



# Procédures d'instruction d'un Contrat de Professionalisation



**Objet :** Ce document a pour objectif de décrire la procédure de traitement des demandes de prises en charge des contrats de professionnalisation et leur facturation.

**Destinataires**

Ce document s'adresse à tous les collaborateurs en charge du traitement des contrats de professionnalisation

## SOMMAIRE

<b>I. Objectifs du contrat de professionnalisation.....</b>	<b>3</b>
<b>II. Les publics .....</b>	<b>3</b>
1. Publics bénéficiaires .....	3
2. Publics prioritaires bénéficiant de conditions aménagées.....	3
3. Spécificités pour les étudiants étrangers .....	4
<b>III. Le contrat .....</b>	<b>5</b>
1. Type et durée du contrat.....	5
2. Modalités d'exécution de la formation .....	6
3. Gestion d'un avenant au contrat initial .....	6
4. Rupture du contrat de professionnalisation .....	7
<b>IV. Renouvellement du contrat de professionnalisation chez le même employeur .....</b>	<b>7</b>
<b>V. Succession de contrats .....</b>	<b>8</b>
<b>VI. La rémunération .....</b>	<b>9</b>
<b>VII. La formation .....</b>	<b>9</b>
<b>VIII. Examen d'un contrat de professionnalisation .....</b>	<b>10</b>
1. Constitution du dossier à recevoir .....	11
2. La complétude du Cerfa N°12434*03.....	11
<b>IX. Les modalités de prise en charge de Constructys .....</b>	<b>15</b>
<b>X. Les modalités de facturation.....</b>	<b>16</b>
<b>XI. Clôture du dossier .....</b>	<b>18</b>
<b>XII. Archivage du contrat .....</b>	<b>18</b>

## I. Objectifs du contrat de professionnalisation

Il s'agit d'un contrat de travail associant une formation théorique dispensée dans un organisme de formation ou le service interne de formation à l'entreprise, disposant d'un numéro de déclaration d'activité si elle ne forme pas uniquement ses seuls salariés, le cas échéant, et l'acquisition de savoir-faire sur le poste de travail en entreprise.

Il a un double objectif :

- acquérir une qualification ;
- favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle

Les formations visées par le contrat de professionnalisation sont soit :

- Enregistrées dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ;
- Visent une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche (CCN) ;
- Ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche.



**A savoir :** Lorsque l'objet du contrat de professionnalisation est une reconnaissance de classification dans une CCN, l'employeur doit remettre au salarié à l'issue du contrat de professionnalisation une attestation reconnaissant que le salarié a bien atteint la classification en question dans la CCN. Cela implique que seules les classifications reconnues dans la convention collective applicable dans l'établissement de l'employeur sont éligibles au dispositif.

Il n'est pas possible de préparer plusieurs qualifications pour un même contrat de professionnalisation. Cette précision règle en particulier le cas des Master 1 et 2 qui doivent être considérées comme deux qualifications différentes devant faire l'objet de deux contrats de professionnalisation distincts (conformément à la liste des certifications établies par la CPNE-FP).

## II. Les publics

### 1. Publics bénéficiaires

- **Bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH)**, sans limitation d'âge.

*Attention, il convient de ne pas confondre bénéfice de l'Allocation Adulte Handicapé de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).*

- **Personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI)**, il est possible d'enchaîner directement un contrat de professionnalisation à l'issue d'un CUI, sans limitation d'âge.

### 2. Publics prioritaires bénéficiant de conditions aménagées

- Personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale 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
- Bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'AAH
- Personnes ayant bénéficié d'un CUI
- Bénéficiaires du revenu minimum d'insertion et de l'allocation de parent isolé dans les départements d'outre-mer.
- Demandeur d'emploi inscrit depuis plus d'un an auprès de Pôle emploi, quel que soit son âge.

### 3. Spécificités pour les étudiants étrangers

#### Cas n°1 :

**Les ressortissants des états membres de l'Union Européenne, de l'espace économique européen** (Suisse– Islande – Norvège - Liechtenstein) ainsi que d'Andorre et de Monaco, peuvent signer un contrat de Professionnalisation dans les mêmes conditions que les Français sous réserve que les candidats puissent justifier de leur citoyenneté par une pièce d'identité en cours de validité (passeport ou carte Nationale d'identité).

#### Cas n°2 :

Tout ressortissant étranger, (sauf Union Européenne et Espace économique européen), doit être titulaire **d'une autorisation de travail** en cours de validité, afin d'exercer une activité professionnelle salariée en France, (Art. L.5221-5 du code du travail).

Les étudiants régulièrement autorisés à séjourner en France ne sont autorisés à conclure un contrat de professionnalisation qu'à l'issue de leur 1<sup>ère</sup> année de résidence en France sous réserve de justifier de la cohérence entre le diplôme obtenu et le motif du contrat et de la nécessité de conclure ce contrat pour valider leur diplôme, (Art. R5221-7 du code du travail).

La 1<sup>ère</sup> année de résidence se justifie à partir de la date d'entrée en France inscrite sur le récépissé. Le titre de séjour est délivré par la préfecture, (service de la main d'œuvre étrangère), l'autorisation de travail, par la DREETS (service de la main d'œuvre étrangère), du lieu de résidence de l'alternant. **Le contrat de**

**professionnalisation n'est pas accessible aux primomigrants/primos-arrivants.**

#### Cas n°3 :

L'étudiant étranger **âgé de 26 ans ou plus**, titulaire d'une carte de séjour temporaire (CST) étudiant, ne peut pas être regardé comme remplissant les conditions du 1° de l'article L. 6325-1 (dans la mesure où il a plus de 25 ans) ni celles du 2° de l'article L. 6325-1 (dans la mesure où il n'est pas demandeur d'emploi). **Il n'a donc pas accès au contrat de professionnalisation.**

**Attention :** La carte de séjour mentionnant « travail à titre accessoire », ne permet pas de travailler à temps complet au titre d'un contrat de professionnalisation.

