

# CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

## CERFA COMMENTÉ

Cette fiche pratique vous donne les informations essentielles pour remplir sereinement le Cerfa N°12434\*05 du contrat de professionnalisation.

**À noter!** Pour les contrats conclus depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023, le Cerfa (original signé par les parties) doit être conservé pendant 5 ans à compter de sa conclusion.



**Transmettre à Opcw EP le dossier complet au plus tard dans les 5 jours calendaires qui suivent le début d'exécution du contrat :**

- le Cerfa dûment rempli et signé par l'employeur et le bénéficiaire ;
- le document précisant : intitulé, objectif et contenu de la formation, moyens prévus, durée et période de réalisation, modalités de déroulement, de suivi et de sanction de l'action, prix et modalités de règlement ;
- le calendrier tenant compte des journées en formation, en entreprise et de la période prévisionnelle des examens ;
- la copie de la convention de formation, si formation externe ;
- le descriptif du parcours de formation interne, le cas échéant (se référer au modèle Opcw EP) ;
- la convention de mobilité européenne ou internationale, si une mobilité est prévue dans la convention de formation initiale ;
- si le contrat associe des actions de validation des acquis de l'expérience (VAE), joindre impérativement la notification d'acceptation du projet par la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP). Si le contrat constitue un avenant au contrat de travail initial, transmettre le contrat de travail initial et l'annexe avec le Cerfa le cas échéant.

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ, DES SOLIDARITÉS ET DES FAMILLES  
Contrat de professionnalisation (art. L. 8325-1 à L. 8325-24 du code du travail)  
Lire ATTENTIVEMENT la notice Cerfa avant de remplir ce document  
N° 12434\*05

**L'EMPLOYEUR**

Nom et prénom ou dénomination :  Particulier-employeur :  oui  non  
 Adresse de l'établissement d'exécution du contrat :  N° URSSAF du particulier-employeur :   
 N° :  Voie :   
 Complément :   
 Code postal :  N° SIRET de l'établissement d'exécution du contrat :   
 Commune :  Code activité de l'entreprise (NAF) :   
 Téléphone :  Effectif total salariés de l'entreprise :   
 Courriel :  Code IDCC de la convention collective applicable :   
 Caisse de retraite complémentaire :  Numéro du projet\* :   
 Organisme de prévoyance le cas échéant :  \*à renseigner dans le cadre d'un contrat de professionnalisation associant des actions de validation des acquis de l'expérience mentionné à l'article 11 de la loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022

**LE SALARIÉ**

Nom de naissance du salarié :   
 Nom d'usage :   
 Le premier prénom du salarié selon l'état civil :   
 Adresse du salarié :  Département de naissance :   
 N° :  Voie :  Commune de naissance :   
 Complément :  Déclare bénéficier de la reconnaissance de travailleur handicapé :  oui  non  
 Code postal :  Si non, bénéficiez-vous de droits attachés à la RQTH\*\* :  oui  non  
 Commune :  Equivalence jeunes :  oui  non  
 Téléphone :  Extension BOE :  oui  non  
 Courriel :  Inscrit à France Travail :  oui  non  
 NIR du salarié :  Si oui, numéro d'inscription :   
 Date de naissance : / / Durée :  mois  
 Sexe :  M  F Situation avant ce contrat :   
 Type de minimum social, si bénéficiaire :   
 Diplôme ou titre le plus élevé obtenu :

\*\* Reportez-vous à la page 3 de la notice pour en savoir plus sur les droits attachés à la RQTH.

**LE TUTEUR**

Tuteur au sein de l'établissement employeur :  Tuteur de l'entreprise utilisatrice, si travail temporaire ou Groupement d'employeur :   
 Nom :  Nom :   
 Prénom :  Prénom :   
 Emploi occupé :  Emploi occupé :   
 Date de naissance : / / Date de naissance : / /  
 Code activité de l'entreprise utilisatrice (NAF)\* :   
 \*à renseigner dans le cadre d'un contrat de professionnalisation associant des actions de validation des acquis de l'expérience mentionné à l'article 11 de la loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022.

L'employeur atteste sur l'honneur que le tuteur répond à l'ensemble des critères d'éligibilité à cette fonction.

