



**DIRECTION DES RESSOURCES
HUMAINES GROUPE**

Direction du développement RH
Direction de la Formation

Contact

Tél : 01.55.44.27.36
Fax :
E_mail:

Destinataires

Tous services

Date de validité

A partir du 1^{er} octobre 2016

Abrogation de :

BRH 2005 doc RH 42

Contrat de professionnalisation applicable aux salariés de droit privé



Bulletin Ressources
Humaines

OBJET :

L'alternance est une des formes les plus efficaces d'accès à la formation et à l'insertion dans l'emploi pour les jeunes et à la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi.

La politique RH du Groupe La Poste est axée sur le développement des compétences de tous. Ainsi la transmission des savoirs est encouragée. C'est un levier fort pour capitaliser sur les pratiques tout en les confrontant à d'autres visions. L'alternance est également un formidable moyen de pérenniser nos savoir-faire, de partager notre culture et sens du service, de faire évoluer nos organisations et de développer notre capacité à travailler ensemble.

La Poste considère que l'alternance constitue un moyen adapté et performant d'insertion professionnelle. Elle prend le parti de la formation des jeunes et des demandeurs d'emploi en leur offrant une expérience riche et en les accompagnant jusqu'à l'obtention de leur certification.

X	C1	Interne
	C2	Restreint
	C3	Confidentiel
	C4	Secret



LA POSTE

Contrat de professionnalisation applicable aux salariés de droit privé

Le contrat de professionnalisation vise à l'acquisition d'une qualification adaptée aux métiers de l'entreprise et a pour objectif d'obtenir un titre professionnel ou un diplôme.

Ce BRH a pour objet de rassembler, de préciser et de permettre la mise en œuvre des nouvelles modalités en matière de professionnalisation, faisant suite aux différentes lois citées en référence.

Il apporte des précisions sur :

- L'obligation tutorale,
- les différents types de congés et la création du congé pour examen,
- le rôle des partenaires intervenant la conclusion et le financement du contrat
- la gratuité de la formation pour l'alternant
- les aides Mobili-Jeunes.

Signature



Sommaire

1. DEFINITION	7
<hr/>	
2. CHAMP D'APPLICATION	7
<hr/>	
2.1 BENEFCIAIRES	7
2.1.1 <i>Généralités</i>	7
2.1.2 <i>Les ressortissants étrangers</i>	7
2.2 FORMATIONS ENVISAGEABLES	8
2.2.1 <i>Obligation de formation de l'employeur</i>	8
2.2.2 <i>Qualifications recherchées</i>	8
2.2.3 <i>Formation à distance ou par correspondance</i>	9
2.2.4 <i>Formation interne ou externe</i>	9
2.2.5 <i>Durée de la formation</i>	9
2.3 ACCOMPAGNEMENT PAR UN TUTEUR	11
3. CONCLUSION DU CONTRAT	11
<hr/>	
3.1 FORMES DU CONTRAT	11
3.1.1 <i>Contrat à durée déterminée</i>	11
3.1.2 <i>Temps partiel ou temps complet</i>	11
3.2 DUREE DU CONTRAT	12
3.3 CONTENU DU CONTRAT	12
3.3.1 <i>Etablissement par écrit</i>	12
3.3.2 <i>Période d'essai</i>	12
3.4 FORMALITES	13
3.4.1 <i>Transmission au salarié</i>	13
3.4.2 <i>Transmission à l'OPCA</i>	13
3.4.3 <i>Décision de l'OPCA (Agefos-PME)</i>	14



Contrat de professionnalisation applicable aux salariés de droit privé

3.4.4	<i>Déclaration préalable à l'embauche (DPAE)</i>	16
4.	EXECUTION DU CONTRAT	16
4.1	<i>SITUATION DU SALARIE</i>	16
4.1.1	<i>Situation au regard de l'effectif et des élections professionnelles</i>	16
4.1.2	<i>Durée du travail</i>	17
4.1.3	<i>Hygiène et sécurité / visite médicale</i>	17
4.1.4	<i>Rémunération</i>	18
4.1.5	<i>Protection sociale, mutuelle et allocations familiales</i>	19
4.1.6	<i>Droits du salarié</i>	19
4.2	<i>SITUATION DE L'EMPLOYEUR</i>	22
4.2.1	<i>Exonérations de charges sociales et aides divers</i>	22
4.2.2	<i>Manquements de l'employeur à ses obligations</i>	23
5.	REGLES DE FINANCEMENT	24
5.1	<i>DEPENSES DE FORMATION</i>	24
5.2	<i>DEPENSES DE TUTORAT</i>	24
5.2.1	<i>Financement de la formation du tuteur</i>	24
5.2.2	<i>Financement de l'exercice de la fonction tutorale</i>	25
6.	FIN DU CONTRAT	25
6.1	<i>RUPTURE DU CONTRAT PENDANT LA PERIODE D'ESSAI</i>	25
6.2	<i>RUPTURE ANTICIPEE</i>	25
6.2.1	<i>Motifs</i>	25
6.2.2	<i>Préavis à respecter en cas de rupture anticipée pour embauche en CDI</i>	26
6.3	<i>ECHEANCE DU TERME</i>	26
6.3.1	<i>Principes applicables</i>	26
6.3.2	<i>Indemnité de fin de contrat (indemnité de précarité)</i>	27



LA POSTE

Contrat de professionnalisation applicable aux salariés de droit privé

6.4	FORMALITES	27
6.5	INCIDENCES DE L'OBTENTION DE LA QUALIFICATION	27
7.	POURSUITE EVENTUELLE DE LA RELATION CONTRACTUELLE	27
7.1	RENOUVELLEMENT DU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION EN CDD	27
7.1.1	Causes de renouvellement	27
7.1.2	Forme du renouvellement	28
7.2	SUCCESSION DE CONTRATS	28
7.2.1	Possibilités de succession de contrats	28
7.2.2	Délai de carence	28
7.2.3	Modalités d'intégration en cas de poursuite des relations contractuelles sans interruption	29
7.3	ALLOCATIONS CHOMAGE ET PORTABILITE	29
7.3.1	Droit aux allocations chômage	29
7.3.2	Maintien de la garantie Prévoyance et Frais de Santé	30
ANNEXES		31
	ANNEXE N°1 : POINT SUR LE CAS EXCEPTIONNEL DES MINEURS	31
	ANNEXE N°3 : CERFA EJ 20 – CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	34
	ANNEXE N°4 : NOTICE EXPLICATIVE POUR LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	35
	ANNEXE N°5 : EXEMPLE DE CONVENTION DE FORMATION	38
	ANNEXE N°7 :	41
	SYNTHESE DES POSSIBILITES DE SUCCESSION DE CONTRATS	41



LA POSTE

Contrat de professionnalisation applicable aux salariés de droit privé

Références :

- Loi n°2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social (*JO du 5 mai 2004*).
- Loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie (*JO du 25 novembre 2009*).
- Loi n°2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels (*JO du 29 juillet 2011*).
- Loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale (*JO du 6 mars 2014*).
- Loi n°2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, dite loi Macron (*JO du 7 août 2015*).
- Loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi (*JO du 18 août 2015*).
- Décret n°2011-524 du 16 mai 2011 relatif à l'aide à l'embauche des demandeurs d'emploi de quarante-cinq ans et plus en contrat de professionnalisation (*JO du 17 mai 2011*).
- Décret n°2011-535 du 17 mai 2011 relatif au dépôt des contrats de professionnalisation (*JO du 19 mai 2011*).
- Décret n°2014-969 du 22 août 2014 relatif à la durée minimale des périodes de professionnalisation et à l'obligation de tutorat d'un salarié en contrat de professionnalisation (*JO du 27 août 2014*).
- Décret n°2015-1093 du 28 août 2015 relatif aux modalités de dépôt du contrat de professionnalisation (*JO du 30 août 2015*).
- Circulaire DGEFP n°2012-15 du 19 juillet 2012 relative à la mise en œuvre du contrat de professionnalisation (*BOMT 2012/08*).
- Délibération n°2011/18 du 24 mai 2011 relative à l'aide forfaitaire à l'employeur (AFE) dans le cadre du contrat de professionnalisation (*BOPE n°50 du 1^{er} juin 2011*).



LA POSTE

Contrat de professionnalisation applicable aux salariés de droit privé

1. DEFINITION

Le contrat de professionnalisation est un dispositif de formation professionnelle continue permettant à son bénéficiaire d'acquérir une qualification professionnelle ou de compléter sa formation initiale. Son objectif est de favoriser son insertion ou sa réinsertion professionnelle.

Il s'agit d'un contrat de formation en alternance associant :

- des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans les organismes publics ou privés de formation ;
- et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Au sein du Groupe La Poste, le contrat de professionnalisation prend la forme d'un contrat à durée déterminée (CDD).

2. CHAMP D'APPLICATION

2.1 BÉNÉFICIAIRES

2.1.1 Généralités

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, lesquels doivent être inscrits à Pôle emploi s'ils ne perçoivent pas de minimum social (RSA, ASS ou AAH) ou s'ils n'ont pas bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI) ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou d'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).
- Le cas particulier et exceptionnel de l'embauche de mineurs en contrats de professionnalisation est abordé en annexe n°1.

L'inscription à Pôle emploi n'est pas exigée concernant notamment une personne sortant de scolarité ou d'université, bénéficiaire d'un contrat en alternance, d'un contrat aidé, un stagiaire de la formation professionnelle ou un salarié.

2.1.2 Les ressortissants étrangers

Les étrangers peuvent, sous certaines conditions, conclure un contrat de professionnalisation à durée déterminée. Les conditions d'accès à un tel



LA POSTE

Contrat de professionnalisation applicable aux salariés de droit privé

contrat différent selon qu'ils sont ressortissants d'un Etat membre de l'Union européenne et assimilés, ou d'un pays tiers.

Sur ce point, le Flash RH Doc n°2015.17 publié le 16 juillet 2015 précise les conditions d'accès aux contrats de professionnalisation des étudiants de nationalité étrangère. Ce Flash est disponible sur le Site Opérations RH/ Documentation professionnelle Réglementation / Flash RH Doc.