En tout état de cause, l'étranger (hors UE ou EEE) âgé de 26 ans et plus ne remplissant aucun autre critère d'éligibilité au contrat de professionnalisation doit être obligatoirement inscrit à Pôle emploi.

#### Modalités d'instruction

Pour tous les ressortissants d'un État tiers à l'Union européenne, à la Confédération helvétique ou non partie à l'Espace économique européen (EEE) : le gestionnaire du dossier doit orienter l'entreprise auprès du Service de la Main d'œuvre Etrangère de la DREETS afin de vérifier la recevabilité du dossier avant de mettre en place tout contrat dans le respect de l'application du code des entrées et du séjour des étrangers (CESEDA) et ainsi éviter tout refus d'enregistrement du contrat.



**Attention :** à la signature et pendant toute la durée du contrat de travail, c'est à l'employeur (et non à l'Opco) de vérifier, la régularité de la situation du salarié (titre de séjour et autorisation de travail).

### III. Le contrat

Le titulaire d'un contrat de professionnalisation **est un salarié à part entière**. À ce titre, les lois, les règlements et la convention collective lui sont applicables dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés, dans la mesure où leurs dispositions ne sont pas incompatibles avec les exigences de la formation.

**Frais de transport :** Le titulaire d'un contrat de professionnalisation bénéficie des mêmes avantages que les salariés de l'entreprise. Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, l'employeur prend en charge les frais de transport à hauteur de 50% des coûts de l'abonnement aux transports en commun (SNCF, RATP, service public de location de vélos) permettant de réaliser le déplacement domicile/travail dans le temps le plus court.

**Frais de restauration :** Les salariés en contrat de professionnalisation bénéficient des mêmes avantages que les autres salariés, c'est-à-dire accès à la cantine ou aux tickets restaurant le cas échéant.

**Elections du personnel et éligibilité :** Pour être électeur et éligible dans l'entreprise, le salarié en contrat de professionnalisation doit respecter les conditions de droit commun.

**Temps de travail :** La durée quotidienne de travail est limitée à 7h/jour dans la limite de

35 h/semaine ou 8h/jour dans la limite de 40h/semaine si un accord d'entreprise le prévoit.

A titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées dans la limite de cinq heures complémentaires par semaine par l'inspecteur du travail, après avis conforme du médecin du travail de l'établissement. La durée du travail des intéressés ne peut en aucun cas être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des salariés dans l'entreprise.

Le temps de repos hebdomadaire est de 2 jours de repos consécutifs dans la semaine. Lorsque la durée de travail hebdomadaire est variable d'une semaine sur l'autre, la durée de travail indiquée sur le Cerfa est la durée hebdomadaire moyenne calculée sur l'ensemble du contrat.

**Heures supplémentaires :** Le régime de majoration des heures supplémentaires s'applique dans les mêmes conditions que pour les salariés de l'entreprise.



**A savoir :** Les salariés en contrat de professionnalisation peuvent bénéficier d'une action au titre du plan de formation de l'entreprise dès lors que son objectif est distinct de celui visé par la formation prévue au contrat.

#### 1. Type et durée du contrat

**Contrat à durée déterminée (CDD) :** Entre 6 et 12 mois, pouvant être porté jusqu'à 24 mois pour les actions de formation et les bénéficiaires définis dans une convention collective ou accord de branche.

**La durée du CDD peut toutefois être allongée jusqu'à 36 mois pour les :**

- jeunes âgés de 16 à 25 ans sortis du système scolaire sans qualification,
- bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH),
- personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).
- personnes âgées de 16 ans et plus inscrites depuis plus d'un an comme demandeur d'emploi

**Le renouvellement du contrat de professionnalisation** est également possible si la seconde qualification visée est supérieure ou complémentaire à la première, ou si le bénéficiaire n'a pu atteindre la qualification préparée pour cause d'échec à l'examen, maternité ou adoption, maladie, accident du travail, défaillance de l'organisme de formation.

## 2. Modalités d'exécution de la formation

**Contrat à durée indéterminée (CDI)** : Dans le cas d'un CDI, l'action de formation doit se dérouler en début de contrat et suit les mêmes règles que pour les CDD.

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation doivent débiter dans les 2 mois suivant la **date de début d'exécution du contrat** pour apprécier l'adéquation du programme de formation au regard des acquis du bénéficiaire.

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 prenne fin au maximum 1 à 2 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.

Cette tolérance de 2 mois maximum ne peut concerner que les diplômes ou titres inscrits au RNCP. En tout état de cause, le contrat de professionnalisation devra prendre fin à la date d'obtention du diplôme.



**A savoir** : Le contrat de professionnalisation peut être conclu à temps partiel dès lors que l'organisation du travail à temps partiel ne fait pas obstacle à l'acquisition de la qualification visée et qu'elle respecte les conditions propres au contrat de professionnalisation, notamment en matière de durée de formation par rapport à la durée totale du contrat. En effet, le temps partiel vaudra aussi bien pour la formation théorique en organisme de formation que pratique en entreprise.

