

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

A L'UNIVERSITE TOULOUSE III PAUL SABATIER

L'ALTERNANCE : UN OUTIL DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES AU SERVICE DE VOTRE ENTREPRISE

MISE EN ŒUVRE DU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION.....	4,
1) DEFINITION ET OBJECTIFS	4
2) TYPES D'ENTREPRISES	4
3) BENEFICIAIRES	4
4) DUREE DU CONTRAT / DUREE DE L'ACTION DE PROFESSIONNALISATION / PERIODE D'ESSAI.....	4
5) RUPTURE DU CONTRAT / RENOUVELLEMENT DU CONTRAT	5
6) SUCCESSION DE CONTRATS	5
7) PROTECTION SOCIALE / ARRET MALADIE / ACCIDENT DU TRAVAIL / CONGES.....	6
8) SALAIRE	7
9) ROLE DES TROIS PARTENAIRES.....	9
MESURES INCITATIVES	11
10) EXONERATION DES COTISATIONS PATRONALES DE SÉCURITÉ SOCIALE	11
11) AIDE VERSÉE PAR LE POLE EMPLOI POUR L'EMBAUCHE D'UN DEMANDEUR D'EMPLOI.....	11
12) COÛT DE FORMATION	11
13) LES FRAIS DU TUTORAT	11
14) CALCUL DES EFFECTIFS	12
15) AUTRES MESURES INCITATIVES	12
ETABLISSEMENT D'UN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION.....	13
CONTACTER NOTRE EQUIPE	14
ANNEXE : EXEMPLE D'UN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION :	15

L'ALTERNANCE

Un outil de gestion des Ressources Humaines au service de votre entreprise

L'alternance est fondée sur l'articulation de périodes d'acquisition de savoir-faire en entreprise et de périodes de formation théorique dispensées à l'Université.

Ce mode de formation facilite le recrutement et la formation de salariés en fonction de vos besoins et de vos projets.

Les formations en alternance vous permettent :

- de pré-recruter, de faciliter l'intégration et l'adaptation de vos futurs collaborateurs,
- **de fidéliser** les salariés,
- de **mettre en place des parcours de formation** individualisés et sécurisés en fonction de vos besoins,
- de **développer le tutorat** pour la transmission des savoir-faire,
- d'anticiper les départs à la retraite en formant les salariés,
- de renouveler et de renforcer les compétences de l'entreprise,
- d'optimiser les ressources de financement.

Elles sont mises en œuvre dans le cadre de deux contrats de travail, de type particulier :

- le contrat d'apprentissage,
- le contrat de professionnalisation.

Le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle et de permettre l'acquisition d'une des qualifications professionnelles comme :

- un **diplôme** ou un **titre à finalité** professionnelle délivré par l'Etat ou autres organismes enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP – <http://www.cncp.gouv.fr>),
- un **certificat** de qualification professionnelle,
- une **qualification reconnue** dans les classifications d'une convention collective nationale de branche,
- une **qualification figurant sur une liste** établie par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi d'une branche professionnelle (CPNE) ou Commission Paritaire Nationale d'Application de l'Accord (CPNAA) pour les accords interprofessionnels.

L'Université Toulouse III Paul Sabatier vous propose des **diplômes universitaires, des licences professionnelles et des masters professionnels** en contrat de professionnalisation.

Recruter en contrat de professionnalisation signifie que l'entreprise, le salarié et l'université deviennent des **partenaires forts** dans la **co-construction de parcours de formation** et dans l'adéquation entre vos projets et ceux des salariés en alternance.

Ce guide vous présente les principaux aspects légaux et réglementaires relatifs au contrat de professionnalisation énoncés dans le Code du Travail et mis en œuvre à l'Université Toulouse III Paul Sabatier.

IMPORTANT :

Chaque branche professionnelle ou inter professionnelle peut définir d'autres modalités et critères de prise en charge. Il vous faut vous rapprocher de votre Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) pour connaître ces critères, qui peuvent varier en fonction de l'accord de branche ou inter professionnel dont dépend votre entreprise.

