

SOMMAIRE

1 - DEFINITION	3
2 - CHAMP D'APPLICATION	3
21 - BENEFICIAIRES.....	3
211 - Généralités.....	3
212 - Ressortissants étrangers.....	3
22 - FORMATIONS ENVISAGEABLES.....	3
221 - Obligation de formation de l'employeur.....	3
222 - Qualifications recherchées.....	4
223 - Formation à distance ou par correspondance.....	4
224 - Formation interne ou externe.....	4
23 - ACCOMPAGNEMENT PAR UN TUTEUR.....	5
3 - CONCLUSION DU CONTRAT	6
31 - FORMES DU CONTRAT.....	6
311 - Contrat à Durée Déterminée.....	6
312 - Temps partiel ou temps complet.....	6
32 - DUREE DU CONTRAT.....	6
33 - CONTENU DU CONTRAT.....	6
331 - Etablissement par écrit.....	6
332 - Période d'essai.....	7
34 - FORMALITES.....	7
341 - Transmission au salarié.....	7
342 - Transmission à l'OPCA.....	7
343 - Décision de l'OPCA (Agefos-PME).....	8
344 - Déclaration Préalable A l'Embauche (DPAE).....	9
4 - EXECUTION DU CONTRAT	9
41 - SITUATION DU SALARIE.....	9
411 - Situation au regard de l'effectif et des élections professionnelles.....	9
412 - Durée du travail.....	9
413 - Hygiène et sécurité / visite médicale.....	10
414 - Rémunération.....	10
415 - Protection sociale, mutuelle et allocations familiales.....	11
416 - Droits du salarié.....	11
42 - SITUATION DE L'EMPLOYEUR.....	12
421 - Exonérations de charges sociales et aides divers.....	12
422 - Manquements de l'employeur à ses obligations.....	13
5 - REGLES DE FINANCEMENT	14
51 - DEPENSES DE FORMATION.....	14
52 - DEPENSES DE TUTORAT.....	14
521 - Financement de la formation du tuteur.....	14
522 - Financement de l'exercice de la fonction tutorale.....	14
6 - FIN DU CONTRAT	14
61 - RUPTURE DU CONTRAT PENDANT LA PERIODE D'ESSAI.....	15

62 - RUPTURE ANTICIPEE	15
621 - Motifs.....	15
622 - Préavis à respecter en cas de rupture anticipée pour embauche en CDI.....	15
63 - ECHEANCE DU TERME	15
631 - Principes applicables	15
632 - Indemnité de fin de contrat (indemnité de précarité).....	15
64 - FORMALITES.....	16
65 - INCIDENCES DE L'OBTENTION DE LA QUALIFICATION	16
7 - POURSUITE EVENTUELLE DE LA RELATION CONTRACTUELLE	16
71 - RENOUELEMENT DU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION EN CDD.....	16
711 - Causes de renouvellement.....	16
712 - Forme du renouvellement	16
72 - SUCCESSION DE CONTRATS	17
721 - Possibilités de succession de contrats.....	17
722 - Délai de carence.....	17
723 - Modalités d'intégration en cas de poursuite des relations contractuelles sans interruption.....	17
73 - ALLOCATIONS CHOMAGE ET PORTABILITE.....	17
731 - Droit aux allocations chômage.....	17
732 - Maintien de la garantie Prévoyance et Frais de Santé	18
ANNEXE 1 Point sur le cas exceptionnel des mineurs	19
ANNEXE 2 CERFA EJ 20 – contrat de professionnalisation.....	20
ANNEXE 3 Notice explicative pour le contrat de professionnalisation	21
ANNEXE 4 Exemple de convention de formation.....	22
ANNEXE 5 Synthèse des possibilités de succession de contrats	24

CORP-DRHG-2016-0195
du 19.12.16

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

21 - BENEFICIAIRES

211 - 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 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.

212 - Ressortissants étrangers

Les étrangers peuvent, sous certaines conditions, conclure un contrat de professionnalisation à durée déterminée. Les conditions d'accès à un tel contrat diffèrent 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 RH / Documentation réglementaire RH / Flash RH Doc.

22 - FORMATIONS ENVISAGEABLES

221 - 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.

222 - 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.