## 3. Gestion d'un avenant au contrat initial

L'article D. 6325-13 du code du travail **prévoit que dans un délai de 2 mois à compter de la date de signature du contrat**, l'employeur examine avec le salarié l'adéquation du programme de formation au regard des acquis du salarié. Le tuteur et le formateur peuvent être associés à cet examen. En cas d'inadéquation, l'employeur et le salarié ont la possibilité de **signer un avenant**, modifiant le programme de formation, **sous réserve de la vérification de la conformité de l'avenant par Constructys** et dans la limite de la durée du contrat.

### Autres cas particuliers nécessitant la signature d'un avenant :

Après télétransmission du contrat à la DREETS-DDETS (direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités) du lieu d'exécution du contrat, sous une forme dématérialisée, un avenant doit aussi être obligatoirement conclu dans les cas suivants (liste non-exhaustive) :

- La date de fin de contrat ou d'action de professionnalisation est modifiée
- Le volume horaire de formation 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.
- Changement de Siret (NIC)
- Changement du nom de famille du titulaire du contrat

#### 4. Rupture du contrat de professionnalisation

Constructys maintient la prise en charge des frais liés à la formation :

- Lorsque la rupture est consécutive à un licenciement économique, une rupture anticipée par l'employeur et dans les cas de redressement ou de liquidation judiciaire de l'entreprise.
- La prise en charge est maintenue pendant 3 mois après la date de la rupture du contrat de travail ou jusqu'au terme de la formation lorsque celle-ci est exécutée aux 2/3 à la date de la rupture du contrat de travail.

### IV. Renouvellement du contrat de professionnalisation chez le même employeur

Le contrat peut être renouvelé une fois\* avec le même employeur :

**Si le bénéficiaire du contrat n'a pas pu obtenir la qualification envisagée pour l'une des raisons suivantes :**

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

**Si le bénéficiaire a obtenu la qualification visée au 1er contrat et souhaite préparer une qualification supérieure ou complémentaire.**



**\*A savoir :** Les deux causes de renouvellement avec un même employeur (**A et B**) peuvent être utilisées une seule fois chacune pour le même bénéficiaire.

**Exemple** si le bénéficiaire n'atteint pas la qualification visée lors de son premier contrat (motif de renouvellement A, il peut renouveler une fois ce contrat, puis, lorsque sa qualification est acquise, le renouveler une deuxième fois pour atteindre une qualification supérieure (motif de renouvellement B). S'il échoue à atteindre la qualification de ce deuxième contrat, il ne peut pas renouveler une troisième fois son contrat.



#### **A savoir : modalités d'instruction**

En cas de renouvellement du contrat pour préparer une qualification supérieure ou complémentaire, le gestionnaire doit s'assurer que la 1ère qualification est acquise. Pour cela, l'employeur doit joindre à la demande de prise en charge la copie de l'attestation d'obtention du 1<sup>er</sup> diplôme ou qualification. Le gestionnaire pourra alors juger du caractère supérieur ou complémentaire de la formation.

**En l'absence de cette attestation**, le gestionnaire du dossier doit la réclamer à l'employeur.



**Attention :** En cas de renouvellement d'un contrat de professionnalisation, un nouveau contrat initial doit être conclu, et non pas un avenant au contrat initial.



## V. Succession de contrats

### Succession de contrats de professionnalisation avec le même employeur :

- **Possible**, si le bénéficiaire prépare une qualification supérieure ou complémentaire à celle précédemment obtenue, ou en cas d'échec à l'obtention de la qualification.

### Succession de contrats de professionnalisation avec deux employeurs distincts :

- **Possible**, si le bénéficiaire du contrat remplit les conditions d'éligibilité.

### Contrat d'apprentissage /ou contrat aidé après un contrat de professionnalisation en CDD :

- **Possible**, un contrat dit « aidé » est destiné à favoriser le retour à l'emploi de personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi. Le salarié en contrat de professionnalisation a vocation à être embauché en contrat de droit commun au niveau de qualification obtenue et, dans la plupart des cas, il ne répond plus aux critères d'éligibilité à un contrat aidé.  
Quant au contrat d'apprentissage, il n'y a pas de restriction quant à l'ordre dans lequel un contrat d'apprentissage et un contrat de professionnalisation peuvent être conclus.

### Contrat de professionnalisation en CDI après un contrat de professionnalisation en CDD avec le même employeur :

- **Possible sous conditions**, le contrat de professionnalisation n'a pas vocation à constituer une étape dans un parcours de formation. Cependant, l'acquisition d'une compétence à exercer certains métiers spécifiques ne peut être obtenue qu'après deux étapes successives. La 1ère qualification est indispensable pour préparer celle d'un niveau supérieur.



**A savoir : Aucun délai de carence n'est applicable** lorsqu'un contrat de professionnalisation succède à un précédent contrat de travail quelle que soit sa nature.

En revanche, si le nouveau contrat est un CDD de droit commun « classique », un délai de carence doit être respecté, sauf cas particuliers visés à l'article L. 1244-4 du code du travail (remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, exécution de travaux urgents, emploi à caractère saisonnier...).