2.2 FORMATIONS ENVISAGEABLES

2.2.1 Obligation de formation de l'employeur

L'employeur, c'est-à-dire La Poste, s'engage à assurer au bénéficiaire du contrat de professionnalisation une formation lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle, et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif, pendant la durée du contrat à durée déterminée.

De son côté, le titulaire du contrat s'engage à travailler pour le compte de cet employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Tout contrat de professionnalisation peut donner lieu, dès sa conclusion, à une évaluation du salarié, avec pour objectif de définir les actions d'accompagnement et de formation adaptées au profil du bénéficiaire du contrat.

Dans ce cas, l'employeur détermine, avec le titulaire, au cours d'un entretien auquel participe le tuteur en liaison avec l'organisme de formation, les objectifs, le programme, ainsi que les conditions d'évaluation et de validation de la formation.

Dans les deux mois de l'embauche, la pertinence du parcours de professionnalisation du salarié est examinée lors d'un entretien avec l'employeur. A cette occasion, un réajustement du programme de formation peut être effectué. Dans ce cas, la rédaction d'un avenant au contrat de professionnalisation est nécessaire.

2.2.2 Qualifications recherchées

La formation est sanctionnée par une qualification professionnelle :

- soit enregistrée dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle.

La Poste n'étant pas couverte par une convention collective nationale de branche, l'objectif du contrat de professionnalisation doit viser des titres, certificats ou diplômes inscrits au RNCP, exclusivement.



LA POSTE

Contrat de professionnalisation applicable aux salariés de droit privé

L'intitulé de la qualification préparée, ainsi que les modalités de validation (contrôle continu écrit, examen oral, évaluation pratique etc.) doivent être mentionnés dans le contrat de professionnalisation, ainsi que dans le document annexé précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation.

2.2.3 Formation à distance ou par correspondance

Le recours à la formation à distance ou par correspondance doit être justifié et exceptionnel. Il doit correspondre à une demande individuelle, comme par exemple l'absence d'offre de formation équivalente ou l'impossibilité de se rendre à l'établissement de formation.

Dans ces cas-là, il convient qu'un planning dégageant des plages horaires identifiées réservées à la formation soit annexé au contrat. De plus, un ou plusieurs regroupements physiques avec les formateurs responsables doivent être prévus pendant la durée du contrat de professionnalisation.

2.2.4 Formation interne ou externe

Les enseignements généraux, professionnels ou technologiques sont dispensés dans des organismes publics ou privés de formation.

Ils peuvent être dispensés en partie au sein d'un service de formation interne à l'entreprise.

Dans ce cas, l'employeur joint en annexe au contrat de professionnalisation transmis à l'OPCA un document précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation, ainsi que la date des épreuves d'évaluation (voir exemple de convention de formation en annexe n°5).

L'entreprise n'a pas à être déclarée comme organisme de formation interne si elle forme ses propres salariés. Toutefois, l'employeur doit indiquer formellement son numéro de Siret pour renseigner la rubrique relative à l'organisme de formation dans le Cerfa.

(Le Cerfa EJ 20 peut être téléchargé sur internet ou directement rempli en ligne sur le site www.alternance.emploi.gouv.fr.)

2.2.4.1 Durée minimale

La durée des actions d'évaluation, d'accompagnement d'évaluation et des enseignements généraux, professionnels ou technologiques varie en fonction de la durée totale du contrat de professionnalisation.



LA POSTE

Contrat de professionnalisation applicable aux salariés de droit privé

La durée de cette formation est comprise entre 15% et 25% de la durée totale du contrat de professionnalisation à durée déterminée.

Elle ne peut être inférieure à 150 heures, quelle que soit la durée du contrat.

Afin de vérifier si cette obligation est respectée, il convient de prendre en compte la durée totale des actions d'évaluation, d'accompagnement et des enseignements généraux, professionnels et technologiques.

En cas de contrat à temps partiel, la durée totale du contrat est obtenue par la multiplication de la durée hebdomadaire du contrat par le nombre de semaines.

2.2.4.2 Allongement de la durée de la formation

La durée des actions de formation peut être portée au-delà de 25% :

- pour les jeunes de 16 à 25 ans complétant leur formation initiale inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi ou n'ayant pas validé un second cycle d'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- pour les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits à Pôle emploi depuis plus d'un an ;
- pour les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) et pour les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI) ;
- ou pour les personnes visant les formations diplômantes.

2.2.4.3 Date de début et de fin de l'action de formation

La formation du salarié doit se dérouler pendant la durée du contrat de professionnalisation. Les actions d'évaluation et d'accompagnement, ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques doivent débuter dans les deux mois suivant la date de début d'exécution du contrat.

Les actions de formation et les épreuves de validation doivent obligatoirement être programmées avant la fin du contrat de professionnalisation.

Une fois la qualification obtenue, le contrat de professionnalisation doit prendre fin. Cependant, il est admis que le contrat de professionnalisation se termine au maximum un à deux mois après la date prévue des épreuves, compte tenu de l'incertitude qui peut exister sur la date exacte de ces épreuves au moment de la signature du contrat. Néanmoins, cette tolérance de deux mois maximum ne peut concerner que les diplômes ou les titres professionnels inscrits au RCNP.



LA POSTE

Contrat de professionnalisation applicable aux salariés de droit privé

2.3 ACCOMPAGNEMENT PAR UN TUTEUR

L'employeur désigne, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, un tuteur chargé de l'accompagner.

La Poste a conçu un guide du tuteur et de l'équipe tutorale précisant les modalités de choix du tuteur et ses missions. Le guide est disponible sur le Site Net RH.

3. CONCLUSION DU CONTRAT

3.1 FORMES DU CONTRAT

3.1.1 Contrat à durée déterminée

Au sein du Groupe La Poste, le contrat de professionnalisation prend la forme d'un contrat à durée déterminée (CDD).

Il s'agit d'un contrat est conclu en application de l'article L. 1242-3 du Code du travail, c'est-à-dire au titre de la politique de l'emploi, soit :

- pour favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi ;
- ou lorsque l'employeur s'engage à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.

En tout état de cause, le contrat de professionnalisation est établi par écrit via le Cerfa (Cf. modèle annexe n° 2).

3.1.2 Temps partiel ou temps complet

Un contrat de professionnalisation à temps partiel est possible, dès lors que l'organisation du travail à temps partiel :

- ne fait pas obstacle à l'acquisition de la certification visée ;
- et respecte les conditions propres au contrat de professionnalisation, notamment en matière de durée de formation par rapport à la durée totale du contrat (de 15% à 25% de la durée totale du contrat avec un minimum de 150 heures).

Toutefois, l'objet même du contrat, c'est-à-dire l'acquisition d'une qualification professionnelle, les règles relatives à la durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et des enseignements généraux, professionnels et technologiques, ainsi que la durée du contrat ne permettent que très rarement la conclusion de contrats de professionnalisation à temps partiel.



LA POSTE

Contrat de professionnalisation applicable aux salariés de droit privé

3.2 DUREE DU CONTRAT

La durée du contrat de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois et doit être en adéquation avec la qualification visée.

Elle peut toutefois être allongée jusqu'à 24 mois pour :

- le jeune de 16 à 25 ans révolus qui n'a pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui n'est pas titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- le bénéficiaire du RSA, de l'ASS (Allocation de Solidarité Spécifique) ou de l'AAH (Allocation Adulte Handicapé) ;
- et l'ancien bénéficiaire d'un CUI (Contrat Unique d'Insertion).

3.3 CONTENU DU CONTRAT

3.3.1 Etablissement par écrit

Le contrat de professionnalisation est établi par écrit sur le formulaire Cerfa EJ 20 composé de 5 volets (Cf modèle annexe n° 2) et suivre les explications (Cf modèle annexe n°3)

- volet employeur ;
- volet salarié ;
- volet Direccte ;
- volet Dares ;
- volet OPCA.

Le Cerfa EJ 20 doit être téléchargé sur internet ou directement rempli en ligne sur le site www.alternance.emploi.gouv.fr.

Un document, comme une convention de formation par exemple, précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation doit être annexé au contrat de professionnalisation. Ce document est rédigé par l'organisme de formation. A cet égard, un modèle contenant les mentions obligatoires d'une convention de formation est disponible en annexe n°5.

L'intitulé de la qualification préparée ainsi que les modalités de validation doivent être mentionnés dans le contrat de professionnalisation et dans le document annexé à celui-ci.

3.3.2 Période d'essai

Le contrat de professionnalisation peut comporter une période d'essai dont la durée est calculée conformément aux règles du Code du travail applicables à tout contrat de travail.



LA POSTE

Contrat de professionnalisation applicable aux salariés de droit privé

A cet égard, le CDD étant la forme préconisée du contrat de professionnalisation au sein du Groupe La Poste, il convient d'appliquer les règles relatives à la période d'essai des contrats à durée déterminée.

Ainsi, la période d'essai d'un contrat de professionnalisation prenant la forme d'un CDD ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine, dans la limite de :

- deux semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure ou égale au plus égale à six mois ;
- un mois pour les contrats supérieurs à six mois.

Toute période d'essai, qu'elle soit exprimée en jours, en semaines ou en mois, se décompte de manière calendaire.

Concernant les modalités de rupture du contrat de professionnalisation pendant la période d'essai, voir point 6.1.

3.4 FORMALITES

3.4.1 Transmission au salarié

Le contrat de professionnalisation doit être transmis au salarié dans les deux jours suivant l'embauche. A défaut, il peut être requalifié en contrat de travail à durée indéterminée.

3.4.2 Transmission à l'OPCA

Au plus tard dans les 5 jours calendaires qui suivent le début du contrat, l'employeur adresse le contrat de professionnalisation, accompagné du document annexé à ce dernier précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation, à l'organisme paritaire collecteur agréé au titre de la professionnalisation (OPCA).

Pour le Groupe La Poste, l'organisme paritaire collecteur agréé est Agefos-PME.

L'employeur peut transmettre le contrat de professionnalisation à l'OPCA avant le début d'exécution du contrat. Il est d'ailleurs conseillé de déposer le dossier avant le début d'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.

