

		<h2 style="margin: 0;">CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION</h2>		CERFA EJ 20
N° 12434*02		Contrat régi par les articles L. 6325-1 à L. 6325-24 du Code du travail		
<b>L'EMPLOYEUR</b>				
<b>Nom et prénom ou dénomination :</b> _____		Particulier-employeur : <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non <span style="float: right; border: 1px solid orange; border-radius: 50%; padding: 2px;">1</span>		
Adresse de l'établissement d'exécution du contrat : N° Voie _____		N°URSSAF du particulier-employeur :		
Complément : _____		N°SIRET de l'établissement d'exécution du contrat : 		
Code postal             Commune : _____		Code NAF :		
Téléphone:                     / Télécopie:		Effectif salarié de l'entreprise :                     <span style="float: right; border: 1px solid orange; border-radius: 50%; padding: 2px;">2</span>		
Courriel : _____ @ _____		Convention collective appliquée : _____ <span style="float: right; border: 1px solid orange; border-radius: 50%; padding: 2px;">3</span>		
Caisse de retraite complémentaire : _____		Code IDCC de la convention collective appliquée :             <span style="float: right; border: 1px solid orange; border-radius: 50%; padding: 2px;">4</span>		
Organisme de prévoyance (le cas échéant) : _____				

 Actuellement les particuliers employeurs ne peuvent pas conclure de contrat de professionnalisation. En attente : un accord collectif étendu précisant les modalités de mise en œuvre du dispositif dans le secteur. 1

Le bénéficiaire n'est pas compris dans l'effectif. 2

**Convention collective appliquée :**  
 La convention collective appliquée par l'entreprise détermine l'accord formation de référence et la classification de l'emploi (voir le cadre « LE CONTRAT »). Cette information permet à AGEFOS PME de contrôler la conformité du contrat aux dispositions conventionnelles (durée de la formation, salaire minimum...). Le Code IDCC peut être obtenu via le site [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) 3

 **Code IDCC :**  
 Si l'entreprise ne relève d'aucune Convention Collective (CC), indiquez dans cette rubrique « 9999 » (« 9998 » si la Convention Collective est en cours de négociation). 4

**Sont autorisés à conclure un contrat de professionnalisation :**

- les employeurs de droit privé établis ou domiciliés en France (métropole et DOM) quels que soient l'activité exercée, la forme juridique de l'exploitation et le régime d'imposition ;
- les établissements publics industriels et commerciaux (EPIC) ;
- les entreprises d'armement maritime pour leur personnel navigant ;
- les entreprises de travail temporaire.

**i**

**Pour en savoir plus :**

▶ **0826 301 311**  
(0,15 € TTC/mn)

▶ **agefos-pme-iledefrance.com**







LE TUTEUR	
Tuteur au sein de l'établissement employeur <b>Nom et prénom :</b>	Tuteur de l'entreprise utilisatrice, si travail temporaire ou GEC <b>Nom et prénom :</b>
Emploi occupé :	Emploi occupé :
Date de naissance :	Date de naissance :

### Tuteur de l'entreprise utilisatrice :

Dans le cadre d'une mise à disposition par un groupement d'employeurs (GE ou une entreprise de travail temporaire - ETT), un double tutorat peut être prévu :

- le tuteur de l'entreprise d'accueil assure les missions d'accueil, d'information et d'organisation de la formation pendant les périodes de mise à disposition,
- le tuteur désigné dans le groupement (ou dans l'ETT) est chargé d'assurer la liaison avec l'organisme de formation.



Le tuteur désigné au sein du GE (ou de l'ETT) n'est pas soumis aux conditions générales d'exercice du tutorat exposées ci-dessous (qualification, nombre de salariés suivis simultanément).

### Date de naissance :

Si le tuteur est âgé de 45 ans ou plus, la prise en charge par l'OPCA des frais de tutorat est majorée de 50 % (soit 345 € par mois par salarié tuteuré, dans la limite de 6 mois, au lieu de 230 € par mois dans le cas général).



Cette majoration de la prise en charge des frais de tutorat est également appliquée pour les « contrats renforcés » (conclus avec des publics prioritaires : voir le cadre « LE SALARIÉ »).

**Les deux possibilités de majoration ne sont pas cumulables.**

### La loi du 5 mars 2014 et son décret n°2014-969 du 22 août 2014 rend obligatoire la présence d'un tuteur

Le tuteur doit être volontaire pour exercer cette mission et :

- justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé (l'employeur peut être tuteur s'il remplit ces conditions) ;
- ne pas suivre simultanément plus de trois salariés en contrat de professionnalisation, d'apprentissage ou en période de professionnalisation (deux si le tuteur est l'employeur).