## VI. La rémunération

Le salaire minimum qui doit être versé au bénéficiaire est fixé en fonction de son âge et de son niveau de formation initial :

Grille des rémunérations minimales prévues par le code du travail		
Code du travail	Titre ou diplôme non professionnelle 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 inférieur à 100% du SMIC	
Grille des rémunérations minimales prévues par accord de branche pour le Négoc des matériaux de construction *		
CCN N° 3154 CNN N° 3287	Titre ou diplôme non professionnelle 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	65% du SMIC	70% du SMIC
De 21 à 25 ans révolus	80% du SMIC	85% du SMIC
Âgés de 26 ans et plus	Rémunération égale à 85% du salaire minimum conventionnel de branche sans pouvoir être inférieur à 100% du SMIC	
Grille des rémunérations minimales prévues par accord de branche dans le BTP**		
BTP	Titre ou diplôme non professionnelle 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	65% du SMIC	75% du SMIC
De 21 à 25 ans révolus	80% du SMIC	90% du SMIC
Âgés de 26 ans et plus	Rémunération égale à 85% du salaire minimum conventionnel de branche sans pouvoir être inférieur à 100% du SMIC	

\* Les taux, issus de l'Accord de branche du 30 juin 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie sont plus élevés pour les entreprises du Négoc des Matériaux de Construction que les pourcentages déterminés par la loi.

\*\* Les taux, issus de l'Accord de branche du BTP du 13 juillet 2004 (art : 3.6) sont plus élevés que les pourcentages déterminés par la loi.



**A savoir :** Le taux de rémunération change le premier jour du mois qui suit l'anniversaire du jeune. Pour autant cela n'exclut pas que l'employeur et le salarié conviennent d'un commun accord d'une revalorisation salariale, au moment de la signature ou par avenant en cours de contrat.

## VII. La formation

Les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont dispensés dans un organisme de formation ou dans l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose d'un service de formation interne doté d'un numéro de déclaration d'activité (NDA) si elle ne forme pas uniquement ses seuls salariés.



**Important :** Il n'est pas possible de recourir à une formation ouverte et/ou à distance (FOAD) ou aux cours par correspondance dans l'intégralité d'un contrat de professionnalisation.

De manière exceptionnelle et justifiée, le recours à ces modalités pédagogiques est possible dès lors que cela correspond à une demande individuelle du bénéficiaire. Le cas des organismes de formation proposant automatiquement à tout public le recours à la FOAD, pour tout ou partie de la formation, n'entre pas dans ce cas exceptionnel et dérogatoire.

### **Durée de la formation :**

La durée de la formation (actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques) est comprise entre 15% (sans être inférieure à 150 heures) et 25% de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation dans le cas d'un CDI.

### **Exemple :**

*Dans le cadre d'un contrat de 40 semaines avec une durée de travail hebdomadaire moyenne de 35 heures, la durée de la formation doit être comprise entre :*

⇒  $[40 \times 35 \times 15\%] = 210$  heures

ou

⇒  $[40 \times 35 \times 25\%] = 350$  heures.

*Les actions de formation et les épreuves de validation doivent obligatoirement être prévues avant la fin du contrat (si CDD) ou de l'action de professionnalisation (si CDI).*

**Spécificités de branche Négocier des Matériaux de Construction :** La durée de la formation pourra être supérieure à 25 % de la durée du contrat lorsque le contrat de professionnalisation :

- a pour objet l'obtention d'un CQP, d'un diplôme ou d'un titre professionnel ou d'une qualification reconnue dans la classification de l'accord de branche,
- est conclu avec une personne visée à l'article L 6325-1-1 du code du travail (publics prioritaires bénéficiant d'une durée possible de contrat de 36 mois).

⇒  $[40 \times 35 \times 25\%] = 350$  heures

**Spécificités de branche BTP :** La durée des actions peut être portée à un maximum de 40% de la durée totale du contrat (CDD) ou de l'action de professionnalisation en CDI pour les bénéficiaires qui préparent un diplôme ou un titre enregistré au RNCP ou une qualification reconnue dans les classifications des conventions collectives du bâtiment et des travaux publics soit pour notre exemple :

⇒  $[40 \times 35 \times 40\%] = 560$  heures

Cette même durée peut être portée à un maximum de 50% de la durée totale du contrat lorsque celui-ci est conclu par un GEIQ labellisé par le comité national de coordination et d'évaluation de la fédération française des GEIQ.

⇒  $[40 \times 35 \times 50\%] = 700$  heures

## **VIII. Examen d'un contrat de professionnalisation**

### **Principe :**

Dans le délai de vingt jours à compter de la réception du dossier complet d'un contrat de professionnalisation, l'OPCO se prononce sur la prise en charge financière en vérifiant notamment que les stipulations du contrat ne sont pas contraires à une disposition légale ou à une stipulation conventionnelle. A défaut de décision dans ce délai, la prise en charge est réputée acceptée et le contrat réputé déposé.

## 1. Constitution du dossier à recevoir

- ☐ des volets 3, 4 et 5 du **Cerfa n°12434\*03**,
- ☐ le programme de formation mentionnant les objectifs, les prérequis, les modalités d'organisation (calendrier), d'évaluation et de sanction de la formation,
- ☐ la convention de formation signée avec l'organisme de formation,
- ☐ le planning détaillé de la formation,
- ☐ le cv du bénéficiaire du contrat,
- ☐ [l'attestation de conformité à l'accord du BTP](#) , (uniquement pour les entreprises du BTP),
- ☐ [l'attestation de réalisation du positionnement](#) fournie par l'organisme de formation,
- ☐ si une partie de la formation pratique se déroule dans une ou plusieurs entreprise(s) autre(s) que l'employeur, convention(s) précisant les modalités de déroulement de ces périodes de formation,
- ☐ Dans le cas où, l'employeur souhaite la [subrogation de paiement](#), en 3 exemplaires originaux, signés par l'entreprise et l'OF

Les contrats de professionnalisation sont transmis aux Directions régionales de Constructys selon trois voies différentes :

- **Via PODS eGestion (espace adhérent)**
- Mail
- Voie postale (à éviter)

