



GUIDE DES STAGIAIRES DE LA FORMATION CONTINUE



**Le contrat de professionnalisation
à l'Université Paul Sabatier**



**MISSION FORMATION
CONTINUE ET APPRENTISSAGE
« POLE ALTERNANCE »**

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

A L'UNIVERSITE PAUL SABATIER

L'ALTERNANCE : moteur de votre professionnalisation	3
VOTRE STATUT DE SALARIE	4
1) Définition du contrat de professionnalisation	4
<i>Quel type de contrat de travail ?</i>	4
<i>Quel public ?</i>	4
<i>Durée du contrat</i>	5
<i>Durée de la période de formation</i>	6
2) Période d'essai / Rupture / Prolongation du contrat	6
3) Succession de contrats	7
4) Protection sociale / Congés	7
5) Salaire	9
6) Après votre contrat	10
VOTRE STATUT DE STAGIAIRE DE LA FORMATION CONTINUE.....	11
7) Obligations	11
8) Droits liés au statut de stagiaire de la formation continue	12
VOTRE EMPLOYEUR.....	13
9) Types d'entreprises	13
10) Le rôle de l'employeur : vous accompagner	13
11) Avantages et obligations	14
LE ROLE DE L'UNIVERSITE.....	15
12) L'Université	15
13) Le rôle du tuteur universitaire : vous accompagner dans votre parcours de formation.....	15
14) Le rôle du pôle alternance : vous accompagner sur les aspects administratifs et financiers	16
ANNEXES.....	18
Annexe 1 : Aides pour les stagiaires reconnus travailleurs handicapés	18
Annexe 2 : Aide spécifique complémentaire de retour à l'emploi de l'ASSEDIC	18
Annexe 3 : Aides à la location	18
Annexe 4 : Autres avantages pour l'entreprise	18

L'ALTERNANCE : moteur de votre professionnalisation

Le moteur de professionnalisation a pour objectif de **favoriser votre insertion ou réinsertion professionnelle** et de vous **permettre l'acquisition d'une qualification professionnelle** :

- reconnue par l'Etat : **diplôme** ou titre professionnel
- reconnue par d'autres organismes enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles

L'alternance, c'est pour vous l'opportunité :

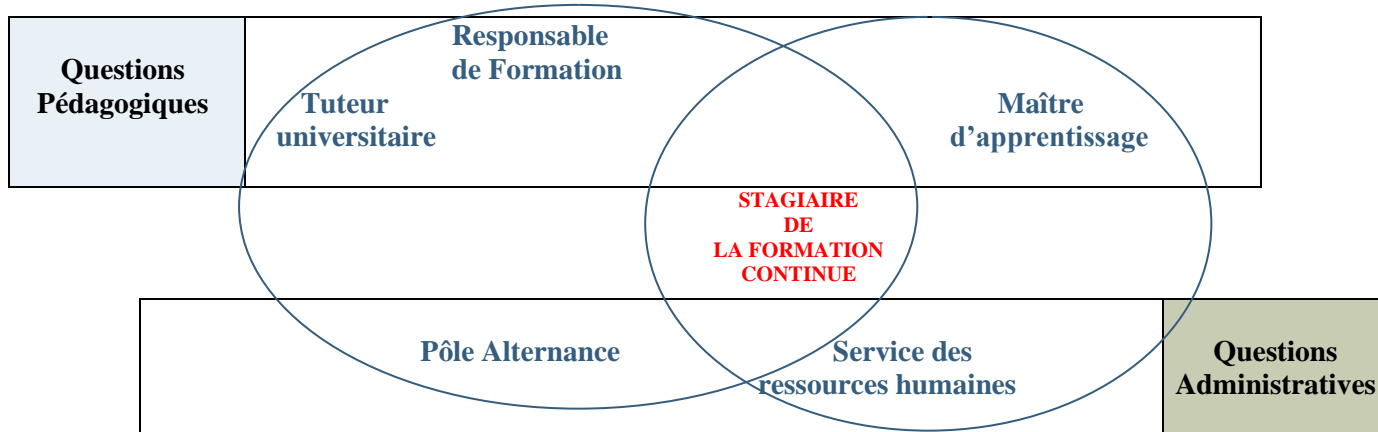
- **d'apprendre** dans des conditions privilégiées
- **d'étudier tout en étant rémunéré**
- **de préparer un diplôme**
- **d'être accompagné** en entreprise par un tuteur d'entreprise et un tuteur universitaire
- **d'être à la fois salarié et stagiaire de la formation continue**
- **de faciliter votre intégration** en entreprise
- **de développer rapidement des compétences** grâce aux allers-retours entre la théorie et la pratique
- **de construire votre projet professionnel** en développant savoirs, savoir-faire et savoir-être
- **d'acquérir une expérience professionnelle** valorisable et valorisante

