est pas comptabilisé dans le calcul des effectifs pour l'application des dispositions législatives et réglementaires faisant référence à des conditions d'effectifs.
- Les bas et moyens salaires bénéficient de l'allègement de charges patronales : [travail-emploi.gouv - allègement des charges](http://travail-emploi.gouv.fr/allègement-des-charges).
- Une aide forfaitaire à l'embauche de 2000 € est versée par Pôle Emploi sous certaines conditions, pour l'embauche d'un demandeur d'emploi de plus de 26 ans (1000 € sont versés à l'issue du 3^{ème} mois du contrat, puis 1000 € à l'issue du 10^{ème} mois).

Procédure à suivre : [pole-emploi - aide forfaitaire à l'employeur](#)

- Des exonérations et aides spécifiques sont prévues pour l'embauche de :
 - Demandeurs d'emploi de 45 ans et +
 - Exonération de cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales
 - Prime de 2000 € supplémentaires, conditions et modalités : [pole-emploi - aide à l'embauche d'un demandeur d'emploi de 45 ans et plus](#)
 - Travailleurs handicapés
 - Prime de 2000 € pour 12 mois – 4000 € pour 24 mois
 - 5000 € pour un contrat en CDI

La demande doit être déposée auprès de l'AGEFIPH dans les 3 mois suivant l'embauche. [agefiph - Aides et services](#)
- Les groupements d'employeurs peuvent bénéficier d'exonérations et d'aides à l'accompagnement.
- Les dépenses liées à la formation du tuteur et à l'exercice du tutorat peuvent être prises en charge par l'OPCA.

Les liens proposés dans ce document sont accessibles à partir du document consultable sur <http://www.unilim.fr/dfc>

La procédure de mise en place

Les démarches du futur salarié

Le futur salarié doit prendre contact avec le responsable de la formation pour s'informer des modalités d'admission sur la formation (dossier de candidature ou autre...) et faire valider l'adéquation de l'emploi avec le contenu de la formation

A la rentrée, l'inscription et le suivi administratif seront mis en place par la Direction de la Formation Continue.

Les étudiants boursiers doivent renoncer à leurs bourses. Les droits d'inscription universitaire ainsi que le coût de formation sont pris en charge par l'employeur et son OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé).

L'entreprise et le salarié signent le contrat de professionnalisation ou CERFA EJ20 sur lequel sont précisées les conditions d'embauche :

- l'employeur : coordonnées, convention collective, nom du tuteur
- le salarié : coordonnées, date de naissance, situation avant contrat, diplôme le plus élevé
- le contrat : dates de début et de fin, rémunération, durée de la période d'essai, durée hebdomadaire de travail
- la formation : organisme de formation, intitulé de la formation, dates, nombre d'heures

Les démarches du futur employeur

L'employeur doit contacter son OPCA pour valider :

- ✓ la possibilité de préparer la qualification envisagée en contrat de professionnalisation
- ✓ les modalités de prise en charge des dépenses de formation ainsi que, le cas échéant, les frais liés au tutorat et aux déplacements

Pour l'étude du projet, notre service fournira les éléments nécessaires à l'étude de la faisabilité réglementaire et financière de ce contrat :

- ✓ un devis précisant les dates de formation, le volume horaire et le tarif de la formation
- ✓ la présentation de la formation
- ✓ le calendrier de la formation

Dès confirmation de la mise en place du contrat de professionnalisation, la Direction de la Formation Continue établira la convention de formation.

Pour ce faire, les éléments suivants devront nous être communiqués :

- Coordonnées de l'Entreprise
- Nom et fonction du signataire de la convention
- Numéro SIRET
- Nom et adresse du salarié
- Dates du contrat de travail (CERFA)
- Nom de l'OPCA
- Modalités de facturation

Un délai minimum de 8 jours est nécessaire à l'élaboration et à la signature de la convention

Vos interlocuteurs à l'Université

Pour les **questions pédagogiques**, contactez le **responsable de la formation**.

Pour les **questions administratives**, contactez la **Direction de la Formation Continue** :

Direction de la Formation Continue
Université de Limoges – Campus de Condorcet –
209 bd de Vanteaux - 87000 Limoges

Tél. 05 87 50 68 50 - Fax 05 87 50 68 51

dfc@unilim.fr – <http://www.unilim.fr/dfc>

Sources Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social :

Circulaire du 19 juillet 2012 relative à la mise en œuvre du contrat de professionnalisation
Fiche pratique travail-emploi.gouv.fr : le contrat de professionnalisation (maj 18.01.18)