## 2. La complétude du Cerfa N°12434\*03

L'EMPLOYEUR	
Nom et prénom ou dénomination :	Particulier-employeur : <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non
Adresse de l'établissement d'exécution du contrat :	N° URSSAF du particulier-employeur : <span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">1</span>
N° : Voie :	N° SIRET de l'établissement d'exécution du contrat :
Complément :	Code activité de l'entreprise (NAF) :
Code postal :	Effectif total salariés de l'entreprise :
Commune :	Convention collective applicable :
Téléphone : @	
Courriel :	
Caisse de retraite complémentaire : <span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">2</span>	
Organisme de prévoyance le cas échéant :	Code IDCC de la convention : <span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">3</span>

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail, il doit être complété soigneusement par l'entreprise (sans rature ni surcharge dans le cas d'un envoi postal ou par mail) :

### 1 LE SIRET

Le Siret indiqué par l'entreprise est celui de l'établissement employeur : vous devez vous assurer que vous sélectionnez le bon Siret dans le référentiel adhérents, dans le cas d'une entreprise multi établissements.

### 2 LA CAISSE DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE

Elle doit être obligatoirement complétée, seul l'organisme de prévoyance n'est pas obligatoire.

**3 LE CODE IDCC DE LA CONVENTION COLLECTIVE** renseigné par l'entreprise vous permettra de vérifier qu'elle applique bien les modalités de durée et de rémunération qui relève de sa branche.

LE SALARIÉ	
Nom du salarié :	
Prénom du salarié :	
Adresse du salarié :	
N° Voie :	
Complément :	
Code postal :	
Commune :	
Téléphone	1
Courriel	2
NIR du salarié* :	5
*Pour les employeurs du secteur privé dans le cadre de l'article L 6353-10 du code du travail	
Date de naissance	6
Sexe : M F	
Déclare bénéficiaire de la reconnaissance travailleur handicapé : <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non	
Inscrit à Pôle Emploi : <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non	
Si oui, numéro d'inscription :	
Durée : mois	
Situation avant ce contrat	2
Type de minimum social, si bénéficiaire :	3
Diplôme ou titre le plus élevé obtenu :	4

**1 LE TELEPHONE ET L'ADRESSE MAIL** sont obligatoires pour les enquêtes qui nous sont demandées par nos organismes de tutelle (Ministère).

La [notice du Cerfa](#) du contrat permet à l'entreprise de compléter précisément pour le bénéficiaire :

**2 LA SITUATION DU BENEFICIAIRE AVANT LE CONTRAT**

**3 LE TYPE DE MINIMUM SOCIAL**

**4 LE DIPLOME OU TITRE LE PLUS ELEVE OBTENU** (même table à utiliser dans les deux rubriques Salarié et Formation) : **indispensable pour le calcul de la rémunération du bénéficiaire du contrat**

**5 LE NIR DU SALARIE EST DEvenu OBLIGATOIRE DANS LE CADRE DU PROJET AGORA** (plateforme d'échanges de données entre les acteurs de la formation professionnelle et de l'emploi portée par la DGEFP, outil collaboratif géré par la Caisse de Dépôt et de Consignation (CDC))

**6 LA DATE DE NAISSANCE EST OBLIGATOIRE** car couplée avec le diplôme ou le titre le plus élevé renseigné, elle permet de vérifier le salaire du titulaire du contrat.

Si l'âge renseigné est > 26 ans et si la situation avant contrat du bénéficiaire est demandeur d'emploi ou inactif non bénéficiaire d'un minimum social (RSA, ASS, AAH, API) ou non bénéficiaire d'un contrat aidé (CUI), **le titulaire doit être inscrit à Pôle emploi** pour suivre une formation dans le cadre d'un contrat de professionnalisation

LE TUTEUR	
Tuteur au sein de l'établissement employeur	Tuteur de l'entreprise utilisatrice, si travail temporaire ou GEIQ
Nom :	Nom :
Prénom :	Prénom :
Emploi occupé :	Emploi occupé :
Date de naissance :	Date de naissance :
<input type="checkbox"/> L'employeur atteste sur l'honneur que le tuteur répond à l'ensemble des critères d'éligibilité à cette fonction	

**1 LES DONNEES RENSEIGNEES POUR LE TUTEUR** doivent être en cohérence avec celles de l'attestation de conformité spécifique aux entreprises du BTP (annexe 1).

**2 L'EMPLOYEUR DESIGNÉ**, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, un

tuteur qualifié chargé de l'accompagner. Le tuteur doit être volontaire et avoir une expérience **minimale de 2 ans** dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. En cochant, la case prévue à cet effet, l'employeur atteste sur l'honneur que le tuteur désigné répond à tous les critères d'éligibilité.

LE CONTRAT			
Nature du contrat : <input type="checkbox"/> CDI <input type="checkbox"/> CDD <input type="checkbox"/> travail temporaire		Type de contrat : <input type="checkbox"/>	
Emploi occupé pendant le contrat (intitulé précis)		1	
Classification de l'emploi dans la convention collective :			
Niveau : <input type="text"/>		Coefficient hiérarchique : <input type="text"/>	2
Durée de la période d'essai : <input type="text"/> jours	3	Date de début d'exécution du contrat : <input type="text"/>	4
		Si avenant, date d'effet : <input type="text"/>	
Date de fin du CDD ou de l'action de professionnalisation si CDI : <input type="text"/>	5	Durée hebdomadaire du travail : heures <input type="text"/> minutes <input type="text"/>	6
		Date de conclusion : (date de signature du contrat) <input type="text"/>	
Salaire brut mensuel à l'embauche : <input type="text"/> €		7	
(ou salaire brut horaire pour un contrat de travail temporaire)			