Choisir le contrat d'apprentissage signifie travailler en partenariat avec plusieurs acteurs. Tout au long de votre année d'apprentissage, vous allez être **en relation avec différents interlocuteurs**.

« Le stagiaire : au centre du dispositif... »

UNIVERSITE PAUL SABATIER

ENTREPRISE



... & moteur de son contrat »

Ce guide vous présente les principales règles¹ administratives et financières du contrat de professionnalisation mises en œuvre par l'Université Paul Sabatier

¹ – Certaines règles peuvent changer en fonction de la branche professionnelle de votre entreprise

Etre stagiaire en contrat de professionnalisation signifie avoir en permanence :

- **Deux objectifs :**
 - ➔ obtenir une qualification reconnue
 - ➔ acquérir des compétences et des savoir-être
- **Un double statut, qui correspond à ces deux objectifs**
 - ➔ statut de la formation continue
 - ➔ statut salarié



En tant que stagiaire en contrat de professionnalisation, vous bénéficiez du régime général légal applicable à tous les salariés, ainsi que de certains avantages liés à la possession de la carte d'étudiant

VOTRE STATUT DE SALARIE

1) DEFINITION DU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Quel type de contrat de travail ?

**C'est un contrat de travail en alternance de type particulier, soit CDD, soit CDI.
Il est conclu entre vous et un employeur**

L'objectif est de :

vous donner une **formation en alternance** fondée sur l'articulation de périodes d'acquisition de savoir-faire et savoir-être en entreprise, et de périodes de formation théorique à l'université

La procédure :

- 1 – l'entreprise et vous-même signez le contrat de professionnalisation
- 2 – l'entreprise et l'université signent une convention de formation
- 3 – l'entreprise envoie le contrat à son OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé). Il s'agit d'un organisme de branche professionnelle, qui vérifie la conformité du contrat et le transfère pour enregistrement à la DIRECCTE

Cette procédure doit être réalisée dans les 5 jours suivant le début du contrat.

Le contrat est composé de plusieurs parties qui précisent vos conditions d'embauche :



- votre employeur : coordonnées, convention collective...
- vous : coordonnées, date de naissance, dernier diplôme obtenu...
- votre tuteur d'entreprise : nom, prénom, emploi occupé...
- le contrat : dates de début et de fin, montant de votre rémunération, intitulé de la qualification préparée, nombre d'heures à effectuer...

Avant de signer le contrat, lisez-le attentivement et vérifiez l'ensemble des informations

Quel

Le contrat de professionnalisation est accessible aux :

Public ?

- TITULAIRES DES PRE REQUIS LIES A LA FORMATION VISEE
- AGES DE 16 A 25 ANS REVOLUS AFIN DE COMPLETER LEUR FORMATION INITIALE OU AUX DEMANDEURS D'EMPLOI DE 26 ANS ET PLUS, INSCRITS AU POLE EMPLOI *

** sauf ceux sortant d'un contrat aidé*

Durée du contrat ?

Elle est comprise entre 6 et 12 mois pour les CDD

Dérogations possibles jusqu'à 24 mois pour des diplômes nationaux dans certaines branches professionnelles comme l'informatique...