L'intitulé de la qualification préparée, ainsi que les modalités de validation (contrôle continu écrit, examen oral, évaluation pratique...) 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.

223 - 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.

224 - 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 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 EJ 20 (en téléchargement sur internet ou directement rempli en ligne sur le site www.alternance.emploi.gouv.fr).

A - DUREE 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 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.

B - ALLONGEMENT DE LA DUREE 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.

C - DATE DE DEBUT 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.

23 - 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 [Net RH](#).

3 - CONCLUSION DU CONTRAT

31 - FORMES DU CONTRAT

311 - 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 EJ 20 (cf. modèle en [ANNEXE 2](#)).

312 - 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.

32 - 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).

33 - CONTENU DU CONTRAT

331 - Etablissement par écrit

Le contrat de professionnalisation est établi par écrit sur le formulaire CERFA EJ 20 composé de 5 volets (cf. modèle en [ANNEXE 2](#)) et suivre les explications (cf. modèle en [ANNEXE 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 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.

332 - 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.

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 **§ 61**.

34 - FORMALITES

341 - 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.

342 - 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 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.

343 - Décision de l'OPCA (Agefos-PME)

A - INSTRUCTION DU 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.

B - REFUS DE PRISE EN CHARGE

Lorsqu'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 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.

C - DECISION 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.

D - 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. § 221).

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,
- 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 EJ20.

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

344 - Déclaration Préalable A 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

41 - SITUATION DU SALARIE

411 - Situation au regard de l'effectif et des élections professionnelles

A - 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.

B - PARTICIPATION AUX ELECTIONS 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.

412 - 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 1](#).

413 - 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.

414 - 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.

A - 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.

B - FRAIS TRANSPORT ET DE DEPLACEMENT

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

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.

415 - Protection sociale, mutuelle et allocations familiales

A - 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.

B - 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.

416 - Droits du salarié

A - EGALITE 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.

B - CONGES

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

Type de congé	Nombre de jours octroyés	Conditions	Précisions supplémentaires
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 événements 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			

42 - SITUATION DE L'EMPLOYEUR

421 - 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	- 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 demandeur d'emploi : - âgé de 45 ans et plus - n'ayant pas travaillé dans l'entreprise durant les 6 mois avant l'embauche Conditions relatives à l'employeur : - 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

	Nature	Conditions
Aide forfaitaire de Pôle emploi pour l'embauche d'un demandeur d'emploi de plus de 26 ans	- 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 demandeur d'emploi : - âgé de 26 ans et plus, inscrit à Pôle Emploi et ayant des difficultés d'insertion dans un emploi durable Condition relative à l'employeur : - ne pas avoir procédé à un licenciement pour motif économique sur ce même poste 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.

422 - 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.

A - 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.

B - 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.

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.

51 - 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.

52 - DEPENSES DE TUTORAT

521 - 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.

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.

522 - 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.

61 - 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.

62 - RUPTURE ANTICIPEE

621 - 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,
- 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.

622 - 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.

63 - ECHEANCE DU TERME

631 - 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 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).

632 - 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.

64 - 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).

65 - 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

71 - RENOUELEMENT DU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION EN CDD

711 - Causes de renouvellement

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée 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 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.

712 - 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.

72 - SUCCESSION DE CONTRATS

721 - Possibilités de succession de contrats

Un tableau récapitulatif des possibilités de succession de contrats se trouve en [ANNEXE 5](#).

722 - 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.

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.

723 - 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.

73 - ALLOCATIONS CHOMAGE ET PORTABILITE

731 - 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.

732 - 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.

ANNEXE 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 réglementés ».

Pour pouvoir affecter un mineur à ces travaux réglementés, 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 « réglementés »

Le mineur de plus de 15 ans titulaire d'un contrat de professionnalisation peut être autorisé à effectuer des travaux dits « réglementés », 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 réglementés concernés et la qualité ou la fonction de la ou des 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'application du droit du travail instaure une procédure de retrait d'affectation des jeunes travailleurs aux travaux réglementés.

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 réglementés, 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 réglementés 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, 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.

ANNEXE 2

CERFA EJ 20 – CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

ANNEXE 3

NOTICE EXPLICATIVE POUR LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

ANNEXE 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 :.....

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.

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 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 un autre poste de travail	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 renouvelé 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.

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 renouvelé 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.