Des conditions d'expérience ou de suivi différentes peuvent être fixées par accord de branche : pour connaître les règles applicables dans votre branche, contactez AGEFOS PME Ile-de-France. **AGEFOS PME Ile-de-France peut vous demander de justifier du respect des conditions exigées par la réglementation.**



## LE CONTRAT

Nature du contrat :  CDI  CDD  travail temporaire **3** Type de contrat :   **1**  
**Emploi occupé pendant le contrat (intitulé précis) :**  
 Classification de l'emploi dans la convention collective : Niveau :     **2** Coefficient hiérarchique :     **2**  
 Date de début du contrat ou date d'effet de l'avenant : Date de fin du CDD ou de l'action de professionnalisation si CDI :  
                   **4**  
 Durée de la période d'essai :     jours **5**  
 Durée hebdomadaire du travail :   heures   minutes **6**  
**Salaires brut à l'embauche :       € / mois (€ / heure pour un contrat de travail temporaire) **7****

### Type de contrat :

- **Contrat initial**  
(1<sup>er</sup> contrat de professionnalisation liant l'employeur et le salarié) (code 11) ;
- **Contrat saisonnier**  
(un contrat « partagé » entre deux employeurs dont l'activité est saisonnière) : en plus du contrat, une convention tripartite fixe les modalités d'affectation du salarié dans chacune des entreprises (périodes de travail chez chacun d'eux, tutorat, employeur débiteur des rémunérations dues pendant les périodes de formation).



Signer un contrat initial pour les périodes chez l'employeur 1 (code 12) et un avenant au contrat pour les périodes chez l'employeur 2 (code 30).

- **Renouvellement**  
pour prolonger le contrat initial et obtenir la qualification visée mais non acquise (pour l'un des motifs autorisés par les textes) ou une qualification supérieure ou complémentaire (codes 21 à 24) ;
- **Avenant** (modification d'une ou plusieurs clauses du contrat initial) (code 30).

### Niveau et coefficient hiérarchique :

Ils doivent correspondre à la classification de la CCN indiquée dans le cadre « L'EMPLOYEUR ».

### Le contrat de professionnalisation peut être :

- un CDD d'une durée comprise entre 6 et 12 mois ;
  - un CDI dont l'action de professionnalisation (d'une durée de 6 à 12 mois) se situe en début de contrat.
- L'allongement de la durée du contrat** (ou de l'action de professionnalisation pour les CDI) **jusqu'à 24 mois** est possible dans 2 cas :

- pour les « contrats renforcés » (conclus avec des publics prioritaires : voir le cadre « LE SALARIÉ ») ;
- pour les autres publics lorsqu'un accord de branche ou un accord collectif interprofessionnel le prévoit.



Pour connaître les règles applicables dans votre branche, **contactez AGEFOS PME Ile-de-France.**

### Date de fin du contrat :

**Le contrat doit se terminer dans le mois qui suit les épreuves d'évaluation** (exceptionnellement, 2 mois maximum après les épreuves s'il vise l'acquisition d'un diplôme ou titre professionnel inscrit au Répertoire national des certifications professionnelles - RNCP).

i

Pour en savoir plus :

► **0826 301 311**  
(0,15 € TTC/mn)

► **agefos-pme-iledefrance.com**

**5 6 7** voir page suivante ►

## 4. Cadre « LE CONTRAT » (suite)



### LE CONTRAT

Nature du contrat :  CDI  CDD  travail temporaire **3**  
Emploi occupé pendant le contrat (intitulé précis) :

Type de contrat : \_ \_ \_ **1**

Classification de l'emploi dans la convention collective :

Niveau : \_ \_ \_ \_ **2** Coefficient hiérarchique : \_ \_ \_ \_ **2**

Date de début du contrat ou date d'effet de l'avenant :

Date de fin du CDD ou de l'action de professionnalisation si CDI :

\_ \_ \_ \_ \_

\_ \_ \_ \_ \_ **4**

Durée de la période d'essai : \_ \_ \_ \_ \_ jours **5**

Durée hebdomadaire du travail : \_ \_ \_ heures \_ \_ \_ minutes **6**

**Salaires brut à l'embauche : \_ \_ \_ \_ \_ , \_ \_ \_ \_ \_ € / mois (€ / heure pour un contrat de travail temporaire) **7****

#### Durée de la période d'essai (sauf dispositions plus favorables au salarié dans la CCN ou le contrat) :

- CDD : durée maximale = 1 jour par semaine de travail prévue dans la limite de 2 semaines pour un CDD de 6 mois ; 1 mois au-delà.

**Pour les contrats saisonniers**, la période d'essai s'applique au début de la 1<sup>ère</sup> période de travail effectif chez chacun des employeurs.

- CDI : 2 mois (ouvrier/employé), 3 mois (agent de maîtrise/technicien) ou 4 mois (cadre).