**LE CONTRAT**

Nature du contrat :  CDI  CDD  travail temporaire  Si le présent contrat de professionnalisation vaut avenant au contrat de travail initial cochez la case ci-contre\*  
 Type de contrat :  \*uniquement dans le cadre d'un contrat de professionnalisation associant des actions de validation des acquis de l'expérience mentionné à l'article 11 de la loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022

Emploi occupé pendant le contrat (intitulé précis) :   
 Classification de l'emploi dans la convention collective :   
 Niveau :  Coefficient hiérarchique :   
 Durée de la période d'essai :  jours Date de début d'exécution du contrat : / / Si avenant, date d'effet : / /  
 Date de fin du CDD ou de l'action de professionnalisation si CDI : / / Durée hebdomadaire du travail : heures minutes Date de conclusion : (date de signatures du contrat) / /

**LA FORMATION**

Dénomination de l'organisme de formation principal :  N° SIRET de l'organisme de formation principal :   
 N° de déclaration d'activité de cet organisme :   
 S'agit-il d'un service de formation interne :  oui  non 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.  
 Type qualification visée :  Diplôme ou titre visé :  Code RNCP :   
 Intitulé précis :   
 Spécialité de formation :   
 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  
 Date de début du cycle de formation : / / Date prévue de fin des épreuves ou examens : / /

En application de l'article L. 8325-3 du code du travail, l'employeur s'engage à assurer au titulaire du contrat une formation lui permettant d'acquies 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.

Fait à :  Signature de l'employeur  Signature du salarié

**CADRE RÉSERVÉ À L'OPCO**

Nom de l'OPCO :  N° Adhérent de l'employeur à l'OPCO s'il existe :

Pour remplir le contrat et pour plus d'informations sur le traitement des données reportez-vous à la notice.

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 :
N° : Voie :	
Complément :	N° SIRET de l'établissement d'exécution du contrat :
Code postal :	
Commune :	Code activité de l'entreprise (NAF) :
Téléphone :	Effectif total salariés de l'entreprise : <b>1</b>
Courriel :	Code IDCC de la convention collective applicable : <b>2</b> <b>3</b>
Caisse de retraite complémentaire :	Numéro du projet* : <b>4</b>
Organisme de prévoyance le cas échéant :	<small>*à renseigner dans le cadre d'un contrat de professionnalisation associant des actions de validation des acquis de l'expérience mentionné à l'article 11 de la loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022</small>



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

- les employeurs de droit privé établis ou domiciliés en France (métropole et outre-mer) 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 (contrat de professionnalisation intérimaire).

**1**

**EFFECTIF TOTAL SALARIÉS DE L'ENTREPRISE**

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

**2**

**CONVENTION COLLECTIVE APPLICABLE**

La convention collective applicable par l'entreprise détermine l'accord formation de référence. Cette information permet à Opco EP de contrôler la conformité du contrat aux dispositions conventionnelles (durée de la formation, salaire minimum...).

**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).

Si le contrat est signé avec un particulier employeur, le code IDCC à indiquer est 3180.

Le Code IDCC peut être obtenu via le site [travail-emploi.gouv.fr](http://travail-emploi.gouv.fr) ou sur le site de [France Compétences](http://FranceCompétences).

**4**

**NUMÉRO DU PROJET**

À renseigner uniquement dans le cas d'un contrat de professionnalisation associant des actions de VAE. Le numéro du projet figure sur la notification d'acceptation du

LE SALARIÉ	
Nom de naissance du salarié :	
Nom d'usage :	
Le premier prénom du salarié selon l'état civil :	
Adresse du salarié :	Département de naissance :
N° : Voie :	Commune de naissance :
Complément :	Déclare bénéficiaire de la reconnaissance de travailleur handicapé : <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non
Code postal :	Si non, bénéficiez-vous de droits attachés à la RQTH**:
Commune :	Équivalence jeunes : <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non
Téléphone :	Extension BOE : <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non
Courriel :	Inscrit à France Travail : <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non
NIR du salarié :	Si oui, numéro d'inscription :
Date de naissance :	Durée : mois
Sexe : <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> F	Situation avant ce contrat :
	Type de minimum social, si bénéficiaire :
	Diplôme ou titre le plus élevé obtenu :

LE SALAIRE

1

2

3

4

1

**NIR DU SALARIÉ**

Il s'agit du Numéro de sécurité sociale du bénéficiaire du contrat de professionnalisation, officiellement appelé Numéro d'Inscription au Répertoire (NIR) des personnes physiques. Ce numéro est notamment inscrit sur la carte vitale, en dessous du nom et du prénom du porteur. Seuls les OPCO sont habilités à collecter le NIR pour AGORA (plateforme d'échanges de données sur la formation).