Si le salarié est ressortissant d'un Etat tiers à l'Union européenne, de la Suisse ou non partie à l'Espace économique européen, l'employeur n'est pas tenu de transmettre à l'OPCA le titre de séjour et l'autorisation de



LA POSTE

Contrat de professionnalisation applicable aux salariés de droit privé

travail de son salarié. Il relève donc de la seule responsabilité de l'employeur de vérifier l'existence de ces pièces avant le début de l'exécution du contrat de professionnalisation.

Les informations portées sur le Cerfa EJ 20 adressé par l'employeur à l'OPCA sont réputées exactes et strictement identiques à celles portées sur les autres exemplaires.

3.4.3 Décision de l'OPCA (Agefos-PME)

3.4.3.1 Instruction dossier

Dans le délai de 20 jours à compter de la réception du contrat et du document annexé, l'organisme collecteur se prononce sur la prise en charge financière.

Agefos-PME vérifie notamment les stipulations contractuelles et s'assure que la formation est bien inscrite au RNCP avant d'engager toute démarche administrative.

Agefos-PME notifie à La Poste sa décision relative à la prise en charge financière. Il dépose le contrat, accompagné de sa décision, auprès de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) du lieu d'exécution du contrat, sous une forme dématérialisée.

En revanche, lorsque Agefos-PME constate que le dossier transmis par La Poste est incomplet, ou que des rubriques du Cerfa EJ 20 ne sont pas renseignées, rendant impossible l'instruction du contrat, elle demande à La Poste de transmettre les informations manquantes dans un délai conseillé de 5 à 10 jours au plus.

Il appartient alors à La Poste de transmettre les pièces manquantes ou de compléter les rubriques incomplètes dans ce délai. A défaut et au plus tard le vingtième jour de la date de réception du contrat, Agefos-PME ne pourra que déclarer le contrat non conforme et refuser la prise en charge du contrat resté incomplet.

3.4.3.2 Refus de prise en charge

Lorsque Agefos-PME refuse la prise en charge financière au motif que les stipulations du contrat sont contraires à une disposition légale ou conventionnelle, elle notifie sa décision motivée à La Poste et au salarié titulaire du contrat. Dans ce cas, le contrat ne peut être qualifié de contrat



LA POSTE

Contrat de professionnalisation applicable aux salariés de droit privé

de professionnalisation et ne peut que se poursuivre dans les règles de droit commun.

Si le contrat est conforme aux règles légales et conventionnelles, mais ne remplit pas les critères de prise en charge, il ne fait donc pas l'objet d'une prise en charge financière par Agefos-PME, mais est néanmoins déposé auprès de la Direccte. Dans ce cas, la prise en charge est effectuée par La Poste.

3.4.3.3 Décision implicite

Passé le délai de 20 jours calendaires nécessaires à l'instruction, si Agefos-PME n'a rendu aucune décision, la prise en charge est réputée acceptée et le contrat est réputé déposé auprès de la Direccte. En conséquence, toute absence de la notification d'une décision de prise en charge de d'Agefos-PME vaut acceptation et dépôt auprès de la Direccte.

En revanche, si Agefos-PME constate que la prise en charge financière implicite concerne un contrat de professionnalisation non conforme, elle peut décider de :

- suspendre cette prise en charge et/ou demander à La Poste le remboursement des sommes déjà versées ;
- demander à La Poste de modifier le contrat afin de le mettre en conformité.

3.4.3.4 Avenants au contrat

Dans les deux mois qui suivent le début de contrat de professionnalisation, l'employeur examine avec le titulaire du contrat l'adéquation du programme de formation au regard des acquis professionnels du salarié (cf. 2.2.1).

En cas d'inadéquation, La Poste et le salarié peuvent conclure un avenant au contrat de professionnalisation, dans la limite toutefois de la durée du contrat. L'avenant est alors transmis à Agefos-PME, puis déposé à la Direccte dans les mêmes conditions que le contrat lui-même.

Un avenant (après transmission du contrat à la Direccte) ou un nouveau contrat initial (si le contrat n'est pas encore transmis à la Direccte), doit être obligatoirement conclu dans les cas suivants, sans que cette liste ne soit exhaustive :

- la date de fin de contrat ou de l'action de professionnalisation est modifiée ;
- le volume horaire de formation est modifié ;
- le lieu de travail est modifié ;
- la durée hebdomadaire de travail évolue ;



LA POSTE

Contrat de professionnalisation applicable aux salariés de droit privé

- lorsqu'un changement d'organisme de formation non initialement prévu intervient ;
- lorsqu'un changement de raison sociale de l'employeur intervient.

Un avenant au contrat initial doit donc être conclu à chaque fois que qu'il y a une modification substantielle de ce dernier ; tel n'est pas le cas notamment si le titulaire du contrat déménage, ou lorsqu'un changement des coordonnées téléphoniques de l'entreprise intervient.

Il n'existe pas de modèle particulier pour formaliser l'avenant au contrat initial. Il convient de reprendre le formulaire Cerfa EJ20 (le même que celui utilisé lors de la conclusion du contrat initial) et d'inscrire dans la rubrique « type de contrat » le numéro 30, lequel correspond au changement des conditions du contrat – avenant, tel qu'indiqué dans la notice annexée au Cerfa.

Une fois rempli, l'employeur doit transmettre l'avenant à l'OPCA dont il dépend, soit Agefos-PME pour La Poste.

3.4.4 Déclaration préalable à l'embauche (DPAE)

Comme pour les autres salariés de l'entreprise, le bénéficiaire du contrat de professionnalisation doit faire l'objet d'une déclaration préalable à l'embauche auprès de l'URSSAF.

La DPAE doit alors être transmise par l'entreprise dans les huit jours qui précèdent l'embauche du jeune.

Cette formalité est effectuée par le CSRH au moment de la saisie du contrat.

4. EXECUTION DU CONTRAT

4.1 SITUATION DU SALARIE

4.1.1 Situation au regard de l'effectif et des élections professionnelles

4.1.1.1 Prise en compte dans l'effectif

Les titulaires du contrat de professionnalisation ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif des entreprises dont ils relèvent.



LA POSTE

Contrat de professionnalisation applicable aux salariés de droit privé

4.1.1.2 Participation aux élections professionnelles

Les salariés en contrat de professionnalisation participent aux élections professionnelles dans les conditions prévues à l'article L. 2324-14 du Code du travail.

Ainsi, sont électeurs les salariés des deux sexes, âgés de 16 ans révolus, travaillant depuis trois mois au moins dans l'entreprise et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relatives à leurs droits civiques.

4.1.2 Durée du travail

La durée du travail d'un salarié en contrat de professionnalisation, incluant le temps passé en formation, ne peut excéder la durée hebdomadaire de travail pratiquée dans l'entreprise, soit 35 heures, ni la durée quotidienne maximale de travail prévue par la loi, soit 10 heures.

L'horaire collectif de travail de l'entreprise est applicable aux titulaires du contrat de professionnalisation. Ainsi, ces derniers bénéficient des mêmes modalités de repos que les autres salariés, conformément au cadre d'organisation de l'établissement, si elles ne sont pas incompatibles avec leur situation de jeune en formation. Il convient donc d'octroyer aux intéressés des repos sur la base des périodes travaillées en entreprise.

De plus, les titulaires d'un contrat de professionnalisation bénéficient du repos hebdomadaire légal dans les conditions prévues au Code du travail, à savoir au minimum 35 heures continues entre la fin de la dernière vacation précédant le repos et le début de la première vacation y faisant immédiatement suite (repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24 heures auxquelles s'ajoutent les 11 heures consécutives de repos quotidien).

Pour le cas particulier des mineurs, se référer à l'annexe n°1.

4.1.3 Hygiène et sécurité / visite médicale

A l'instar de tous les salariés, les titulaires d'un contrat de professionnalisation bénéficient d'un examen médical. Celui-ci doit être réalisé avant l'embauche, ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai.

En tout état de cause, l'examen médical doit être réalisé avant l'embauche du salarié s'il est âgé de moins de 18 ans, s'il est handicapé, s'il est exposé à un environnement dangereux (amiante, plomb, vibrations...), ou s'il s'agit d'une femme enceinte, au titre de la surveillance médicale renforcée.



LA POSTE

Contrat de professionnalisation applicable aux salariés de droit privé

4.1.4 Rémunération

La rémunération du salarié fait l'objet de dispositions spécifiques visant à tenir compte de l'âge et du niveau de formation de l'intéressé durant l'exécution de son contrat.

4.1.4.1 Salaire minimum

La détermination du salaire est fonction de l'âge.

Au sein de La Poste, une rémunération plus avantageuse est prévue. Le tableau ci-après reprend la grille de rémunérations mensuelles applicables :

	Niveau de qualification	Salaire en % du SMIC
16 à 25 ans révolus	Inférieur à BAC pro	75%
	Egal à BAC pro	80%
	Supérieur à BAC pro	85%
Plus de 26 ans	85% du minimum conventionnel en fonction du poste occupé	

Tous les ans, un ou plusieurs Flashs RH Doc sont publiés afin de prendre en considération la revalorisation annuelle du montant du Smic ainsi que l'évolution des minimas conventionnels. Les Flashs RH Doc contiennent un tableau indiquant les rémunérations applicables.

Modalités de calcul

Les montants de rémunération sont calculés à partir du premier jour du mois suivant le jour où le titulaire du contrat a atteint l'âge indiqué. Lorsque le salarié atteint 26 ans en cours de contrat, cela n'a pas d'incidence automatique sur la rémunération.

4.1.4.2 Frais transport et de déplacement

Les frais de déplacement sont à la charge de l'employeur, comme pour tout salarié en formation continue de l'entreprise.



LA POSTE

Contrat de professionnalisation applicable aux salariés de droit privé

Le remboursement des frais de transport domicile-travail se fait conformément aux règles en vigueur à La Poste.

A ce titre, le remboursement des abonnements des frais de transports publics à hauteur de 50% se fera via une demande de prise en charge partielle des frais de transport public et d'abonnement à un service public de vélos. Pour se faire rembourser, le titulaire d'un contrat de professionnalisation devra fournir, mensuellement, un justificatif.