Durée de la période de formation

Cela correspond à l'action de professionnalisation, il s'agit de la période où vous êtes à l'université. Elle est comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale de votre contrat sans être inférieure à 150 heures.

Des dérogations sont possibles jusqu'à 50 %, dans certaines branches professionnelles, comme l'informatique.

2) PERIODE D'ESSAI / RUPTURE / RENOUVELLEMENT DU CONTRAT

Période d'essai

Elle est de 15 jours quand le contrat de professionnalisation est de 6 mois
Au-delà, elle est d'un mois.

Rupture de contrat

RESILIATION PENDANT LA PERIODE D'ESSAI	A l'initiative du stagiaire et/ou de l'employeur	Pas besoin de préciser de motifs mais il faut informer les partenaires	L'employeur : <ul style="list-style-type: none"> • Dispose de 30 jours pour le signaler à son OPCA, à la DIRECCTE et à l'organisme chargé du recouvrement des cotisations sociales
RESILIATION APRES LA PERIODE D'ESSAI	<ul style="list-style-type: none"> • Accord des 2 parties nécessaire • Pour faute grave de l'une ou l'autre partie • En cas de force majeure • A l'initiative du stagiaire en cas d'embauche en CDI 	Accord écrit et signé par les 2 parties	<ul style="list-style-type: none"> • Informe le responsable de la formation et le pôle alternance

Renouvellement du contrat

Plusieurs cas de figure :

- pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie
- en cas de maternité
- en cas de maladie, d'accident du travail
- en cas de défaillance de l'organisme de formation

3) SUCCESSION DE CONTRATS

Après quel type de contrat, pouvez-vous conclure un contrat de professionnalisation ?

TYPE DE CONTRAT	CONTRAT D'APPRENTISSAGE	CDD	CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION
AVEC LE MEME EMPLOYEUR	Oui pour la compléter la qualification	Oui pour permettre d'occuper un autre poste de travail avec l'acquisition d'une qualification	Non seul le renouvellement du contrat est possible
AVEC UN AUTRE EMPLOYEUR	Oui Pas de conditions		Oui pour obtenir une nouvelle qualification dans un autre domaine ou préparer une qualification d'un niveau supérieur

Quel contrat conclure après un contrat de professionnalisation ?

TYPE DE CONTRAT	CONTRAT D'APPRENTISSAGE	CDD	CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION
AVEC LE MEME EMPLOYEUR	Non Sauf décision de la Direction du Travail	Oui Pas de conditions	Oui, 2 cas : 1 - Les 2 contacts doivent constituer des étapes successives nécessaires à l'acquisition de compétences spécifiques 2 - La 1 ^{ère} étape doit viser l'obtention d'un niveau de qualification indispensable pour préparer une seconde qualification
AVEC UN AUTRE EMPLOYEUR			Oui Pas de conditions

4) PROTECTION SOCIALE / CONGES

Protection sociale

En tant que salarié(e) titulaire d'un contrat de travail :

- vous cotisez pour la retraite
- vous relevez du régime général de Sécurité Sociale :

**C'est à vous de contacter la C.P.A.M. (Caisse Primaire d'Assurance Maladie)
pour changer votre situation**

Téléphonez au 3646 (plateforme nationale) et en fonction de votre numéro de Sécurité Sociale et votre lieu de résidence, ils vous indiqueront de quelle C.P.A.M. vous dépendez ainsi que les démarches à suivre pour réaliser ce changement

En matière d'accidents du travail, vous êtes couvert(e) en tant que salarié(e) lorsque vous êtes en entreprise, mais également pendant tout le temps passé à l'université.