2

**DATE DE NAISSANCE DU SALARIÉ**

Elle permet en partie de définir le niveau minimal de rémunération à verser (voir le cadre « LE CONTRAT ») et l'application éventuelle de règles spécifiques. Si le bénéficiaire est mineur, l'employeur doit respecter une réglementation particulière concernant les durées maximales de travail, les pauses et repos, l'interdiction du travail de nuit ou de certains travaux dangereux...

3

**SALARIÉ EN SITUATION DE HANDICAP**

Des aides spécifiques peuvent être accordées par l'Agefiph si l'alternant est en situation de handicap (voir le site [agefiph.fr](http://agefiph.fr)).

**NOUVEAU!** Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024, les droits liés à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) sont étendus :

- aux jeunes de 15 à 20 ans qui bénéficient de certaines prestations (prestation de compensation du handicap – PCH, allocation d'éducation de l'enfant handicapé – AEEH) ou d'un projet personnalisé de scolarisation (PPS);
- aux personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE), hors ayants-droits.

Si l'alternant est dans l'une de ces situations (RQTH, Équivalence jeune ou Extension BOE), il convient de cocher la case correspondante.

4

**SITUATION AVANT CE CONTRAT**

**L'inscription comme demandeur d'emploi et l'indication du numéro d'inscription** sont obligatoires pour les personnes âgées de 26 ans et plus dont la situation avant contrat est « personne à la recherche d'un emploi » ou « inactif » non bénéficiaire d'un minimum social ou d'un CUI (code 9 ou 10 pour la rubrique « Situation avant ce contrat »).

**En revanche, cette inscription n'est pas exigée** si le bénéficiaire était auparavant :

- scolaire, en CIVIS ou étudiant (code 1, 2 ou 3);
- en contrat en alternance ou en contrat aidé (code 4, 5 ou 6);
- stagiaire de la formation professionnelle (code 7) ou salarié (code 8).



**Aucun délai n'est exigé entre la fin du contrat aidé et la conclusion du contrat de professionnalisation.**

Si la dernière situation indiquée dans le CERFA est « Salarié en contrat aidé » (code 6), les modalités particulières prévues pour les « contrats renforcés » s'appliquent.

LE SALARIÉ	
Nom de naissance du salarié :	
Nom d'usage :	
Le premier prénom du salarié selon l'état civil :	
Adresse du salarié :	Département de naissance :
N° : Voie :	Commune de naissance :
Complément :	Déclare bénéficiaire de la reconnaissance de travailleur handicapé : <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non
Code postal :	Si non, bénéficiez-vous de droits attachés à la RQTH**:
Commune :	Équivalence jeunes : <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non
Téléphone :	Extension BOE : <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non
Courriel :	Inscrit à France Travail : <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non
NIR du salarié :	Si oui, numéro d'inscription :
Date de naissance :	Durée : mois
Sexe : <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> F	Situation avant ce contrat :
	Type de minimum social, si bénéficiaire :
	Diplôme ou titre le plus élevé obtenu :

LE SALAIRE

5

**TYPE DE MINIMUM SOCIAL, SI BÉNÉFICIAIRE :**

si cette case est complétée, les spécificités prévues pour les « contrats renforcés » avec ces publics (majoration de la durée du contrat et du financement) s'appliquent.

6

**DIPLÔME OU TITRE LE PLUS ÉLEVÉ OBTENU**

Il permet, avec la date de naissance, de définir le niveau minimal de rémunération à verser et l'application éventuelle de règles spécifiques.



**Salariés étrangers (hors UE et EEE) :** c'est à l'employeur (et non à l'Opco) de vérifier, avant le début d'exécution du contrat, la régularité de la situation du salarié (titre de séjour et autorisation de travail). L'autorisation de travail (délivrée par la DREETS) est accordée de droit à l'étranger autorisé à séjourner en France pour la conclusion d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée. Cette autorisation est accordée de droit aux mineurs isolés étrangers pris en charge par l'aide sociale à l'enfance, sous réserve de la présentation du contrat de professionnalisation.