En revanche, aucune prise en charge des frais de carburant ni aucune indemnité kilométrique n'est à verser aux titulaires de contrats de professionnalisation utilisant leur véhicule personnel.

4.1.5 Protection sociale, mutuelle et allocations familiales

4.1.5.1 Protection sociale

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation bénéficient de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accident du travail et de maladies professionnelles.

4.1.5.2 Mutuelle

La Poste a souscrit en faveur de ses personnels salariés un contrat collectif de prévoyance, à adhésion obligatoire, auprès de la Mutuelle Générale.

Néanmoins, les titulaires d'un contrat de professionnalisation ont la possibilité de renoncer à l'adhésion **santé**, tout comme les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, à condition toutefois que leur contrat ait été conclu sous la forme d'un CDD et d'en effectuer la demande au plus tard quinze jours avant d'avoir atteint trois mois d'ancienneté. Si la durée de leur formation atteint douze mois, ils doivent, au surplus, apporter la preuve de la souscription à une assurance santé par ailleurs. Lorsqu'une renonciation a été exprimée pour une durée de 12 mois continus et plus, le salarié doit, à chaque renonciation ultérieure, fournir un justificatif d'assurance santé. Dans tous les cas, ce justificatif est à conserver au dossier personnel.

4.1.6 Droits du salarié

4.1.6.1 Egalité de traitement

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



LA POSTE

Contrat de professionnalisation applicable aux salariés de droit privé

4.1.6.2 Congés

Type de congé	Nombre de jours octroyés	Conditions	Précisions supplémentaires
Congés complémentaires pour le jeune âgé de moins de 21 ans	Congé de 30 jours ouvrables.	Jeune âgé de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente Sur demande du jeune, quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise	Aucune indemnité de congé ne peut être exigée pour les journées de vacances dont il réclame le bénéfice en plus de celles qu'il a acquises à raison du travail accompli au cours de la période de référence.
Congé pour examen	Congé non rémunéré de 5 jours ouvrables accordé afin de préparer les examens	- Justifier d'une inscription en cours de validité dans un établissement d'enseignement supérieur ; - Prendre le congé dans le mois précédant les examens par tranche de 60 jours ouvrables travaillés selon les modalités prévues au contrat de travail	S'ajoute aux congés payés de droit commun et, s'il y a lieu, au congé annuel pour les moins de 21 ans
Congés payés légaux et pour évènements familiaux	Le salarié en contrat de professionnalisation bénéficie des mêmes droits que les autres salariés sous convention commune		
Le salarié bénéficiant d'un contrat de professionnalisation doit prendre ses congés en dehors des périodes de formation précédemment déterminées avec le centre de formation			

4.1.6.3 Carte « Etudiant des Métiers »

Une carte « Etudiant des métiers » est remise par l'organisme ou le service chargé de la formation au jeune âgé de 16 à moins de 26 ans dont le contrat de professionnalisation a pour objet l'acquisition d'une qualification enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et qui comporte une action de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois.

Cette carte permet à son titulaire de faire valoir sur l'ensemble du territoire national la spécificité de son statut auprès des tiers, notamment en vue



LA POSTE

Contrat de professionnalisation applicable aux salariés de droit privé

d'accéder à des réductions tarifaires identiques à celles dont bénéficient les étudiants de l'enseignement supérieur.

Elle est délivrée gratuitement au salarié dans les 30 jours suivant la conclusion de son contrat.

En cas de rupture du contrat de professionnalisation, la carte « Etudiant des métiers » est remise à l'établissement de formation, qui assure sa destruction.

4.1.6.4 Aide Mobili-Jeune

L'aide Mobili-Jeune est une subvention permettant de réduire le montant des loyers des jeunes de moins de 30 ans en alternance. Ainsi, tous les jeunes en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation à La Poste sont concernés.

Pour en bénéficier il faut :

- suivre une formation et avoir signé avec La Poste un contrat de professionnalisation depuis moins de 6 mois ;
- être locataire du parc privé et du parc social ou résident d'une structure d'hébergement disposant d'un bail ou d'une convention d'occupation à son nom ;
- avoir signé son bail moins de 3 mois avant le début de la période de formation ;
- avoir moins de 30 ans et un niveau de rémunération inférieur ou égal au Smic ;

Pouvant aller jusqu'à 100€ par mois, cette aide est versée trimestriellement à son bénéficiaire. Les versements durent de 6 à 36 mois en fonction de la rémunération et sont cumulables avec les aides de la CAF.

La présentation de la demande d'aide peut être faite 3 mois avant le début de la formation et jusqu'à 6 mois après la date de début du cycle de formation. Le formulaire est disponible sur le Site Portail malin, rubrique Logement, onglet Aides et prestations.

Pour plus d'information, il est possible de contacter le partenaire de La Poste, le GIC, au numéro suivant : 01.58.61.04.98. Des informations sont également disponibles sur le Portail Malin.

4.1.6.5 Aide à la signature du contrat de professionnalisation pour les personnes handicapées

Afin d'inciter les personnes handicapées à acquérir une qualification tout en travaillant, une aide aux postiers recrutés en contrat de



LA POSTE

Contrat de professionnalisation applicable aux salariés de droit privé

professionnalisation est versée par l'Agefiph (Association pour la Gestion, la Formation et l'Insertion des Personnes Handicapées).

Le Flash RH Doc n°2014.11, publié le 16 septembre 2014, intitulé « Aides versées par l'Agefiph aux postiers ayant le statut de travailleur handicapé et recrutés par La Poste sur des contrats en alternance – contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation », précise les modalités nécessaires afin de compléter le formulaire, ainsi que les pièces justificatives accompagnant la demande.

4.2 SITUATION DE L'EMPLOYEUR

4.2.1 Exonérations de charges sociales et aides divers

	Nature	Conditions
Exonération partielle de charges sociales	Exonération sur des cotisations patronales d'assurances sociales (assurances maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse).	Uniquement si conclusion du contrat de professionnalisation avec un demandeur d'emploi de 45 ans et plus
Aide de l'Etat pour les plus de 45 ans	<ul style="list-style-type: none">- 1.000 € versés à l'issue du 3^{ème} mois d'exécution du contrat de professionnalisation ;- puis 1.000 € versés à l'issue du 10^{ème} mois d'exécution. Possibilité de cumul avec l'exonération de charges sociales	Conditions relatives au <u>demandeur d'emploi</u> : <ul style="list-style-type: none">- âgé de 45 ans et plus ;- n'ayant pas travaillé dans l'entreprise durant les 6 mois avant l'embauche ; Conditions relatives à l' <u>employeur</u> : <ul style="list-style-type: none">- ne pas avoir procédé à un licenciement pour motif économique sur ce même poste durant les six mois précédents ;- être à jour des obligations déclaratives et de paiement à l'égard des organismes de recouvrement des cotisations et contributions sociales.
Aide forfaitaire de Pôle emploi pour l'embauche d'un demandeur d'emploi de plus de 26 ans	<ul style="list-style-type: none">- 1.000 € versés à l'issue du 3^{ème} mois d'exécution du contrat de professionnalisation ;- puis 1.000 € versés à l'issue du 10^{ème} mois d'exécution.	Conditions relatives au <u>demandeur d'emploi</u> : <ul style="list-style-type: none">- âgé de 26 ans et plus, inscrit à Pôle emploi et ayant des difficultés d'insertion dans un emploi durable ; Condition relative à l' <u>employeur</u> : <ul style="list-style-type: none">- ne pas avoir procédé à un licenciement pour motif économique sur ce même poste



LA POSTE

Contrat de professionnalisation applicable aux salariés de droit privé

		durant les six mois précédents le recrutement en contrat de professionnalisation ; - est à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard des organismes de recouvrement des cotisations et contributions sociales.
--	--	---

4.2.2 Manquements de l'employeur à ses obligations

Le non-respect par l'employeur des obligations mises à sa charge dans le cadre d'un contrat de professionnalisation peut justifier des sanctions administratives, la mise en jeu de sa responsabilité civile et, dans certaines circonstances, des sanctions pénales.

Ainsi, les agents de contrôle de l'inspection du travail chargés de l'application des dispositions régissant le contrat de professionnalisation, de même que les services chargés du contrôle de légalité s'assurent du bon déroulement du contrat.

4.2.2.1 Retrait des aides

Si les agents de contrôle de l'inspection du travail constatent, au cours de leurs vérifications, la méconnaissance par La Poste des dispositions régissant le contrat de professionnalisation, ils en établissent le constat nécessaire afin que la Direccte ordonne, le cas échéant, le remboursement par l'employeur des sommes versées par Agefos-PME et des aides financières obtenues, c'est-à-dire les exonérations et aides forfaitaires.

4.2.2.2 Requalification du contrat

S'il est constaté par les services chargés du contrôle de l'exécution du contrat de professionnalisation que La Poste a méconnu les dispositions régissant ce contrat, notamment son obligation de fournir au salarié une formation en lien avec la qualification professionnelle recherchée, le contrat doit être requalifié par la Direccte en contrat de droit commun.

De même, les rémunérations de droit commun doivent être versées rétroactivement au salarié. Les éventuelles aides financières dont a bénéficié La Poste doivent également être remboursées aux organismes les ayant versées. Enfin, la décision de la Direccte peut être accompagnée d'une interdiction faite à l'employeur de recruter de nouveaux alternants, pour une durée qu'elle détermine.



LA POSTE

Contrat de professionnalisation applicable aux salariés de droit privé

5. REGLES DE FINANCEMENT

L'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) prend en charge tout ou partie des frais de formation ainsi que les frais liés à l'activité du tuteur.

5.1 DEPENSES DE FORMATION

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation prévues dans le cadre des contrats de professionnalisation sont prises en charge par les OPCA sur la base de forfaits horaires déterminés par convention ou accord collectif de branche.

Si l'employeur engage des dépenses supérieures à ces forfaits, elles s'inscrivent dans son obligation de financement direct d'actions de formation.