1. L'emploi occupé pendant le contrat doit être renseigné tel qu'il sera indiqué sur le bulletin de salaire du bénéficiaire.
2. La classification, le niveau et le coefficient sont obligatoires.
3. La période d'essai n'est pas obligatoire : si non renseignée, s'assurer que ce n'est pas un oubli et indiquer 0 avec l'accord de l'employeur.
4. Date de début d'exécution du contrat : peut démarrer 2 mois avant la formation quel que soit l'objectif du contrat.
5. Date de fin du contrat :
  - a. Date de l'épreuve lorsqu'il s'agit d'une qualification reconnue dans les classifications des conventions collectives de la branche ou d'un CQP inscrit ou non au RNCP.
  - b. Peut aller jusqu'à 2 mois après la fin de la formation pour les certifications enregistrées au RNCP.
6. Durée hebdomadaire du travail : est celle appliquée dans l'entreprise
7. Salaire brut à l'embauche : se détermine au regard de l'âge et du niveau de qualification du bénéficiaire du contrat.



**A savoir** : si la durée hebdomadaire > 35h : le Smic mensuel doit être majoré de 25%

**Contrôle du salaire** : celui-ci est déterminé en fonction l'âge du titulaire et le diplôme ou titre le plus élevé obtenu.

[Aide au calcul du salaire minimum des contrats de professionnalisation](#)

LA FORMATION	
1 Dénomination de l'organisme de formation principal	2 N° SIRET de l'organisme de formation principal
S'agit-il d'un service de formation interne : oui      non	3 N° de déclaration d'activité de cet organisme :
5	4 Nombre d'organismes de formation intervenant :
L'employeur atteste que le service de formation interne dispose des moyens nécessaires à la réalisation de la formation du salarié.	
6 Type qualification visée	7 Diplôme ou titre visé
8 Code RNCP :	
9 Intitulé précis	
10 Spécialité de formation	
11 Organisation de la formation :	
Durée totale des actions d'évaluation, d'accompagnement et des enseignements :      heures dont durée des enseignements généraux, professionnels et technologiques :      heures	
12 Date de début du cycle de formation	13 Date prévue de fin des épreuves ou examens
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 contrat. Le titulaire du contrat s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.	

1. Dénomination de l'organisme de formation : doit être renseignée par la raison sociale de l'organisme de formation.



**A savoir : focus sur le décret qualité et décision du conseil d'administration de Constructys**

Depuis le 01/01/2018, seules les actions de formation dispensées par un organisme de formation figurant dans le catalogue de Constructys pourront être financées.

**Périmètre du catalogue de Constructys :** Organisme de formation ayant atteint le statut « Examiné » et donc « Référencable » pour l'ensemble des financeurs et qui ont travaillé avec les entreprises adhérentes à Constructys.

2. Le numéro de Siret est composé de 14 chiffres
3. Le numéro de déclaration d'activité est composé de 11 chiffres
4. Le nombre d'organisme(s) intervenant vous indique si une partie de la formation est sous traitée, dans ce cas ces informations doivent être précisées dans la convention de formation de l'organisme porteur. Si plusieurs organismes interviennent à titre individuel, le dossier devra réunir toutes les conventions de formation, les contenus et les plannings. L'organisme désigné sur le Cerfa (en 1 et 2) sera celui dont l'intervention sera la plus longue.
5. Service de formation interne : en cochant cette case, l'entreprise doit être en mesure de justifier de l'existence de son service de formation interne\*.
6. Type de qualification visée : [notice du Cerfa](#)
7. Diplôme ou titre visé : [notice du Cerfa](#)
8. Code RNCP : du diplôme, du titre ou du CQP visé à contrôler sur le site du RNCP (s'assurer que les dates de validité sont toujours actives)
9. Intitulé précis de la formation : la qualification préparée doit être renseignée de la même manière que dans la convention de formation ainsi que sur l'attestation de positionnement.
10. Spécialité de formation de la qualification préparée : [notice du Cerfa](#)
11. **La durée totale** à renseigner comprend l'ensemble des actions d'enseignements, d'évaluation et d'accompagnement. **Dont durée des enseignements généraux, professionnels et technologiques** : nombre d'heures de formation en centre. **Ces durées doivent être identiques à celles indiquées sur la convention de formation.**
12. Date de début de la formation : > ou = à la date de début du contrat
13. Date prévue de fin des épreuves ou examens : sauf dans le cas d'un changement de classification doit être celle qui est indiquée sur la convention de formation.





### **A savoir : formation interne**

L'entreprise doit remplir une **condition supplémentaire** si elle souhaite réaliser en interne la formation dans le cadre d'un contrat de professionnalisation (CPRO) ou d'une action de reconversion ou de promotion par l'alternance (Pro-A).

Si l'entreprise opte pour la formation interne dans ce cadre, le service de formation interne assure en intégralité la formation, le(s) formateur(s) doit(vent) :

- avoir bénéficié d'une formation de formateur ;
- pouvoir justifier d'une expérience professionnelle dans le domaine de la formation ;
- pouvoir justifier d'une expérience professionnelle de 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Au regard de leur objectif qualifiant, l'entreprise doit justifier disposer d'un **service formation interne** pérenne, identifié dans l'organigramme de l'entreprise et disposer de moyens dédiés : locaux, moyens pédagogiques et d'un ou plusieurs formateurs qui consacrent tout ou partie de leur temps à la formation.