LE TUTEUR	
<b>Tuteur au sein de l'établissement employeur</b>	<b>1 Tuteur de l'entreprise utilisatrice, si travail temporaire ou Groupement d'employeur</b>
Nom : _____	Nom : _____
Prénom : _____	Prénom : _____
2 Emploi occupé : _____	Emploi occupé : _____
Date de naissance : ____ / ____ / ____	Date de naissance : ____ / ____ / ____
	<b>3</b> Code activité de l'entreprise utilisatrice (NAF)* : _____ <small>* à renseigner dans le cadre d'un contrat de professionnalisation associant des actions de validation des acquis de l'expérience mentionné à l'article 11 de la loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022.</small>
<b>4</b> <input type="checkbox"/> L'employeur atteste sur l'honneur que le tuteur répond à l'ensemble des critères d'éligibilité à cette fonction.	



### La désignation d'un tuteur est obligatoire

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 (deux si le tuteur est employeur) en contrat de professionnalisation, d'apprentissage ou en reconversion ou promotion par alternance (Pro-A).

[Voir fiche Tutorat.](#)



Des conditions d'expérience ou de suivi différentes peuvent être fixées par accord de branche : pour connaître les règles applicables dans votre branche, contactez votre conseiller Opco EP.

1

#### TUTEUR DE L'ENTREPRISE UTILISATRICE

En cas de mise à disposition du salarié (par exemple, si l'employeur est une entreprise de travail temporaire ou un groupement d'employeurs), un double tutorat doit 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 d'employeurs ou l'entreprise de travail temporaire est chargé d'assurer la liaison avec l'organisme de formation.



#### À noter !

Le tuteur désigné au sein du groupement d'employeurs ou de l'entreprise de travail temporaire n'est pas soumis aux conditions générales d'exercice du tutorat exposées ci-dessus (qualification, nombre de salariés suivis simultanément).

2

#### DATE DE NAISSANCE

Si le tuteur est âgé de 45 ans ou plus, la prise en charge par l'Opco EP des frais de tutorat peut être 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).



#### À noter !

Cette majoration de la prise en charge des frais de tutorat peut également être appliquée pour les « contrats renforcés » (conclus avec des publics prioritaires : voir la [fiche Dispositif](#)).

**Les deux possibilités de majoration (en raison de l'âge du tuteur ou en raison du bénéficiaire du contrat) ne sont pas cumulables.**

3

#### CODE ACTIVITÉ DE L'ENTREPRISE UTILISATRICE (NAF)

À renseigner uniquement si le contrat de professionnalisation associe des actions de VAE. Cette information permet à l'OPCO de disposer d'informations sur le secteur d'activité de l'entreprise utilisatrice afin de vérifier la conformité de la demande de prise en charge au cadre réglementaire.

4

#### ATTESTATION SUR L'HONNEUR

En cochant cette case, l'employeur atteste qu'il possède tous les justificatifs d'expérience professionnelle, de formation et qu'il s'est assuré que le tuteur remplit bien les conditions d'expérience et/ou de diplôme exigées.

LE CONTRAT		
<b>1</b>	Nature du contrat : <input type="checkbox"/> CDI <input type="checkbox"/> CDD <input type="checkbox"/> travail temporaire	<input type="checkbox"/> Si le présent contrat de professionnalisation vaut avenant au contrat de travail initial cochez la case ci-contre*
<b>2</b>	Type de contrat : <input type="text"/>	* uniquement dans le cadre d'un contrat de professionnalisation associant des actions de validation des acquis de l'expérience mentionné à l'article 11 de la loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022
Emploi occupé pendant le contrat (intitulé précis) : <input type="text"/>		
Classification de l'emploi dans la convention collective : <input type="text"/>		
Niveau : <input type="text"/>		Coefficient hiérarchique : <b>3</b>
<b>4</b>	Durée de la période d'essai : <input type="text"/> jours	Date de début d'exécution du contrat : <input type="text"/>
Date de fin du CDD ou de l'action de professionnalisation si CDI : <input type="text"/>		Si avenant, date d'effet : <input type="text"/>
Date hebdomadaire du travail : <input type="text"/> heures <input type="text"/> minutes		Date de conclusion : (date de signatures du contrat) <input type="text"/>
Salaire brut mensuel à l'embauche : <input type="text"/> , <input type="text"/> € (ou salaire brut horaire pour un contrat de travail temporaire)		

LE CONTRAT

1

### NATURE DU CONTRAT

#### 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) est possible :
- jusqu'à 36 mois pour les « contrats renforcés » (conclus avec des publics prioritaires : voir la [fiche Dispositif](#)) ;
- jusqu'à 24 mois pour certains publics ou qualifications définis par accord de branche ou accord collectif.