- **Vous devez obligatoirement avoir une mutuelle, différente de la mutuelle étudiante**, elle peut être :
 - ♦ soit proposée ou imposée par l'entreprise
 - ♦ soit prise de votre propre initiative
 - ♦ soit celle de vos parents (se rapprocher de leur mutuelle pour connaître les conditions d'adhésion)

REMARQUE

En cas d'**arrêt maladie** et dans un délai de 48 heures suivant votre date d'arrêt maladie, vous devez adresser :

- ☒ le volet 3 de l'avis d'arrêt de travail délivré par votre médecin à votre entreprise
- ☒ les volets 1 et 2 à votre caisse d'assurance maladie
- ☒ une copie de votre arrêt maladie au secrétariat pédagogique de la formation que vous suivez

Cette formalité est identique en cas de prolongation de l'arrêt maladie

Attention : si vous êtes malade plusieurs jours, vous avez **3 jours de carence**, c'est-à-dire que pendant les 3 premiers jours de votre arrêt, **vous n'êtes pas rémunéré(e)**

Congés payés (cadre habituel)



Il vous faut **vous renseigner auprès du Service des Ressources Humaines** de votre entreprise sur le fonctionnement des congés. Il peut y avoir des modalités de mise en œuvre différentes, notamment **pour les RTT et les heures supplémentaires, et des pratiques et usages spécifiques à votre entreprise**

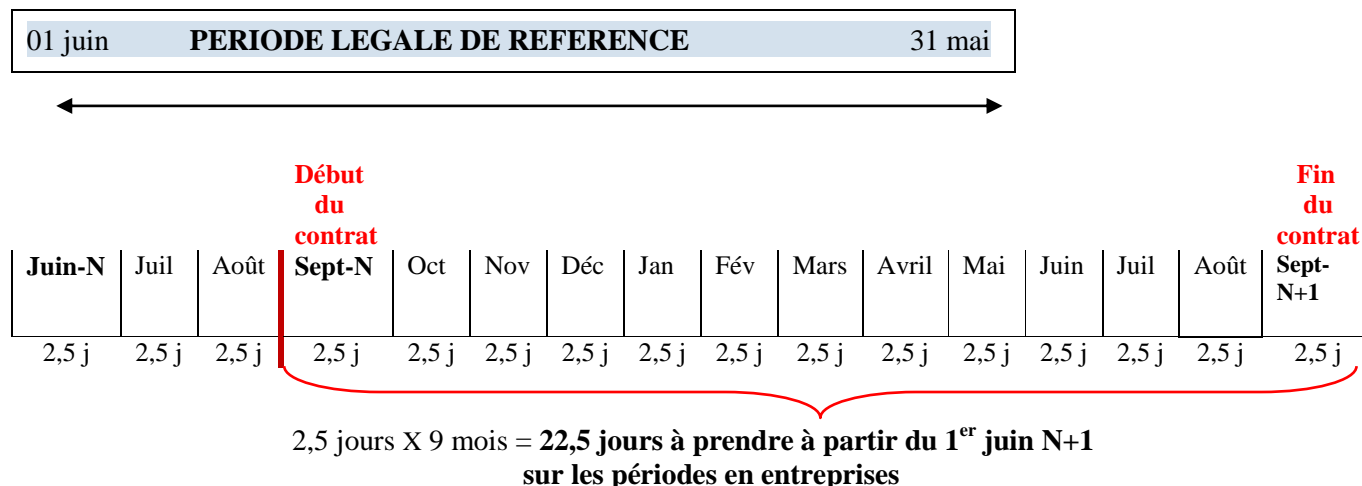
CONGES PAYES Cadre habituel

2,5 jours ouvrables de congés par mois de travail effectué, soit un total de 30 jours ouvrables sur l'année pour un contrat de 12 mois, sauf dispositions plus favorables prévues par la convention collective.

Pour les périodes de fermeture de l'entreprise, si l'apprenti(e) n'a pas cumulé suffisamment de droits à congés payés, l'entreprise peut accorder des congés anticipés (ce n'est pas obligatoire) ou des congés sans solde.