## **IX. Les modalités de prise en charge de Constructyts**

Les actions de professionnalisation réalisées dans le cadre d'un contrat de professionnalisation incluent des enseignements généraux, professionnels et technologiques et peuvent comprendre des actions d'évaluation et d'accompagnement.

**Constructyts finance ces actions en forfaits horaires qui couvrent les coûts pédagogiques et tout ou partie de la rémunération du bénéficiaire du contrat.**

**Pour connaître ces forfaits, vous devez vous référer aux modalités de participation financière au titre de l'Alternance définies chaque année et disponibles via le lien suivant : [Procédure fonctionnelle PEC 2021 alternance](#)**

**Vous trouverez également dans ces modalités les conditions par branche professionnelle de :**

- financement des formations de tuteurs
- versement de l'aide à la fonction tutorale



## X. Les modalités de facturation

Les modalités de facturation d'un contrat de professionnalisation sont indiquées sur chaque accord de financement, selon **deux cas de figure** :

- ⇒ L'entreprise a joint à sa demande de financement, **une subrogation de paiement** afin que Constructys règle directement les coûts pédagogiques au centre de formation. Dans ce cas, le centre de formation est également destinataire d'un accord de financement lui indiquant les modalités de facturation de Constructys comme suit :

*« Les Coûts pédagogiques, à hauteur du montant pris en charge, vous seront réglés directement **par Constructys. Vos factures établies par trimestre et impérativement par année civile** doivent être retournées cachetée et signée, à l'adresse indiquée sur notre accord.*

*Dans le cas d'un reste à charge des coûts pédagogiques, vous devrez facturer ce montant à l'entreprise.*

*Tout changement doit nous être impérativement signalé (annulation, rupture du contrat de travail, modification de stagiaire ...). Nous nous réservons le droit **d'annuler notre financement** dans le cas d'un changement non signalé avant le début de la formation.*

*Cette facture sur papier à en-tête devra impérativement comporter les mentions suivantes :*

- le JJ/MM/AAAA - Facture N°XX
  - N° de référence du dossier de Constructys
  - Nom et prénom du salarié concerné
  - le total HT et le total TTC
  - la période de formation concernée (du JJ/MM/AAAA au JJ/MM/AAAA)
  - le nombre d'heures de formation attestées sur la période concernée \* taux pris en charge
- en distinguant : les heures d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignement, le cas échéant.*

*et devra être accompagnée du certificat de réalisation du Ministère du travail. »*

- ⇒ **L'entreprise souhaite être réglée directement par Constructys**, dans ce cas elle reçoit un accord de financement qui lui indique les modalités de facturation suivantes :

*« Pour obtenir le remboursement, vous devez adresser les justificatifs suivants à l'adresse indiquée sur notre accord de financement :*

- La facture proforma ci-jointe complétée, cachetée et signée, à nous retourner par trimestre et impérativement par année civile.
- Le certificat de réalisation de l'action ou les feuilles d'émargement par demi-journées, cosignées par le stagiaire et le formateur pour la période de formation facturée.
- avec votre dernière facture, le dernier bulletin de salaire du titulaire du contrat et le bilan de la formation dûment complété et signé, ci-joint. »

Dans les deux cas, l'entreprise doit adresser aux services de Constructys le bilan de la formation dûment complété et signé, qui lui a été adressé avec notre accord de financement.

**BILAN DE LA FORMATION POUR UN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION**  
(A joindre obligatoirement avec la dernière facture de l'organisme de formation ou de l'entreprise accompagné du dernier bulletin de salaire du titulaire du contrat)

Rupture de contrat : ☐ Oui ☐ Non

<p>Si non :</p> <p><b>Obtention de la qualification préparée :</b></p> <p><input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non</p> <p>Si Oui, laquelle ? .....</p>	<p>Si Oui : date d'effet de la rupture : ...../...../.....</p> <p>Cette rupture a-t-elle eu lieu pendant une période de redressement ou de liquidation judiciaire ? : <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non</p> <p><b>Motif de fin de contrat :</b></p> <p><input type="checkbox"/> Résiliation à l'initiative du salarié</p> <p><input type="checkbox"/> Résiliation à l'initiative de l'employeur :</p> <p style="margin-left: 20px;"><input type="checkbox"/> pour motif économique</p> <p style="margin-left: 20px;"><input type="checkbox"/> pour rupture anticipée du CDD sauf en cas de faute grave ou de force majeure</p> <p style="margin-left: 20px;"><input type="checkbox"/> pour autres motifs</p> <p><input type="checkbox"/> Résiliation à la suite d'une rupture conventionnelle</p>
---	---

**Situation à l'issue du CDD ou de l'action de professionnalisation (si CDI) ou après une éventuelle rupture du contrat :**

**1. Dans votre entreprise :**

**Nature du contrat de travail :**

- ☐ Salarié en contrat à durée indéterminée (CDI)
- ☐ Salarié en nouveau contrat de professionnalisation
- ☐ Salarié en contrat d'apprentissage
- ☐ Salarié en autre type de contrat temporaire (autre type de contrat aidé, CDD, intérim)

**A-t-il accédé à une nouvelle classification dans la grille des conventions collectives ? :**

☐ Oui ☐ Non

Si oui, laquelle :

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Ouvrier d'Exécution P2     | <input type="checkbox"/> Maître Ouvrier, Chef d'équipe P1          |
| <input type="checkbox"/> Ouvrier Professionnel      | <input type="checkbox"/> Maître Ouvrier, Chef d'équipe P2          |
| <input type="checkbox"/> Compagnon Professionnel P1 | <input type="checkbox"/> ETAM préciser le niveau (A à H) .....     |
| <input type="checkbox"/> Compagnon Professionnel P2 | <input type="checkbox"/> Cadre2. <b>Hors de votre entreprise :</b> |

☐ Embauché chez un autre employeur (y compris pour un emploi qui commence ultérieurement)

Type de contrat : ☐ en contrat ordinaire ☐ en contrat de professionnalisation

☐ Autre

Secteur professionnel : ☐ dans l'artisanat du BTP ☐ Autre

☐ Demandeur d'emploi

☐ Autre situation laquelle ? .....