#### À noter !

Pour connaître les règles applicables dans votre branche, rendez-vous sur le site [opcoep.fr/criteres-de-financements](http://opcoep.fr/criteres-de-financements) ou contactez votre conseiller Opco EP.

2

### 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).



#### À noter !

En cas de contrat saisonnier, il convient de 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 en CDD 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).

3

### NIVEAU ET COEFFICIENT HIÉRARCHIQUE

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

4

### DURÉE DE LA PÉRIODE D'ESSAI

À défaut de dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, ce sont les règles de droit commun qui s'appliquent :

- 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>re</sup> période de travail effectif chez chacun des employeurs.
- CDI : 2 mois (ouvrier/employé), 3 mois (agent de maîtrise/technicien) ou 4 mois (cadre), renouvelable une fois pour chaque catégorie socio-professionnelle.

LE CONTRAT		
Nature du contrat : <input type="checkbox"/> CDI <input type="checkbox"/> CDD <input type="checkbox"/> travail temporaire	<input type="checkbox"/> Si le présent contrat de professionnalisation vaut avenant au contrat de travail initial cochez la case ci-contre*	
Type de contrat : [ ]	* uniquement dans le cadre d'un contrat de professionnalisation associant des actions de validation des acquis de l'expérience mentionné à l'article 11 de la loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022	
Emploi occupé pendant le contrat (intitulé précis) :	[ ]	
Classification de l'emploi dans la convention collective :	[ ]	
Niveau : [ ]	Coefficient hiérarchique : [ ]	
Durée de la période d'essai : [ ] jours	<b>5</b> Date de début d'exécution du contrat : [ ] [ ] [ ]	Si avenant, date d'effet : [ ] [ ] [ ]
<b>6</b> Date de fin du CDD ou de l'action de professionnalisation si CDI : [ ] [ ] [ ]	Durée hebdomadaire du travail : [ ] heures [ ] minutes	Date de conclusion : (date de signatures du contrat) [ ] [ ] [ ]
Salaire brut mensuel à l'embauche : [ ] , [ ] € (ou salaire brut horaire pour un contrat de travail temporaire)		

LE CONTRAT

5

#### DÉBUT D'EXÉCUTION DU CONTRAT

La date de début d'exécution correspond à la date à laquelle débute effectivement le contrat, en centre de formation ou en entreprise. La date de conclusion est la date à laquelle le contrat (ou l'avenant au contrat) est signé par les deux parties.

6

#### FIN DE 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).



#### OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR EN MATIÈRE D'INFORMATION DE L'ALTERNANT

Les employeurs doivent transmettre à tout nouveau salarié un certain nombre d'informations relatives aux conditions de travail. S'agissant des salariés en contrat de professionnalisation, **l'employeur doit ainsi leur communiquer dans un délai de 7 jours à compter de l'embauche :**

- lorsque l'alternant suit sa formation pratique sur plusieurs lieux de travail et/ou que l'adresse de l'employeur est distincte du lieu de travail, les autres adresses du lieu de travail éventuelles et/ou l'adresse de l'employeur ;
- les éléments constitutifs de la rémunération, en particulier les majorations pour les heures supplémentaires, ainsi que la périodicité et les modalités de paiement de la rémunération.

**D'autres informations doivent être communiquées aux alternants dans un délai de 30 jours** (conventions et accords collectifs applicables, durée ou modalités de calcul des congés payés, régimes de protection sociale dont ils bénéficient, procédures à suivre en cas de rupture du contrat de travail...) : pour plus de détails, se reporter à la **notice associée au Cerfa**.

Des **modèles de documents** permettant de respecter ces obligations d'information sont mis à la disposition des employeurs.