Attention : les congés sont pris sur les périodes en entreprise et avec accord de votre entreprise

Exemple de calcul du nombre de jours de congés payés



Les congés fonctionnent sur le principe d'« une banque » :

- vous mettez des jours « de côté » pendant la période légale de référence
- au terme de cette période, vous pouvez prendre ces congés payés

REMARQUE : Voyez avec le Service des Ressources Humaines, comment solder vos congés payés pour la fin de votre contrat de professionnalisation

5) SALAIRE

Calcul du salaire minimum pour une entreprise aux 35 heures : base mensuelle = 151,67 heures X SMIC horaire

La rémunération est fonction de l'âge, du niveau de qualification visé et du niveau de qualification initial

NIVEAU DE FORMATION	Moins de 21 ans *	Entre 21 ans et 25 ans *	26 ans et plus *
Qualification inférieure au Bac professionnel ou équivalent, ou titulaire d'un Bac général	55 % du SMIC Brut**	70 % du SMIC Brut**	Au minimum 85 % du salaire minimum conventionnel ou 100 % du SMIC brut
Qualification égale ou supérieure au Bac professionnel ou titre ou diplôme professionnel de même niveau **	65 % du SMIC Brut**	80 % du SMIC Brut**	

* sauf dispositions conventionnelles plus favorables (article L 981-5 du Code du Travail)

** environ 21 % de charges salariales

Pour information, votre rémunération peut être plus favorable en fonction de la branche professionnelle de votre entreprise, par exemple l'informatique



REMARQUES pour le changement d'âge en cours de contrat :

- de **20 à 21 ans**, les montants sont réévalués à compter du 1^{er} jour du mois suivant le jour où le titulaire du contrat de professionnalisation atteint ses 21 ans
- de **25 à 26 ans**, il n'y a pas d'incidence sur la rémunération du salarié, ni sur les conditions de déroulement du contrat

Déclaration de vos revenus

Vous devez obligatoirement déclarer vos revenus.

En fonction du montant des revenus déclarés, vous pouvez bénéficier d'un abattement.

REMARQUE :

En fonction du montant des revenus déclarés, vous pouvez bénéficier de la prime pour l'emploi.

**Le Pôle Alternance vous envoie une note d'information
au moment de remplir la déclaration de revenus**

6) APRES VOTRE CONTRAT

✔ Si vous signez **un nouveau contrat** (CDD ou CDI) dans l'entreprise où vous avez réalisé votre alternance

- L'entreprise n'a **pas l'obligation de reporter vos congés** non pris sur le nouveau contrat (renseignez-vous auprès du service des Ressources Humaines)
- Le nouveau salaire doit **prendre en compte votre ancienneté** dans l'entreprise.

✔ Si vous **n'enchaînez pas tout de suite sur un nouveau contrat**, vous avez intérêt à vous inscrire au Pôle Emploi. Ainsi, vous obtiendrez une couverture sociale, et vous bénéficierez des **indemnités chômage auxquelles vous avez droit...**

Pas d'indemnité de fin de contrat : le contrat de professionnalisation n'ouvre pas droit à l'indemnité de précarité d'emploi.

VOTRE STATUT DE STAGIAIRE DE LA FORMATION CONTINUE

Comme vous êtes inscrit à l'université, vous avez droit à certains avantages mais vous devez aussi respecter certaines obligations

7) **OBLIGATIONS**

Vous vous engagez à :

- **travailler pour le compte de votre employeur**
- **suivre la formation prévue au contrat**
- **être assidu(e) en formation et en entreprise**
- **vous présenter aux examens**
- **vous conformer au règlement intérieur de l'entreprise et de l'université**
- **respecter le planning d'alternance.** Vous ne pouvez pas être en entreprise pendant les périodes de formation, sauf après accord du responsable de la formation et sur présentation d'une demande écrite et motivée de votre entreprise

Le Pôle Alternance de l'université souhaite être informé quand vous êtes absent en entreprise et souhaite avoir une copie des justificatifs (copie de l'arrêt maladie, grève des transports en commun, ...).