Les forfaits peuvent faire l'objet d'une modulation en fonction de la nature de la prestation, du niveau de formation et du prestataire choisi. Ces forfaits couvrent les dépenses liées à la réalisation des actions d'évaluation, d'accompagnement et aux enseignements généraux, professionnels et technologiques, à savoir :

- les frais pédagogiques ;
- les rémunérations ;
- les cotisations sociales légales et conventionnelles ;
- le frais de transport et d'hébergement...

Pour le Groupe La Poste, les critères de prise en charge financière par Agefos-PME sont définis dans le Livret explicatif rédigé conjointement par La Poste et Agefos-PME pour la gestion des dispositifs de formation professionnelle. Les plafonds de prise en charge peuvent être revus annuellement. Le livret est à disposition des NOD via le responsable formation et alternance de sa branche.

5.2 DEPENSES DE TUTORAT

5.2.1 Financement de la formation du tuteur

Les OPCA prennent en charge les dépenses exposées pour chaque salarié qui bénéficie d'une action de formation en qualité de tuteur.

Cette prise en charge est limitée à un plafond de 15 euros par heure de formation, à une durée maximale de quarante heures et ne concerne que les frais pédagogiques.



LA POSTE

Contrat de professionnalisation applicable aux salariés de droit privé

Pour connaître les conditions de prise en charge financière par Agefos-PME des dépenses de formation du tuteur dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, il convient de se référer au Livret explicatif co-rédigé par La Poste et Agefos-PME pour la gestion des dispositifs de formation professionnelle au sein du Groupe La Poste.

5.2.2 Financement de l'exercice de la fonction tutorale

Les OPCA peuvent prendre en charge, dans la limite de plafonds mensuels et de durées maximales déterminées par décret, les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale engagés par les entreprises pour les bénéficiaires de contrats de professionnalisation.

Pour cela, le tuteur désigné doit être un salarié de droit privé et doit avoir effectivement suivi la formation de tuteur. De plus, l'exercice de la fonction ne sera valorisé que lorsque le tuteur exerce cette fonction pour la première fois.

Les conditions de financement de l'exercice de la fonction tutorale sont détaillées dans le Livret explicatif pour la gestion des dispositifs de formation professionnelle rédigé entre La Poste et Agefos-PME.

6. FIN DU CONTRAT

Les conséquences de la cessation du contrat de professionnalisation doivent être distinguées selon que la rupture intervient lors de la période d'essai ou non, puis selon que la rupture intervient de manière anticipée ou à l'échéance du terme du contrat.

6.1 RUPTURE DU CONTRAT PENDANT LA PERIODE D'ESSAI

Lorsque le contrat de professionnalisation prévoit une période d'essai, chaque partie peut mettre fin au contrat durant cette période sans avoir à verser d'indemnité et sans préavis ni formalité particulière.

6.2 RUPTURE ANTICIPEE

6.2.1 Motifs

Au-delà de la période d'essai, le contrat de professionnalisation à durée déterminée ne peut être rompu avant l'arrivée du terme que pour les motifs suivants :

- par accord mutuel entre l'employeur et le salarié : cet accord doit être conclu au moment de la rupture et ne peut être anticipé ou prévu dès la conclusion du contrat ;



LA POSTE

Contrat de professionnalisation applicable aux salariés de droit privé

- pour faute grave de l'une ou l'autre des parties, à savoir l'employeur ou le salarié ;
- pour force majeure : les conditions de la force majeure sont difficiles à réunir en pratique. A titre d'exemple, n'est pas un cas de force majeure l'exclusion de salarié de son centre de formation (Cour de cassation, Chambre sociale, 31 octobre 2012, n°11-21.734) ;
- pour impossibilité de reclassement faisant suite à inaptitude constatée par le médecin du travail ;
- ou, à l'initiative du salarié, en cas d'embauche en contrat à durée indéterminée.

Il convient de préciser que la méconnaissance des causes de rupture anticipée ouvre droit à des dommages-intérêts au profit du bénéficiaire du contrat ou de l'employeur, selon l'auteur de la rupture abusive.

6.2.2 Préavis à respecter en cas de rupture anticipée pour embauche en CDI

Dans l'hypothèse où le contrat de professionnalisation à durée déterminée est rompu par anticipation suite à l'embauche du salarié en CDI, ce dernier doit respecter un préavis, sauf accord des parties.

La durée du préavis est calculée à raison d'un jour par semaine, compte tenu :

- de la durée totale du contrat incluant, le cas échéant, son ou ses deux renouvellements, lorsque celui-ci comporte un terme précis ;
- de la durée effectuée lors que contrat ne comporte pas un terme précis.

En tout état de cause, le préavis ne peut excéder deux semaines.

6.3 ECHEANCE DU TERME

6.3.1 Principes applicables

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée prend fin à l'échéance du terme prévu.

L'échéance du contrat doit être en rapport avec la fin des actions d'évaluation, d'accompagnement et des enseignements généraux, professionnels et technologiques, et la date à laquelle il est procédé à la reconnaissance de la qualification.

Cependant, il est admis que le contrat prenne fin un à deux mois après la date des épreuves, compte tenu de l'incertitude qui peut exister sur la date



LA POSTE

Contrat de professionnalisation applicable aux salariés de droit privé

exacte de ces épreuves au moment de la signature du contrat. Cette tolérance ne concerne toutefois que les diplômés et les titres professionnels inscrits au Répertoire national de la certification professionnelle (RNCP).

6.3.2 Indemnité de fin de contrat (indemnité de précarité)

A l'issue du contrat de professionnalisation à durée déterminée, l'indemnité de fin de contrat, également appelée indemnité de précarité, n'est pas due.

6.4 FORMALITES

Lorsque le contrat de professionnalisation est rompu avant son terme, l'employeur signale cette rupture dans un délai de 30 jours :

- à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) ;
- à l'organisme collecteur paritaire agréé (OPCA), soit à Agefos-PME pour La Poste ;
- à l'organisme chargé du recouvrement des cotisations et contributions sociales (URSSAF).

A compter du 1^{er} septembre 2016, l'employeur devra signaler cette rupture à la Direccte et à Agefos-PME par l'intermédiaire du Portail de l'alternance (www.alternance.emploi.gouv.fr).

6.5 INCIDENCES DE L'OBTENTION DE LA QUALIFICATION

Une fois la qualification professionnelle acquise, l'employeur n'est pas dans l'obligation d'engager le salarié.

7. POURSUITE EVENTUELLE DE LA RELATION CONTRACTUELLE

7.1 RENOUVELLEMENT DU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION EN CDD

7.1.1 Causes de renouvellement

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée (CDD) peut être renouvelé une fois, avec le même employeur, si :

1. le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée au premier contrat, prépare une qualification supérieure ou complémentaire. L'OPCA est juge de ce caractère supérieur ou complémentaire.

Le bénéficiaire du contrat doit avoir impérativement déjà acquis la qualification visée au premier contrat, ou fournir la preuve que la



LA POSTE

Contrat de professionnalisation applicable aux salariés de droit privé

qualification visée est en bonne voie d'être acquise (au moyen, notamment, d'une attestation de diplôme), avant de pouvoir prétendre au renouvellement de son contrat ;

2. le bénéficiaire n'a pu atteindre la qualification préparée pour l'une des raisons suivantes :

- échec à l'obtention de la qualification ;
- maternité ou adoption ;
- maladie ;
- accident du travail ;
- défaillance de l'organisme de formation.

Ces deux causes de renouvellement ne peuvent être utilisées qu'une seule fois chacune pour le même bénéficiaire.

7.1.2 Forme du renouvellement

Formellement, en cas de renouvellement d'un contrat de professionnalisation, un nouveau contrat initial doit être conclu. Il ne s'agit donc pas d'un avenant au contrat initial.

La durée du nouveau contrat est fonction du nombre d'heures de formation nécessaires pour l'obtention de la qualification, indépendamment de la durée de formation suivie lors du contrat initial.

Dans tous les cas, la durée du contrat renouvelé ne peut être inférieure à la durée minimale légale de 6 mois, avec un temps de formation au moins égal à 15% de la durée du contrat, sans être inférieure à 150 heures.

7.2 SUCCESSION DE CONTRATS

7.2.1 Possibilités de succession de contrats

Un tableau récapitulatif des possibilités de succession de contrats se trouve en annexe n°7.

7.2.2 Délai de carence

Le délai de carence n'est pas applicable lorsqu'un contrat de professionnalisation à durée déterminée succède à un CDD de droit commun.

En revanche, si le nouveau contrat est un contrat à durée déterminée de droit commun, le délai de carence est applicable.



LA POSTE

Contrat de professionnalisation applicable aux salariés de droit privé

A ce sujet, la circulaire DGEFP n°2012-15 du 19 juillet 2012 relative à la mise en œuvre du contrat de professionnalisation semble poser des exceptions à l'application d'un délai de carence lorsque le nouveau CDD est conclu dans les cas suivants :

- remplacement d'un salarié absent ;
- remplacement d'un salarié dont le contrat de travail est suspendu ;
- pour les emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité, il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI.

Cependant, ces dispositions faisant l'objet d'interprétations divergentes, et afin d'éviter tout risque juridique, La Poste préconise qu'un délai de carence systématique entre les contrats de professionnalisation et les CDD soit appliqué, à charge pour le NOD d'évaluer au cas d'espèce les risques éventuels de requalification du CDD en CDI en cas de non-respect du délai de carence.

7.2.3 Modalités d'intégration en cas de poursuite des relations contractuelles sans interruption

Lorsque la relation contractuelle se poursuit après l'échéance du terme du contrat de professionnalisation par la conclusion d'un nouveau contrat, ou lorsqu'un nouveau contrat est conclu avec le même employeur sans période d'interruption, l'intéressé conserve l'ancienneté qu'il avait acquise au terme du contrat de professionnalisation.

De plus, en cas d'embauche en contrat à durée indéterminée à l'issue du contrat de professionnalisation, aucune période d'essai ne pourra être demandée à l'intéressé si celui-ci est amené à occuper les mêmes fonctions que celles occupées pendant l'exécution du contrat de professionnalisation, et à condition que la durée du contrat de professionnalisation soit supérieure à celle de la période d'essai théoriquement applicable.