LE CONTRAT		
Nature du contrat : <input type="checkbox"/> CDI <input type="checkbox"/> CDD <input type="checkbox"/> travail temporaire		
Type de contrat : <input type="text"/>		<b>9</b> <input type="checkbox"/> Si le présent contrat de professionnalisation vaut avenant au contrat de travail initial cochez la case ci-contre* <i>* uniquement dans le cadre d'un contrat de professionnalisation associant des actions de validation des acquis de l'expérience mentionné à l'article 11 de la loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022</i>
Emploi occupé pendant le contrat (intitulé précis) : <input type="text"/>		
Classification de l'emploi dans la convention collective : <input type="text"/>		
Niveau : <input type="text"/>		Coefficient hiérarchique : <input type="text"/>
Durée de la période d'essai : <input type="text"/> jours	Date de début d'exécution du contrat : <input type="text"/> / <input type="text"/> / <input type="text"/>	Si avenant, date d'effet : <input type="text"/> / <input type="text"/> / <input type="text"/>
Date de fin du CDD ou de l'action de professionnalisation si CDI : <b>7</b> <input type="text"/> / <input type="text"/> / <input type="text"/>	Durée hebdomadaire du travail : <input type="text"/> heures <input type="text"/> minutes	Date de conclusion : (date de signatures du contrat) <input type="text"/> / <input type="text"/> / <input type="text"/>
<b>8</b> Salaire brut mensuel à l'embauche : <input type="text"/> , <input type="text"/> € (ou salaire brut horaire pour un contrat de travail temporaire)		

LE CONTRAT

7

### 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 pour les jeunes de moins de 18 ans s'appliquent (sauf dérogations accordées par l'inspecteur du travail dans certains secteurs particuliers).



### À noter!

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 (ou de l'action de professionnalisation) doit être comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat avec un minimum de 150 heures.

8

### SALAIRE BRUT À L'EMBAUCHE

Le salaire incluant les primes ou accessoires de salaires, doit être au moins égal à la rémunération minimale prévue par la réglementation

(voir la **fiche Dispositif**) :

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



### À noter!

Un accord de branche peut fixer des niveaux de rémunération minimaux supérieurs à ces seuils : contactez votre conseiller Opcp EP.

9

### AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL INITIAL

Pour les contrats associant formation et actions de VAE, il convient de cocher uniquement cette case et de ne cocher aucune des cases relatives à la nature du contrat (CDD, CDI ou ETT). L'employeur formalise dans ce cas l'avenant au contrat initial par une annexe au Cerfa. Le contrat initial et l'annexe doivent être communiqués à l'OPCO.



### À noter!

Toute modification du contrat doit faire l'objet d'une acceptation du salarié.



En cas d'embauche en CDD, il convient de transmettre la copie du Cerfa (qui vaut contrat de travail) au salarié dans les 2 jours ouvrables suivant l'embauche. À défaut le contrat de travail sera requalifié en CDI.

LA FORMATION	
Dénomination de l'organisme de formation principal :	N° SIRET de l'organisme de formation principal :
S'agit-il 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"/> L'employeur atteste que le service de formation interne dispose des moyens nécessaires à la réalisation de la formation du salarié.	Nombre d'organismes de formation intervenant :
Type qualification visée :	Diplôme ou titre visé :
Intitulé précis :	Code RNCP :
Spécialité de formation :	
<b>Organisation de la formation :</b>	
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 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 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.	
Fait à :	
Signature de l'employeur	Signature du salarié

LA FORMATION

**1**  
**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.

**2**  
**TYPE DE QUALIFICATION VISÉE**  
Le contrat de professionnalisation permet de préparer différentes qualifications :

- Certification enregistrée au **RNCP** autre qu'un certificat de qualification professionnelle (CQP) = code 1 (il s'agit notamment des diplômes, titres professionnels...)
- Certification de qualification professionnelle (CQP), qu'il soit inscrit ou non au RNCP = code 2
- Qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale = code 3

- Certification ou qualification professionnelle visée dans le cadre de l'expérimentation associant des actions de VAE = code 8

**À noter!**  
Lorsque la formation correspond au code 3, l'employeur doit préciser l'intitulé de la qualification visée dans la CCN et délivrer au salarié, à l'issue des actions de professionnalisation, une attestation reconnaissant que le salarié a bien atteint celle-ci.

**3**  
**CODE RNCP**  
Lorsque la qualification visée est inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles, indiquer le code correspondant (en chiffres «XXXXX») qui suit la mention RNCP. Pour plus d'informations, consulter [le site de France Compétences](http://www.francecompetences.fr).