Nous vous rappelons que **vous êtes salarié d'entreprise**. Dans ce cadre, votre employeur vous envoie en formation pendant votre temps de travail. Par conséquent, vous êtes :

- soit en entreprise,
- soit en cours,
- soit en congés,
- soit en arrêt de travail (maladie, maternité, etc...).

S'il n'y a pas cours, par exemple pour cause de grève, de fermeture de l'université, etc..., vous êtes obligatoirement dans une des situations restantes.

Exemple du lundi de Pentecôte et autres ponts :

Il s'agit d'un jour chômé à l'Université, mais pas forcément dans vos entreprises.

Dans ce cas, si vous êtes sur une période à l'Université et que dans vos entreprises cette journée n'est pas chômée, vous devez poser une journée de congés, soit une journée de RTT.

ATTENTION :

En cas d'absences injustifiées, il y a un risque de :

- retenue sur salaire
- remise en cause de la poursuite de la formation à l'université

8) DROITS LIES AU STATUT DE STAGIAIRE DE LA FORMATION CONTINUE

Vous avez droit aux prestations suivantes :

- Carte d'étudiant et avantages qui y sont liés : réductions des tickets de cinéma, spectacle, accès aux RU, BU...
- Aide Personnalisée au Logement (APL)
- Aides à la location immobilière
- Réductions sur les tarifs SNCF

i *En devenant salarié, vous ne bénéficiez plus des tarifs étudiants au RU*

Vous n'avez plus le droit :

Aux prestations indexées sur conditions de ressources :

- Bourse CROUS
- Logement en cité universitaire

Aux prestations incompatibles avec votre statut de salarié :

- Mutuelle étudiante
- Sécurité Sociale étudiante



**Dans le cadre d'un contrat de professionnalisation,
vous devez payer vos droits d'inscription**

REMARQUE :

- ♦ Vous pouvez essayer de **négoier** avec votre entreprise d'accueil le **remboursement ou la prise en charge directe des droits d'inscription**, mais l'entreprise n'a aucune obligation sur ce point
- ♦ Aides pour les stagiaires reconnus travailleurs handicapés.
Pour plus d'informations : <http://www.agefiph.fr/>

VOTRE EMPLOYEUR

9) TYPES D'ENTREPRISES

- ✓ Entreprises **assujetties au financement de la formation professionnelle continue**
- ✓ **Les établissements publics industriels et commerciaux** peuvent conclure des contrats de professionnalisation
- ✓ **Les entreprises de travail temporaire** peuvent également embaucher des salariés en contrat de professionnalisation à durée déterminée.

SONT EXCLUS : les collectivités territoriales, les organismes consulaires (CCI, Chambre des Métiers, ...) les établissements publics à caractère administratif.

Pour vous embaucher, l'entreprise a dû obligatoirement :

- établir un contrat en liaison avec son **OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé)**
- établir la **déclaration unique d'embauche D.U.E**
- vous faire passer une **visite médicale d'embauche**
- **établir le contrat dans les 5 jours** qui précèdent le démarrage effectif du contrat.

10) LE ROLE DE L'EMPLOYEUR : VOUS ACCOMPAGNER

L'EMPLOYEUR	<p>S'engage à :</p> <ul style="list-style-type: none"> • assurer une formation au salarié lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle • lui fournir un emploi en relation avec cet objectif pendant la durée du contrat • désigner un tuteur d'entreprise pour vous accompagner
--------------------	--



Dans les 2 mois qui suivent la signature du contrat de professionnalisation, le programme de formation peut être adapté.

Votre employeur doit examiner avec vous l'adéquation du programme avec vos acquis professionnels. En cas d'inadéquation, un avenant doit être signé dans la limite de la durée du contrat.