7.3 ALLOCATIONS CHOMAGE ET PORTABILITE

7.3.1 Droit aux allocations chômage

A l'issue du contrat de professionnalisation, l'intéressé peut prétendre au bénéfice des allocations chômage si par ailleurs, il en remplit toutes les conditions.

A cet effet, il lui appartient de procéder, au plus tôt, à son inscription comme demandeur d'emploi auprès de Pôle Emploi et d'en effectuer la demande.



LA POSTE

Contrat de professionnalisation applicable aux salariés de droit privé

7.3.2 Maintien de la garantie Prévoyance et Frais de Santé

Les salariés ayant bénéficié d'un contrat de professionnalisation bénéficient du maintien de la garantie au titre de la portabilité. Ainsi, le maintien des garanties Prévoyance et Frais de Santé du contrat collectif acquises à la date de rupture du contrat est accordé pendant la période de chômage, et pour une durée égale à la durée du dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers, dans la limite de douze mois.

Les garanties Décès (capital et rente éducation) sont maintenues dans tous les cas et pour au moins un mois lorsque le salarié avait au moins un mois d'ancienneté à la date de sortie des effectifs.

Les garanties Incapacité temporaire de travail et invalidité sont maintenues si le salarié a atteint une ancienneté continue de trois mois au sein de La Poste à la date de fin du contrat.

Les garanties Santé sont maintenues si le salarié a atteint une ancienneté continue de trois mois à la Poste, le mois précédent la fin du contrat et si le salarié n'avait pas renoncé au régime complémentaire Santé à titre de CDD ou de bénéficiaire de la CMU.

Pendant cette période de maintien de garantie, le salarié bénéficie gratuitement du contrat collectif prévoyance et santé, à l'identique des salariés en activité, et donc pour les mêmes niveaux de garantie.



LA POSTE

Contrat de professionnalisation applicable aux salariés de droit privé

ANNEXES

ANNEXE N°1 : POINT SUR LE CAS EXCEPTIONNEL DES MINEURS

La réglementation protégeant les jeunes travailleurs de moins de 18 ans est applicable au salarié mineur en contrat de professionnalisation.

Ainsi, afin de garantir la santé et la sécurité des jeunes travailleurs de moins de 18 ans, il est interdit de les affecter à certaines catégories de travaux particulièrement dangereux. Cette interdiction concerne les jeunes âgés d'au moins 15 ans et de moins de 18 ans, qu'ils soient en formation professionnelle ou en emploi.

Néanmoins, pour les besoins de la formation professionnelle des jeunes, il est possible de demander une dérogation pour pouvoir les affecter à certains travaux dangereux alors dits « travaux règlementés ».

Pour pouvoir affecter un mineur à ces travaux règlementés, l'employeur doit notamment avoir procédé, préalablement à l'affectation au poste de travail, à une évaluation des risques existants pour le jeune et liés à son travail, et avoir mis en œuvre des actions de prévention. Il doit également, entre autres, avoir dispensé à l'intéressé la formation à la sécurité en s'assurant qu'elle est adaptée à son âge, son niveau de formation et son expérience professionnelle. L'encadrement du jeune doit en outre être assuré par une personne compétente durant l'exécution des travaux. Par ailleurs, un avis médical d'aptitude doit être livré chaque année.

1. Déclaration de dérogation permettant d'effectuer des travaux dits « règlementés »

Le mineur de plus de 15 ans titulaire d'un contrat de professionnalisation peut être autorisé à effectuer des travaux dits « règlementés », à l'instar des autres salariés mineurs.

Depuis le 2 mai 2015, la procédure de dérogation aux travaux interdits pour les jeunes âgés de moins de 18 ans a été simplifiée. A ce titre, un régime déclaratif s'est substitué au régime d'autorisation. Néanmoins, les autorisations accordées par l'inspecteur du travail avant cette date demeurent valables pour la durée fixée par la décision, soit trois ans.

La déclaration de dérogation doit être adressée à l'inspecteur du travail par tout moyen conférant date certaine, c'est-à-dire par lettre recommandée ou courriel avec accusé de réception. Elle doit notamment préciser les travaux règlementés concernés et la qualité ou la fonction de la ou des



LA POSTE

Contrat de professionnalisation applicable aux salariés de droit privé

personnes chargées d'encadrer les jeunes pendant leur exécution. La déclaration est valable pendant une durée de trois ans, renouvelable.

Certaines informations doivent être tenues à la disposition de l'inspecteur du travail, comme notamment :

- formation professionnelle suivie par le jeune ;
- lieux de formation connus ;
- avis médical d'aptitude à procéder aux travaux ;
- information et formation à la sécurité dispensée au jeune.

Un registre nominatif des jeunes concernés doit être tenu par l'employeur. Ce registre mentionne également le nom des personnes chargées de l'encadrement, l'avis médical d'aptitude, la formation professionnelle suivie.

2. Retrait d'affectation

L'ordonnance du 7 avril 2016 relative au contrôle de l'applicable du droit du travail instaure une procédure de retrait d'affectation des jeunes travailleurs aux travaux règlementés.

Ainsi, à compter du 1^{er} juillet 2016, le mineur affecté à un ou plusieurs travaux interdits sera retiré immédiatement de cette affectation lorsque l'agent de contrôle de l'inspection du travail le constatera.

De même, il sera procédé au retrait immédiat du jeune qui, par son affectation à un ou plusieurs travaux règlementés, sera placé dans une situation l'exposant à un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. L'agent de contrôle pourra autoriser la reprise des travaux règlementés après que toutes les mesures pour faire cesser la situation de danger auront été prises.

Cette décision de retrait s'accompagne du maintien par l'employeur de la rémunération du jeune, et ne peut pas entraîner la rupture de son contrat de travail.

Cette mesure peut s'accompagner de l'interdiction faite à l'employeur de recruter ou d'accueillir de nouveaux jeunes, salariés ou stagiaires pendant une durée déterminée.

3. Durée du travail des mineurs

La réglementation protégeant les jeunes travailleurs de moins de 18 ans s'applique aux salariés en contrat de professionnalisation.

Ainsi, les mineurs ne peuvent être employés à un travail effectif excédant 8 heures par jour et 35 heures par semaine. Néanmoins, à titre exceptionnel,



LA POSTE

Contrat de professionnalisation applicable aux salariés de droit privé

l'inspecteur du travail peut accorder des dérogations dans la limite de 5 heures par semaine, après avis conforme du médecin du travail.

En outre, le travail de nuit pendant les jours fériés est interdit pour tous les jeunes de moins de 18 ans, sauf dérogation dans certains secteurs déterminés.

Enfin et sauf dérogation, le travail de nuit des mineurs est interdit dans les créneaux horaires suivants :

- Pour les moins de 16 ans : entre 20 heures et 6 heures ;
- Pour les plus de 16 ans : entre 22h et 6 heures.



LA POSTE

Contrat de professionnalisation applicable aux salariés de droit privé

ANNEXE N°2 : CERFA EJ 20 – CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION



N° 12434*02

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

CERFA EJ 20

Contrat régi par les articles L. 6325-1 à L. 6325-24 du Code du travail

L'EMPLOYEUR

Nom et prénom ou dénomination :
Adresse de l'établissement d'exécution du contrat :
N° Voie
Complément :
Code postal Commune :
Téléphone : / Télécopie :
Courriel : @
Caisse de retraite complémentaire :
Organisme de prévoyance (le cas échéant) :

Particulier-employeur : oui non
N°URSSAF du particulier-employeur :
N°SIRET de l'établissement d'exécution du contrat :
Code NAF :
Effectif salarié de l'entreprise :
Convention collective appliquée :
Code IDCC de la convention collective appliquée :

LE SALARIÉ

Nom et prénom :
Adresse : N° Voie
Complément :
Code postal Commune :
Téléphone :
Courriel : @

Date de naissance : Sexe : M F
Déclare bénéficiaire de la reconnaissance travailleur handicapé : oui non
Inscrit à Pôle Emploi : oui non
Si oui, numéro d'inscription : durée : mois
Situation avant ce contrat :
Type de minimum social, si bénéficiaire :
Diplôme ou titre le plus élevé obtenu :

LE TUTEUR

Tuteur au sein de l'établissement employeur
Nom et prénom :
Emploi occupé :
Date de naissance :

Tuteur de l'entreprise utilisatrice, si travail temporaire ou GEC
Nom et prénom :
Emploi occupé :
Date de naissance :

LE CONTRAT

Nature du contrat : CDI CDD travail temporaire
Emploi occupé pendant le contrat (intitulé précis) :
Classification de l'emploi dans la convention collective :
Date de début du contrat ou date d'effet de l'avenant :
Durée de la période d'essai : jours
Durée hebdomadaire du travail : heures minutes
Salaire brut à l'embauche : €/ mois (€ / heure pour un contrat de travail temporaire)

Type de contrat :
Niveau : Coefficient hiérarchique :
Date de fin du CDD ou de l'action de professionnalisation si CDI :

LA FORMATION

Organisme de formation principal :
Il s'agit d'un service de formation interne : oui non
L'employeur atteste que le service de formation interne dispose des moyens nécessaires à la réalisation de la formation du salarié
Type qualification visée :
Intitulé précis :
Spécialité de formation :
Durée totale des actions d'évaluation, d'accompagnement et des enseignements : heures
Dont durée des enseignements généraux, professionnels et technologiques : heures
Date de début du cycle de formation : Date prévue de fin des épreuves ou des examens :

N°SIRET de l'organisme de formation principal :
N° de déclaration d'activité de cet organisme :
Nombre d'organismes de formation intervenant :
Diplôme ou titre visé :

En application de l'article L.6325-3 du code du travail, l'employeur s'engage à assurer au titulaire du contrat une formation lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif pendant la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI. Le titulaire du contrat s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Fait le : à
Signature de l'Employeur

Signature du Salarié

OPCA AUQUEL EST ADRESSÉ LE DOSSIER COMPLET

Nom de l'OPCA : N° d'adhérent de l'employeur à l'OPCA s'il existe :

Pour remplir le contrat reportez-vous à la notice en suivant l'ordre des rubriques du contrat ou effectuez votre démarche en ligne sur le site du service public de l'alternance : www.alternance.emploi.gouv.fr



LA POSTE

Contrat de professionnalisation applicable aux salariés de droit privé

ANNEXE N°3 : NOTICE EXPLICATIVE POUR LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Notice pour le contrat de professionnalisation

Avant de conclure un contrat de professionnalisation, renseignez-vous sur les règles applicables au contrat ainsi que les dispositions particulières prévues par la convention collective, les accords collectifs de branche ou un accord spécifique appliqué dans votre entreprise. Ces dispositions particulières peuvent concerner la rémunération, la durée maximale du contrat, la part de formation minimale ou le montant du forfait de formation. N'hésitez pas à vous rapprocher de votre conseil ou de votre OPCA. Si vous ne connaissez pas les noms et coordonnées de l'OPCA dont vous relevez, renseignez-vous auprès de la DIRECCTE de votre région.

