

## Plan de relance : aide exceptionnelle aux employeurs

L'aide financière est de :

- 5 000 euros pour un alternant de moins de 18 ans
- 8 000 euros pour un alternant majeur

...par contrat préparant à un diplôme jusqu'au master (bac + 5 – niveau 7 du RNCP), pour les contrats signés **à compter du 1er juillet 2020 et jusqu'au 28 février 2021**. Cette aide concerne les contrats visant un diplôme, un titre professionnel ou un certificat de qualification professionnelle.

## Objectif

Permettre à un jeune ou à un adulte demandeur d'emploi :

- d'acquérir un diplôme ou une qualification professionnelle reconnue (RNCP ou conventions collectives),
- d'acquérir une expérience (1 ou 2 ans) préparant au futur métier
- de favoriser son insertion ou réinsertion professionnelle.

## Public

- Jeunes de 16 à 25 ans révolus
- Demandeurs d'emploi de 26 ans et plus

## Nature et durée du contrat

Contrat écrit, déposé à l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) au titre de l'alternance, il peut prendre la forme d'un

CDD ou d'un CDI :

- à durée déterminée : entre 6 et 12 mois, voire 24 mois selon les conventions ou accords de branche (renouvellement possible une fois),
- à durée indéterminée : dans ce cas, la durée minimale de l'action de professionnalisation est de 6 mois (organisée au début du contrat).

## Statut

Salarié(e) à part entière de l'entreprise, bénéficiant des mêmes droits que les autres salariés (protection sociale, congés payés...).

## Formalités d'entreprise

- Désignation d'un tuteur suffisamment qualifié et expérimenté
- Etablissement du contrat de professionnalisation selon le modèle type
- L'organisme de formation établit le document précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation ou convention de formation
- Dépôt du dossier obligatoirement à l'OPCA de l'employeur au plus tard dans les cinq jours ouvrables qui suivent le début du contrat.

## FORMATION

- Dispensée par un organisme de formation.
- Durée comprise entre 15 et 25 % de la durée totale du contrat (minimum 150 heures). Pour certains publics, selon les accords de branche, possibilité d'augmenter la durée de la formation au-delà de 25 % de la durée du contrat.

Rémunération minimale et coût mensuel d'un salarié en contrat de professionnalisation : calculé en pourcentage du SMIC ou du salaire conventionnel de l'emploi occupé.

	Moins de 21 ans	21 - 25 ans	26 et plus
Sans qualification ou diplôme inférieur au niveau IV ou Bac général	% du SMIC	% du SMIC	% du SMIC
	55 %	70 %	85 % du minimum conventionnel (voire au moins le SMIC)

## EXONÉRATIONS

- Demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus  
Exonération des cotisations patronales de sécurité sociale (sauf accident du travail et maladies professionnelles) portant sur la part de rémunération n'excédant pas le SMIC.
- Jeunes de 16 à 25 ans révolus et demandeurs d'emploi de moins de 45 ans  
Les contrats de professionnalisation sont intégrés dans les allègements généraux de charges, dit allègements Fillon :  
Entreprises de 20 salariés et plus : abattement 26 % sur les charges patronales  
Entreprises de moins de 20 salariés : abattement 28,10 % sur les charges patronales

## AIDES FINANCIÈRES

- Prise en charge possible du coût de la formation par l'OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé) de l'entreprise
- Prise en charge possible par l'OPCA du coût de la formation du tuteur et des dépenses liées à l'exercice du tutorat : 230 euros par mois et par tuteur pour une durée maximale de 6 mois.
- Aide forfaitaire à l'employeur dans le cas d'embauche en contrat de professionnalisation d'un demandeur d'emploi âgé de plus de 26 ans et indemnisé en ARE (convention ASSEDIC - employeur) : 200 euros par mois pendant toute la durée du contrat de professionnalisation pour un CDD ou pendant toute la durée de l'action de professionnalisation pour un CDI (dans la limite de 2000 euros).
- Les titulaires d'un contrat de professionnalisation ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif de l'entreprise, sauf pour la tarification des risques d'accident du travail et de maladies professionnelles.
- Pour les entreprises de plus de 250 salariés, les salariés de plus de 26 ans en contrat de professionnalisation sont pris en compte dans le calcul du seuil de salariés en alternance (3% en 2008) exonératoire de la majoration de 0,1 % sur la taxe d'apprentissage.

Dernière modification : 02/09/20



**DROITS ET DEVOIRS DE L'ALTERNANT, DE L'ENTREPRISE ET DU CFA**

---

**Le salarié en contrat de professionnalisation s'engage à :**

- travailler pour son employeur et effectuer les travaux correspondant au métier choisi,
- respecter les règles de fonctionnement de l'entreprise et du CFA,
- suivre les cours et s'investir dans la formation théorique et pratique au CFA,
- se présenter aux épreuves de l'examen.

**L'employeur s'engage à :**

- assurer au salarié une formation professionnelle correspondant au métier choisi et au diplôme visé,
- permettre au salarié de suivre la formation au CFA,
- verser un salaire correspondant au moins aux minima légaux.
- A savoir : un tuteur peut être chargé de guider le salarié dans ses activités en entreprise, mais ce n'est pas une obligation légale.

**Le CFA s'engage à :**

- organiser la formation dans le respect des référentiels,
- informer et accompagner l'entreprise dans ses missions de formation et d'évaluation,
- assurer la formation générale, technologique et pratique,
- assurer le suivi du salarié au CFA et en entreprise.