ROLE DU TUTEUR D'ENTREPRISE

<p>Le salarié tuteur :</p> <ul style="list-style-type: none"> • doit être volontaire • ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 3 salariés en alternance (en contrat d'apprentissage et de professionnalisation) • doit justifier d'une expérience professionnelle de 2 ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé 	<p>L'employeur tuteur :</p> <ul style="list-style-type: none"> • ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de 2 salariés • doit justifier d'une expérience professionnelle de 2 ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé
<p>Les missions du tuteur sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> • vous accueillir, vous aider, vous informer et vous guider • organiser votre activité dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition de vos savoir-faire professionnels et savoir être • veiller au respect du planning d'alternance • assurer la liaison avec l'université et le responsable de la formation • participer aux actions de suivi de l'alternance organisées par l'université <p>L'employeur doit laisser au tuteur le temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former</p>	

11) AVANTAGES ET OBLIGATIONS

Aspects financiers

1 - Réduction FILLON pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus

Il s'agit d'une réduction des cotisations patronales de Sécurité Sociale, calculée en fonction du SMIC mensuel. Son mode de calcul est variable selon la taille de l'entreprise. (cf. Annexe).

2 - Autres aides spécifiques

(cf. Annexe)

Le financement de la formation

Le coût de votre formation est financé par les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) de la branche professionnelle dont dépend votre entreprise et/ou sur le plan de formation de l'entreprise

LE ROLE DE L'UNIVERSITE

12) L'UNIVERSITE

L'université vous propose d'intégrer des formations professionnelles, de niveau Bac + 2 à Bac + 5, susceptibles d'être réalisées en contrat de professionnalisation :

- ♦ soit des formations qui accueillent un public mixte (formation initiale et formation continue)
- ♦ soit des formations réalisées exclusivement en alternance

L'UNIVERSITE	<ul style="list-style-type: none">• définit les programmes de formation• organise la formation et la met en oeuvre• met en place les conditions matérielles et humaines pour vous former et vous accompagner• étudie la recevabilité administrative des candidatures• respecte la législation en matière de formation continue• met en place un dispositif de suivi des stagiaires avec :<ul style="list-style-type: none">▪ des visites en entreprises▪ des entretiens individuels et/ou collectifs avec les salariés en alternance▪ des contacts téléphoniques ou par courriels réguliers avec le tuteur d'entreprise▪ la désignation d'un tuteur universitaire pour le suivi de chaque stagiaire de formation continue
--------------	---

13) LE ROLE DU TUTEUR UNIVERSITAIRE : VOUS ACCOMPAGNER DANS VOTRE PARCOURS DE FORMATION A L'UNIVERSITE ET EN ENTREPRISE

Le tuteur universitaire est un enseignant de votre formation qui a pour mission de mettre un lien entre l'université et l'entreprise

- ♦ il **veille à la bonne adéquation** entre les missions confiées au stagiaire en entreprise et le contenu de la formation
- ♦ il **se rend en entreprise** au moins une fois par an et a régulièrement des contacts avec le stagiaire et le tuteur en entreprise

14) LE ROLE DU POLE ALTERNANCE : VOUS ACCOMPAGNER SUR LES ASPECTS ADMINISTRATIFS ET FINANCIERS

Notre équipe est présente pour vous accompagner et répondre à toutes vos questions, n'hésitez pas à nous contacter :

05 61 55 66 30 / alternance@mfca.ups-tlse.fr



Nos rendez-vous annuels :

- Réunion d'information de pré rentrée
- Réunion de rentrée
- Note sur la déclaration de revenus

... et aussi souvent que vous le souhaitez sur des questions liées à votre contrat

Des supports d'information sont également disponibles pour vous expliquer le contrat de professionnalisation

*

→ **VOUS POUVEZ CONSULTER NOTRE SITE INTERNET :**

<http://mfca.ups-tlse.fr>

→ **POUR NOUS ECRIRE :**

Université Paul Sabatier – M.F.C.A. – 118 route de Narbonne – 31062 TOULOUSE cedex 9