Vous avez la possibilité d'effectuer votre démarche via le formulaire papier ou la démarche en ligne proposée sur le site www.alternance.emploi.gouv.fr

Si vous choisissez le formulaire papier :

- Remplissez complètement le formulaire en trois exemplaires : un pour l'employeur, un pour l'apprenti et un pour l'OPCA
- Dotez chacun des exemplaires et signez avec le salarié un exemplaire pour chacune des parties
- Remettez au salarié son exemplaire du contrat et conservez le vôtre
- Joignez à l'exemplaire restant les pièces nécessaires pour constituer un dossier complet et adressez ce dossier à votre OPCA.

Déroulement de la procédure :

L'employeur adresse le dossier complet à l'OPCA dont il relève au plus tard dans les 5 jours (calendaires) qui suivent le début du contrat.

Le dossier complet comporte :

- les rubriques du CERFA dûment renseignées
- le document visé à l'article D.6325-11 du code du travail précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation
- le cas échéant, les pièces complémentaires nécessaires à l'instruction du dossier par l'OPCA.

L'OPCA dispose de 20 jours (calendaires) à compter de la date de réception du dossier complet pour rendre un avis sur la conformité du contrat et une décision sur la prise en charge financière des dépenses de formation.

- Si le contrat est conforme aux règles législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur, l'OPCA dépose le contrat de professionnalisation à la DIRECCTE et informe l'employeur de sa décision de prise en charge
- Sinon l'OPCA informe l'entreprise et le salarié de son refus de la prise en charge et motive sa décision par l'une des raisons suivantes :
 - Rémunération non conforme au regard des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles
 - Durée du contrat non-conforme au regard des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles
 - Part de formation non-conforme au regard des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles
 - Qualification non éligible au regard des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles
 - Autre motif de non-conformité du contrat au regard des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles
 - Qualification non prioritaire au regard des priorités de la branche
 - Employeur non éligible à l'embauche d'un salarié en contrat de professionnalisation
 - Absence de disponibilités financières
 - Dossier incomplet

Les contrats de professionnalisation à durée déterminée et les actions de professionnalisation d'un contrat à durée indéterminée ouvrent droit pour l'employeur à l'exonération de cotisations à sa charge :

- au titre des accidents du travail et maladies professionnelles en cas d'embauche d'un jeune de moins de 26 ans ou d'un demandeur d'emploi âgé de 45 ans et plus par un groupement d'employeur organisant des parcours d'insertion et de qualification
- au titre des assurances sociales et allocations familiales en cas d'embauche d'un demandeur d'emploi âgé de 45 ans et plus.

Certains contrats de professionnalisation peuvent faire l'objet de modalités plus favorables aussi bien pour l'employeur que le salarié. Ces contrats « renforcés » peuvent être conclus avec :

- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel
- les personnes bénéficiaires de minima sociaux (RSA, ASS, AAH, API pour les DOM-ROM)
- et les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI-CIE ou CUI-CAE)

Renseignez-vous après de votre OPCA ou de la DIRECCTE de votre région.

PRÉCISIONS POUR COMPLÉTER LES RUBRIQUES DU CERFA

L'EMPLOYEUR

CODE NAF. Nomenclature d'activités et des produits française correspondant à l'activité principale de l'établissement signataire du contrat. Si vous êtes particulier-employeur ne remplissez pas cette rubrique.

CODE IDCC. Identifiant de la convention collective de branche appliquée par l'établissement dans le cadre de l'exécution du contrat ou à défaut de la convention d'entreprise (non adaptative d'une convention de branche) ou enfin dans le cas de certaines grandes entreprises du code du statut. Ce code peut être obtenu sur le site du ministère du Travail (www.travail.gouv.fr).

Si il n'y a pas de convention collective veuillez indiquer le code 9999, si la convention collective est en cours de négociation, indiquez le code 9998. Si vous êtes particulier employeur renseignez le code 3180 correspondant à la convention collective nationale des salariés du particulier employeur.

LE SALARIE

DERNIÈRE SITUATION AVANT CE CONTRAT

- 1 Scolaire
- 2 Jeune bénéficiaire du CIVIS
- 3 Etudiant
- 4 Contrat d'apprentissage
- 5 Contrat de professionnalisation
- 6 Salarié en contrat aidé : CUI-CIE, CUI-CAE
- 7 Stagiaire de la formation professionnelle
- 8 Salarié (y compris intérimaires et salariés à temps partiel)
- 9 Personne à la recherche d'un emploi
- 10 Inactif

TYPE DE MINIMUM SOCIAL si bénéficiaire

- 1 Revenu de solidarité active (RSA)
- 2 Allocation de solidarité spécifique (ASS)
- 3 Allocation aux adultes handicapés (AAH)
- 4 Allocation parent isolé (API) pour les DOM-ROM



LA POSTE

Contrat de professionnalisation applicable aux salariés de droit privé

DIPLÔME OU TITRE LE PLUS ÉLEVÉ OBTENU

Diplômes et titres du salarié

Diplôme ou titre de niveau bac +5 et plus

- 10 Doctorat
- 11 Master 2 professionnel /DESS/ diplôme grande école
- 12 Master 2 recherche / DEA
- 19 Autre diplôme ou titre de niveau bac +5 ou plus

Diplôme ou titre de niveau bac +3 et 4

- 21 Master 1 professionnel
- 22 Master 1 général
- 23 Licence professionnelle
- 24 Licence générale
- 29 Autre diplôme ou titre de niveau bac +3 ou 4

Diplôme ou titre de niveau bac +2

- 31 Brevet de Technicien Supérieur
- 32 Diplôme Universitaire de technologie
- 39 Autre diplôme ou titre de niveau bac +2

Diplôme ou titre de niveau bac

- 41 Baccalauréat professionnel
- 42 Baccalauréat général
- 43 Baccalauréat technologique
- 49 Autre diplôme ou titre de niveau bac

Diplôme ou titre de niveau CAP/BEP

- 51 CAP
- 52 BEP
- 53 Mention complémentaire
- 59 Autre diplôme ou titre de niveau CAP/BEP

Aucun diplôme ni titre

- 60 Aucun diplôme ni titre professionnel

La table des diplômes et titres est à utiliser pour renseigner aussi bien le « diplôme le plus élevé obtenu » dans la rubrique « SALARIÉ » du formulaire que le « diplôme ou titre visé » dans la rubrique « FORMATION »

LE CONTRAT

TYPE DE CONTRAT

Contrat initial

- 11 Contrat initial (cas général)
- 12 Contrat initial conclu conjointement avec deux employeurs pour l'exercice d'une activité saisonnière : une convention tripartite est nécessaire pour la validation du contrat par l'OPCA (contrat régi par l'article L.6325-4-1)

Renouvellement de contrat

- 21 Nouveau contrat en raison de l'échec aux épreuves d'évaluation
- 22 Nouveau contrat en raison de la défaillance de l'organisme de formation
- 23 Nouveau contrat en raison de la maternité, de la maladie ou d'un accident de travail.
- 24 Nouveau contrat pour l'obtention d'une qualification supérieure ou complémentaire à celle acquise lors du contrat précédent

Changement des conditions du contrat

- 30 Avenant

RÉMUNÉRATION

Le salaire inclut les primes ou accessoires de salaires. À l'échéance du contrat de professionnalisation, l'indemnité de précarité, prévue à l'art. L.1243-8 du code du travail, n'est pas due par l'employeur.

S'il s'agit d'un contrat de travail temporaire : indiquez le salaire horaire au démarrage de la formation. Pendant les périodes de mission, le salarié (jeune ou adulte) reçoit la rémunération que percevrait dans l'entreprise utilisatrice, après période d'essai, un salarié de qualification équivalente occupant le même poste de travail. À l'issue du contrat de professionnalisation, le salarié percevra une indemnité de fin de mission sur les seules périodes de mission ainsi qu'une indemnité compensatrice de congés payés sur la totalité des rémunérations perçues sur l'ensemble des contrats.

Grille des rémunérations minimales prévues par le code du travail

	Titre ou diplôme non professionnel de niveau IV ou titre ou diplôme professionnel inférieur au bac	Titre ou diplôme professionnel égal ou supérieur au bac ou diplôme de l'enseignement supérieur
De 16 à 20 ans révolus	55 % du SMIC	65 % du SMIC
De 21 à 25 ans révolus	70 % du SMIC	80 % du SMIC
Âgés de 26 ans et plus	Rémunération égale à 85 % du salaire minimum conventionnel de branche sans pouvoir être inférieure à 100 % du SMIC	

Des minima de rémunérations plus élevés peuvent être prévus par la convention collective appliquée ou par accord des parties. Renseignez-vous auprès de votre OPCA.



LA POSTE

Contrat de professionnalisation applicable aux salariés de droit privé

LA FORMATION

FORMATION EFFECTUÉE EN INTERNE

Existence d'un « service de formation interne » lorsque l'entreprise dispose d'une structure pérenne de formation identifiée comme telle dans l'organisation de l'entreprise et donc des moyens nécessaires à une prestation de formation : locaux, supports pédagogiques, planning réservés aux actions de formation. Ce service doit faire appel à des formateurs qui consacrent tout ou partie de leur temps à la délivrance d'actions de formation. L'attestation de l'employeur portée sur le contrat constitue son engagement en la matière.