☐ Situation inconnue

**3. Il n'a pas poursuivi dans votre entreprise pour quelle raison ?**

- ☐ Le salarié n'a pas souhaité rester
- ☐ Le salarié ne s'est pas intégré
- ☐ Sa formation a été insuffisante
- ☐ Pour des raisons financières
- ☐ Autres .....

## XI. Clôture du dossier

Le dossier ne pourra être clôturé sans avoir reçu et saisi le bilan de la formation avec la dernière facture de solde accompagné du dernier bulletin de salaire du titulaire du contrat.

## XII. Archivage du contrat

Chaque gestionnaire d'un contrat de professionnalisation doit (en engagement et en paiement) pour le bon suivi du dossier, classer toutes les pièces et échanges de mail, dans la Gestion Electronique de Documents (GED) du SI Métier.

### A savoir

#### Rupture du contrat de professionnalisation

Constructys maintient la prise en charge des frais liés à la formation lorsque la rupture est consécutive à un licenciement économique, une rupture anticipée par l'employeur et dans les cas de redressement ou de liquidation judiciaire de l'entreprise : la prise en charge de Constructys est maintenue pendant 3 mois après la date de rupture du contrat de travail ou jusqu'au terme de la formation lorsque celle-ci est exécutée aux 2/3 à la date de la rupture du contrat de travail.

#### Durée de la formation et éligibilité

La circulaire DGEFP n°2012-15 a précisé les modalités de prise en charge par les OPCO des contrats de professionnalisation. Notamment, elle indique qu'il n'est pas possible pour les OPCO de financer partiellement les heures de formation. Si le contrat est conforme la totalité des heures de formation théorique doit être financée.

➤ **A noter :** Si la durée dépasse le plafond il est possible de conseiller à l'entreprise adhérente et à l'organisme de formation de modifier la formation par allègement afin de ramener la durée de la formation à un format plus raisonnable tenant compte des plafonds définis par Constructys.

#### La notion de « service de formation interne »

On parle de « 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 réservé 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.

Dans ce cas, l'employeur joint en annexe au contrat de professionnalisation (Cerfa) transmis à l'Opco 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. L'entreprise n'a pas à être déclarée comme organisme de formation **si elle forme ses seuls salariés**. Toutefois, l'employeur doit indiquer formellement son numéro Siret pour renseigner la rubrique relative à l'organisme de formation dans le Cerfa.

#### Accueil dans plusieurs entreprises

**Il existe la possibilité d'accueillir un salarié en contrat de professionnalisation au sein de plusieurs entreprises** afin de réaliser des périodes d'acquisition d'un savoir-faire et afin de permettre au salarié de compléter sa formation en recourant, notamment, à des équipements ou des techniques qui ne sont pas utilisés par l'employeur.

Cette modalité est soumise au respect de certaines conditions et encadrée par la signature d'une convention conclue entre l'employeur, les entreprises d'accueil et le salarié qui doit être adressée à Constructys.

Le décret d'application de cette mesure paru le 1er février 2016 (décret n°2016-95) précise notamment le contenu de la convention tripartite signée entre les deux employeurs et le bénéficiaire. Elle est annexée au contrat de professionnalisation et détermine :

- ⇒ le titre, le diplôme ou le certificat de qualification professionnel préparé,
- ⇒ la durée de la période d'accueil et la nature des tâches confiées au salarié
- ⇒ les horaires et les lieux de travail
- ⇒ les modalités de partage, entre l'employeur et chaque entreprise d'accueil, des charges, rémunérations et avantages liés à l'emploi du salarié
- ⇒ les modalités de partage, entre l'employeur et chaque entreprise d'accueil, des frais de transport et d'hébergement
- ⇒ l'obligation pour chaque entreprise d'accueil de se garantir en matière de responsabilité civile.

## Mineurs et travaux dangereux

Il est interdit d'employer des travailleurs de moins de dix-huit ans à certaines catégories de travaux les exposant à des risques pour leur santé, leur sécurité, leur moralité ou excédant leurs forces.

Ces catégories de travaux sont déterminées par voie réglementaire. A titre d'exemple (liste non exhaustive), les travaux visés sont notamment liés à des risques chimiques, de travaux en hauteur, en milieu hyperbare ou confiné (cf : article D 4153-30 à 37 du code du travail).

Avant d'affecter un jeune à des travaux règlementés, l'employeur et le chef d'établissement doivent faire une déclaration de dérogation auprès de l'inspecteur du travail. Cette dérogation est valable 3 ans. Avant toute affectation d'un jeune, le déclarant doit avoir pris :

- ⇒ des mesures d'évaluation des risques ;
- ⇒ de prévention ;
- ⇒ s'assurer qu'il y ait bien un encadrement du jeune en formation.

**Conditions** : Le jeune doit avoir obtenu un avis médical d'aptitude. Cet avis doit être, si nécessaire, renouvelé tous les ans. 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.

**A noter** : Dérogation possible pour l'affectation des mineurs à des travaux temporaires en hauteur afin de permettre l'utilisation d'échelles, d'escabeaux et de marchepieds (cf : Article D 4153-30 du code du travail).