→ **CONSULTEZ EGALEMENT LES SITES INTERNET DE :**

- l'Université : **<http://www.ups-tlse.fr>**

- l'I.U.T. : **<http://iut.ups-tlse.fr>**

ANNEXE

Annexe : Autres avantages pour l'entreprise

● **Réduction FILLON et exonération**

Avantages financiers différents en fonction de l'âge du bénéficiaire

1 – Réduction FILLON pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus et les demandeurs d'emploi de 26 à 44 ans

Il s'agit d'une réduction des cotisations patronales de Sécurité Sociale, calculée en fonction du SMIC mensuel. La réduction maximale de cotisations concerne les salariés rémunérés au SMIC. Au-delà du SMIC, elle est dégressive (dans la limite de 1,6 fois le SMIC), applicable quelle que soit la durée du travail.

2 – Exonération totale des cotisations patronales pour les demandeurs d'emploi de 45 ans et plus

Il y a une exonération totale des cotisations patronales :

- d'assurances sociales
- d'allocations familiales

dans la limite du montant d'un SMIC à l'exception de la cotisation accidents du travail et maladies professionnelles.

● **Calcul des effectifs**

↗ Non pris en compte :

- dans le calcul de l'effectif du personnel des entreprises sauf en ce qui concerne la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles
- dans le calcul des bénéficiaires de congés de formation

↗ Prise en compte dans les effectifs de l'alternance

Les entreprises de plus de 250 salariés et plus, qui n'ont que 3 % de leur effectif en alternance (contrat d'apprentissage et de professionnalisation), ont une majoration du taux de la taxe d'apprentissage de 0,6 % de la masse salariale au lieu de 0,5 %.

● **Les frais de tutorat**

Le tuteur peut suivre une formation au tutorat, **l'OPCA dans certains cas peut prendre en charge le coût de cette formation** dans la limite d'un plafond de 15 € de l'heure et pour une durée maximale de 40 heures.

L'OPCA peut également prendre en charge les dépenses liées à **l'exercice du tutorat** dans la limite de 230 € par mois, par stagiaire et pour une durée maximale de 6 mois.

● **Fin de contrat**

Pas d'indemnité de fin de contrat CDD

● **Calcul du DIF**

La durée du CDD ou de l'action de professionnalisation si CDI n'est **pas comptabilisée pour le calcul du DIF**.

- **Déduction des avantages en nature**

Excepté dans le cas où un taux moins élevé est prévu par une convention collective ou un contrat, les **avantages en nature dont bénéficie le titulaire du contrat de professionnalisation peuvent être déduits** du salaire dans la limite de 75 % de la déduction autorisée pour les autres salariés par la réglementation applicable en matière de Sécurité Sociale.

Ces déductions ne peuvent excéder, chaque mois, un montant égal aux trois quarts du salaire.

- **Aide versée par le pôle emploi à l'employeur : Aide forfaitaire pour l'employeur (AFE)**

Si vous embauchez une personne dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, vous pouvez bénéficier de l'aide forfaitaire mais sous certaines conditions :

- l'employeur n'a pas procédé à un licenciement économique dans les 12 mois précédant l'embauche
- il est à jour de ses contributions
- il relève du régime d'assurance chômage à titre obligatoire
- il embauche un demandeur d'emploi bénéficiaire de l'ARE et âgé de 26 ans et plus

Le montant de l'aide est plafonné et versé par mois dans la limite de la durée de l'action de professionnalisation.

Se rapprocher de pôle emploi pour connaître les conditions générales de mise en œuvre

<http://www.pole-emploi.fr/accueil/>



Ce document n'a pas vocation à être exhaustif et est susceptible d'être modifié en fonction de l'évolution du cadre réglementaire et législatif.

Document rédigé par l'équipe du « Pôle Alternance »

Mission Formation Continue et Apprentissage de l'Université Paul Sabatier / Toulouse III

Mission Formation Continue et Apprentissage
Université Paul Sabatier / Toulouse III
31062 TOULOUSE cedex 9

Tél. : 05 61 55 66 30

Fax. : 05 61 55 87 01