En cas de formation effectuée en interne, renseignez dans la rubrique « formation » le SIRET de l'établissement employeur auquel est rattaché le service de formation interne, le numéro de déclaration d'activité de celui-ci le cas échéant ainsi que le nombre d'organismes intervenant en incluant le service de formation interne.

DÉCLARATION D'ACTIVITÉ DE L'ORGANISME DE FORMATION

Toute personne physique ou morale qui exerce, à titre principal ou accessoire, l'activité de dispensateur de formation professionnelle doit, lors de sa création, déclarer son activité auprès du Préfet compétent. Un numéro d'enregistrement est délivré à l'organisme qui satisfait aux conditions d'enregistrement de la déclaration d'activité.

NOMBRE D'ORGANISMES DE FORMATION INTERVENANT

Renseignez le nombre d'organismes intervenant dans le cadre de la formation du salarié concerné par le contrat, y compris l'organisme principal.

DIPLOME OU TITRE VISÉ : Reportez-vous à la table des diplômes et titres dans la rubrique « SALARIÉ ».

TYPE DE QUALIFICATION VISÉE

1 Certification enregistrée au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles, consultable sur www.cncp.gouv.fr) autre qu'un CQP. Les diplômes de l'éducation nationale et les titres professionnels du ministère de l'Emploi, notamment, appartiennent à cette catégorie.
2 Certificat de qualification professionnelle (CQP)
3 Qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale

SPÉCIALITÉS DE FORMATION

La nomenclature de codage à utiliser est la nomenclature des spécialités de formation (NSF à 3 chiffres). Les postes sont rappelés ci-après. La liste complète est disponible sur le site www.cncp.gouv.fr.

PRODUCTION

- 200- Technologies industrielles fondamentales (génie-industriel et procédés de transformation, spécialités à dominante fonctionnelle)
- 201- Technologies de commandes des transformations industrielles (automatismes et robotiques industriels, informatique industrielle)
- 21- Agriculture, pêche, forêts et espaces verts (non détaillé ici)
- 220- Spécialités pluritechnologiques des transformations
- 221- Agro-alimentaire, alimentation, cuisine
- 222- Transformations chimiques et apparentés (y compris industrie pharmaceutique)
- 223- Métallurgie (y compris sidérurgie, fonderie, non ferreux)
- 224- Matériaux de construction, verre, céramique
- 225- Plasturgie, matériaux composites
- 226- Papier, carton
- 227- Énergie, génie climatique (y compris énergie nucléaire, thermique, hydraulique ; utilités : froid, climatisation, chauffage)
- 23- Génie civil, construction, bois (non détaillé ici)
- 24- Matériaux souples (textiles, habillement, cuirs et peaux ; non détaillé ici)
- 25- Mécanique, électricité, électronique (non détaillé ici)

SERVICES

- 310- Spécialités plurivalentes des échanges et de la gestion (y compris administration générale des entreprises et des collectivités)
- 311- Transport, manutention, magasinage
- 312- Commerce, vente
- 313- Finances, banque, assurances
- 314- Comptabilité, gestion
- 315- Ressources humaines, gestion du personnel, gestion de l'emploi
- 320- Spécialités plurivalentes de la communication
- 321- Journalisme et communication (y compris communication graphique et publicité)
- 322- Techniques de l'imprimerie et de l'édition
- 323- Techniques de l'image et du son, métiers connexes du spectacle
- 324- Secrétariat, bureautique
- 325- Documentation, bibliothèques, administrations des données
- 346- Spécialités militaires



LA POSTE

Contrat de professionnalisation applicable aux salariés de droit privé

ANNEXE N°4 : EXEMPLE DE CONVENTION DE FORMATION

Ce modèle de convention, donné à titre d'exemple, intègre les mentions devant obligatoirement figurer dans un tel document. Les parties à la convention pourront rédiger à leur façon des clauses particulières.

Raison sociale de l'organisme de formation :.....
Numéro de déclaration d'activité :.....
Auprès de la préfecture de la région de :.....
N° Siret :.....
....

CONVENTION DE FORMATION

Entre les soussignés :

- **L'organisme de formation :**.....
Représenté par :
- **L'entreprise :**.....
Représentée par :.....

Est conclue la convention suivante, en application des dispositions de l'article D. 6325-11 du Code du travail.

Article 1^{er} : Objet de la convention

L'organisme s'engage à organiser l'action (les actions) de formation suivante (s)
(à détailler pour chacune des actions prévues, ces informations peuvent figurer dans une annexe à la convention).

Intitulé de l'action (des actions) :.....
Objectifs :.....
Programme, méthodes, moyens pédagogiques et techniques mis en œuvre : à annexer

Dates :.....
Durée de l'action :.....
Lieu :.....
Effectif concerné par la formation :.....



LA POSTE

Contrat de professionnalisation applicable aux salariés de droit privé

Modalités d'organisation de la

formation :.....

Modalités d'évaluation et, le cas échéant, de contrôle des connaissances et de sanction de la formation

dispensée :.....

Article 2 : Dispositions financières

L'entreprise signataire, en contrepartie de l'action (des actions) de formation réalisée(s), s'engage à verser à l'organisme la somme correspondant aux coûts suivants :

- **Frais de formation :**
Coût unitaire HT x stagiaire(s) = € HT
- **Frais de restauration (ou d'hébergement s'il y a lieu) :**
Coût unitaire € HT x jour(s) x Stagiaire(s) = € HT.

Soit un total de : € HT

Sommes versées par l'entreprise à titre d'acomptes : (éventuellement)
..... € HT

Sommes restant dues : € HT (TVA à 20%)

TOTAL GENERAL : € TTC

Le paiement est dû à réception de la facture.

L'organisme de formation, en contrepartie des sommes perçues, s'engage à réaliser toutes les actions prévues dans le cadre de la présente convention, ainsi qu'à fournir tous les documents et pièces de nature à justifier la réalité et la validité des dépenses de formation engagées à ce titre.

Article 3 : Résiliation de la convention

Conformément à l'article L. 6354-1 du Code du travail :

En cas de résiliation de la présente convention par l'entreprise, ou d'abandon en cours de formation par un ou plusieurs stagiaires, l'organisme remboursera sur le coût total des sommes qu'il n'aura pas réellement dépensées pour la réalisation de ladite action.

En cas de modification unilatérale par l'organisme de formation de l'un des éléments fixés à l'article 1^{er} et/ou à l'annexe jointe à la convention, l'entreprise se réserve le droit de mettre fin à la présente convention. Il sera, dans ce cas, procédé à une résorption anticipée de la convention.



LA POSTE

Contrat de professionnalisation applicable aux salariés de droit privé

Article 4 : Date d'effet et durée de la convention

La présente convention prend effet à compter du pour s'achever au Les actions de formation prévues doivent se dérouler au cours de cette période de validité.

Article 5 : Différends éventuels

Si une contestation ou un différend n'a pu être réglé à l'amiable, le tribunal de sera seul compétent pour régler le litige.

Fait en double exemplaire,

A , le

Pour l'entreprise
*(signature, nom et qualité du
signataire)*
Cachet de l'entreprise

Pour l'organisme
*(signature, nom et qualité du
signataire)*
Cachet de l'organisme

ANNEXE(S) A LA CONVENTION :

- Programme de formation ;
- Etc.



LA POSTE

Contrat de professionnalisation applicable aux salariés de droit privé

ANNEXE N°5 :

SYNTHESE DES POSSIBILITES DE SUCCESSION DE CONTRATS

X → Contrat de professionnalisation		
Peut-on conclure un contrat de professionnalisation en CDD après les contrats suivants :	Avec le même employeur	Avec un employeur différent
Un contrat de travail à durée déterminée (CDD)	Oui , si la préparation de la qualification professionnelle visée dans le contrat de professionnalisation permet d'acquérir la compétence pour occuper <u>un autre poste de travail</u>	Oui , sans conditions particulières.
Un contrat d'apprentissage	Oui , le contrat d'apprentissage étant un contrat de type particulier et non un CDD, il n'existe pas de restrictions quant à l'ordre dans lequel un contrat d'apprentissage et un contrat de professionnalisation peuvent être conclus.	Oui , sans conditions particulières.
Un contrat unique d'insertion	Oui .	Oui , sans conditions particulières.
Un contrat de professionnalisation	Non , mais le contrat de professionnalisation en CDD peut être <u>renouvelé</u> une fois avec le même employeur si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée (échec aux épreuves, maternité, maladie, accident du travail ou défaillance de l'organisme de formation), ou si le salarié prépare une qualification différente, supérieure ou complémentaire.	Oui , à condition de préparer un niveau de qualification supérieur à celui obtenu, ou une nouvelle qualification dans une autre discipline.



LA POSTE

Contrat de professionnalisation applicable aux salariés de droit privé

Contrat de professionnalisation → X		
Peut-on conclure les contrats suivants après un contrat de professionnalisation :	Avec le même employeur	Avec un employeur différent
Un contrat de travail à durée déterminée (CDD)	Oui , en respectant les conditions de succession des CDD de droit commun.	Oui , sans conditions particulières.
Un contrat d'apprentissage	Oui , le contrat d'apprentissage étant un contrat de type particulier et non un CDD, il n'existe pas de restrictions quant à l'ordre dans lequel un contrat d'apprentissage et un contrat de professionnalisation peuvent être conclus.	Oui , sans conditions particulières.
Un contrat unique d'insertion	Non , car le salarié en contrat de professionnalisation ne répond plus aux critères d'éligibilité à un contrat aidé.	Non , car le salarié en contrat de professionnalisation ne répond plus aux critères d'éligibilité à un contrat aidé.
Un contrat de professionnalisation	Non , mais le contrat de professionnalisation en CDD peut être <u>renouvelé</u> une fois avec le même employeur si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée (échec aux épreuves, maternité, maladie, accident du travail ou défaillance de l'organisme de formation), ou si le salarié prépare une qualification différente, supérieure ou complémentaire.	Oui , à condition de préparer un niveau de qualification supérieur à celui obtenu, ou une nouvelle qualification dans une autre discipline.