**4**  
**INTITULÉ PRÉCIS**  
Lorsque le type de qualification visée correspond au code 8 (certification ou qualification professionnelle dans le cadre de l'expérimentation associant des actions de VAE), renseigner ce champ avec les abréviations suivantes en indiquant à la suite le libellé de la formation :

Type de certification ou qualification professionnelle visé dans le cadre d'un contrat associant des actions de VAE	Informations à saisir dans le champ « intitulé précis » « abréviation à indiquer » + intitulé précis de la formation
Certification enregistrée au RNCP	« RNCP » + intitulé précis de la certification
Certificat de qualification professionnelle	« CQP » + intitulé précis du certificat
Qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale	« CCN » + intitulé précis de la qualification
Blocs de compétences mentionnés à l'article L. 6113-1 du code du travail	« Bloc RNCP » + intitulé précis du bloc de compétences visé
Autres blocs de compétences	« Autre Bloc » + intitulé précis du bloc de compétences visé

LA FORMATION	
Dénomination de l'organisme de formation principal :	N° SIRET de l'organisme de formation principal :
<input type="checkbox"/> S'agit-il 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"/> L'employeur atteste que le service de formation interne dispose des moyens nécessaires à la réalisation de la formation du salarié.	Nombre d'organismes de formation intervenant :
Type qualification visée :	Diplôme ou titre visé :
	Code RNCP :
Intitulé précis :	
Spécialité de formation :	
<b>Organisation de la formation :</b>	
<b>5</b> Durée totale des actions d'évaluation, d'accompagnement et des enseignements : heures dont durée des enseignements généraux, professionnels et technologiques : heures	
<b>6</b> Date de début du cycle de formation :	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 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.	
Fait à :	
<i>Signature de l'employeur</i>	<i>Signature du salarié</i>

LA FORMATION

5

### DURÉE DE LA FORMATION

Les enseignements généraux, professionnels et technologiques et les actions d'accompagnement et d'évaluation doivent représenter entre 15 % et 25 % de la durée du contrat, avec un minimum de 150 heures.

Un accord de branche ou un accord collectif interprofessionnel peut allonger la durée des actions de formation au-delà de 25 % pour certains publics ou pour les salariés visant des formations diplômantes.



#### À noter!

La base de calcul utilisée pour définir la proportion de formation se fonde sur la durée légale du travail, soit 1607 heures annuelles pour un temps plein.

6

### DATE DE DÉBUT DU CYCLE DE FORMATION ET DATE PRÉVUE DE FIN DES ÉPREUVES OU DES EXAMENS

Le démarrage de la formation doit intervenir dans les 2 mois qui suivent le début d'exécution du contrat pour permettre d'évaluer l'adéquation entre le programme de formation et les acquis du salarié et, en cas d'inadéquation, d'adapter le programme ou le volume de la formation.

Les actions de formation et les épreuves de validation sont obligatoirement programmées avant la 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 RNCP).



- **La formation se déroule obligatoirement en alternance** (méthode associant des enseignements et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice d'activités en entreprise) : les enseignements doivent donc être répartis sur l'ensemble de la durée de la professionnalisation (CDD ou début du CDI).
- **Formation le dimanche** : il n'est pas possible de prévoir que la formation se déroule le dimanche, cette situation ne correspondant pas aux motifs de dérogation autorisant le travail le dimanche.
- **Formation à distance** : tout ou partie de la formation peut se réaliser à distance sous réserve de respecter les conditions suivantes :
  - une assistance technique et pédagogique appropriée doit être prévue pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son parcours ;
  - le bénéficiaire doit être informé sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne ;
  - des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation doivent être organisées.

Le contrat de professionnalisation étant un contrat de travail, il est important de veiller à ce que la formation se déroule bien pendant le temps de travail et non sur le temps personnel du salarié (les soirs, week-ends et jours fériés par exemple).

- **Tout ou partie de la formation dans le cadre du contrat de professionnalisation peut également se réaliser en situation de travail.** La mise en œuvre d'une action de formation en situation de travail (AFEST) suppose :
  - une analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques ;
  - la désignation préalable d'un formateur pouvant exercer une fonction tutorale ;
  - la mise en place de phases réflexives permettant une prise de recul sur les mises en situation de travail et une analyse des compétences acquises au regard de ce qui est attendu ;
  - des évaluations spécifiques des acquis de la formation qui jalonnent ou concluent l'action.

**Pour plus d'informations sur les AFEST, contactez votre conseiller Opc EP.**



#### DES QUESTIONS ?

Contactez votre conseiller Opc EP :

[opcoep.fr/mon-conseiller](https://opcoep.fr/mon-conseiller) ;

consultez notre FAQ en ligne sur [question-formation.com](https://question-formation.com) ;

trouver un alternant sur [hub-alternance.opcoep.fr](https://hub-alternance.opcoep.fr) ;

[le portail de l'alternance Opc EP](https://leportaildelalternance.opcoep.fr)