#### Durée du travail :

Les règles suivantes doivent être respectées :

- la durée du travail, incluant le temps passé en formation, ne peut excéder la durée hebdomadaire pratiquée dans l'entreprise, avec application éventuelle du régime des heures supplémentaires;
- la durée quotidienne de travail ne peut dépasser 10 heures;
- l'employeur doit respecter le repos hebdomadaire obligatoire (au minimum 24 heures consécutives + 11 heures de repos quotidien).

**La durée de travail peut être calculée sur une base annuelle** (par exemple, si le salarié travaille plus de 35 heures par semaine mais récupère les heures sous forme de RTT ou de repos compensateur, le Cerfa doit indiquer 35 heures). Si la durée de travail est variable d'une semaine à l'autre, il convient d'indiquer dans le Cerfa une « durée hebdomadaire moyenne » calculée sur l'ensemble du contrat.

**Pour les salariés mineurs**, la durée hebdomadaire de travail est limitée, sauf dérogations, à 35 heures.

Les règles relatives à l'interdiction du travail de nuit et de travail les jours fériés s'appliquent (sauf dérogations accordées par l'inspecteur du travail dans certains secteurs particuliers).



**En cas de contrat à temps partiel**, l'organisation du travail ne doit pas faire obstacle à l'acquisition de la qualification visée. En particulier, la durée de la formation doit être comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat avec un minimum de 150 heures.

#### Salaires brut à l'embauche :

**Le salaire doit être au moins égal à la rémunération minimale prévue par la réglementation**

(voir la grille figurant dans la notice accompagnant le CERFA) :

- fixée en pourcentage du SMIC s'il s'agit d'un jeune de 16 à 25 ans ;
- au moins égale au SMIC et à 85 % du salaire minimum conventionnel si le salarié est âgé de 26 ans ou plus (appliquer le montant le plus favorable).



Un accord de branche peut fixer des niveaux de rémunération minimaux supérieurs à ces seuils :  
**renseignez-vous auprès d'AGEFOS PME Ile-de France.**

i

Pour en savoir plus :

► **0826 301 311**  
(0,15 € TTC/mn)

► **agefos-pme-  
iledefrance.com**



LA FORMATION	
Organisme de formation principal :	N°SIRET de l'organisme de formation principal : _____
Il s'agit d'un service de formation interne : <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non	N° de déclaration d'activité de cet organisme : _____
<input type="checkbox"/> <b>L'employeur atteste que le service de formation interne dispose des moyens nécessaires à la réalisation de la formation du salarié</b>	Nombre d'organismes de formation intervenant : _____
Type qualification visée : _____	Diplôme ou titre visé : _____
Intitulé précis :	
Spécialité de formation : _____	
Durée totale des actions d'évaluation, d'accompagnement et des enseignements : _____ heures	
Dont durée des enseignements généraux, professionnels et technologiques : _____ heures	
Date de début du cycle de formation : _____	Date prévue de fin des épreuves ou des examens : _____
<p><b>En application de l'article L.6325-3 du code du travail, l'employeur s'engage à assurer au titulaire du contrat une formation lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif pendant la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI. Le titulaire du contrat s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.</b></p>	
Fait le : _____ à	
<i>Signature de l'Employeur</i>	<i>Signature du Salarié</i>

**!** **En cas de formation interne**, il n'est pas nécessaire que l'entreprise soit déclarée comme organisme de formation (si elle forme ses seuls salariés), mais elle doit disposer d'un « service de formation interne », c'est-à-dire d'une structure pérenne de formation identifiée comme telle dans l'organisation de l'entreprise et disposant des moyens nécessaires à une prestation de formation (locaux, supports pédagogiques, plannings, formateurs identifiés). Dans ce cas, l'entreprise atteste de l'existence de ce service sur le Cerfa et indique son numéro de SIRET dans cette rubrique.

**Type de qualification visée :**

Le contrat de professionnalisation permet de préparer et d'obtenir (article L.6314-1 du Code du travail) une qualification :

- enregistrée dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) (liste consultable sur [www.cncp.gouv.fr](http://www.cncp.gouv.fr)) (code 1) ;
- attestée par un certificat de qualification professionnelle (CQP) (code 2) ;
- reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche (la qualification doit correspondre à un positionnement dans la grille des emplois d'une branche professionnelle) (code 3).

**!** Dans ce dernier cas, l'employeur doit délivrer au salarié, à l'issue des actions de professionnalisation, une attestation reconnaissant que le salarié a bien atteint la classification en question dans la CCN.



Pour en savoir plus :

► **0826 301 311**  
(0,15 € TTC/mn)

► **agefos-pme-iledefrance.com**

3 4 voir page suivante ►