MISE EN ŒUVRE DU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

1) DEFINITION ET OBJECTIFS

Le contrat de professionnalisation est un contrat, de type particulier, mis en œuvre dans le cadre :

- soit d'un contrat à durée déterminée (CDD),
- soit d'un contrat à durée indéterminée (CDI).

2) TYPES D'ENTREPRISES

- Entreprises **assujetties au financement de la formation professionnelle continue,**
- **Etablissements publics industriels et commerciaux,**
- Les entreprises de travail temporaire dans le cadre d'un CDD.

Sont exclus : les collectivités territoriales, les organismes consulaires (CCI, Chambre de Métiers...), les établissements publics à caractère administratif.

3) BENEFICIAIRES

- Le contrat de professionnalisation est accessible aux :
- titulaires des pré requis liés à la formation visée
 - âgés de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale
 - aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, inscrits au pôle emploi

A noter

L'autorisation de travail est accordée de droit à la **personne étrangère** ayant une autorisation de séjour et concluant un contrat en alternance à durée déterminée. (Article L5221-5 du Code du travail).

Les bénéficiaires de minima sociaux (RSA : Revenu de solidarité active ; ASS : Allocation spécifique de solidarité ; AAH : Allocation aux adultes handicapés) ou ayant été en CUI (Contrat unique d'insertion) peuvent également signer un contrat de professionnalisation.

4) DUREE DU CONTRAT / DUREE DE L'ACTION DE PROFESSIONNALISATION / PERIODE D'ESSAI

Durée du contrat

Elle peut varier entre 6 et 12 mois.

Dérogation possible jusqu'à 24 mois pour des diplômés nationaux dans certaines branches professionnelles.

Durée de l'action de professionnalisation

Elle correspond aux **périodes de formation théorique.**

Elle doit être comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat sans être inférieure à 150 heures.

Remarque

- Des volumes horaires supérieurs sont admis par certaines branches professionnelles,
- La durée totale de travail du salarié (incluant le temps passé en formation) ne peut excéder la durée hebdomadaire de travail pratiquée dans l'entreprise ni la durée quotidienne maximale du travail.

Période d'essai

- 15 jours pour un contrat de 6 mois,
- 1 mois au-delà.

5) RUPTURE DU CONTRAT / RENOUELEMENT DU CONTRAT

Rupture du contrat

Résiliation pendant la période 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 : • Dispose de 30 jours pour le signaler à son OPCA, à la DIRECCTE et à l'organisme chargé du recouvrement des cotisations sociales • Informe le responsable de la formation et le pôle alternance
Résiliation après la période 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	

Renouvellement du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation à **durée déterminée peut être renouvelé une fois** si le stagiaire n'a pu obtenir la qualification préparée :

- 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.**

6) 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 compléter la qualification	Oui pour permettre d'occuper un autre poste de travail avec l'acquisition d'une qualification	Oui pour obtenir une nouvelle qualification dans un autre domaine ou préparer une qualification d'un niveau supérieur
AVEC UN AUTRE EMPLOYEUR	Oui Pas de conditions		

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 DIRECCTE	Oui Pas de conditions	Oui , 2 cas : 1 - Les 2 contrats 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

7) PROTECTION SOCIALE / ARRET MALADIE / ACCIDENT DU TRAVAIL / CONGES

Protection sociale

En tant **que salarié sous contrat de travail**, le stagiaire relève du **régime général de Sécurité Sociale**.

- Il bénéficie des prestations d'assurance maladie, maternité, invalidité, décès selon la législation en vigueur
- En matière d'accident du travail, il est couvert lorsqu'il est au sein de l'entreprise, mais également pendant tout le temps passé en centre de formation

Il revient au salarié d'effectuer les démarches auprès de la CPAM pour changer de régime. Nous lui expliquons à plusieurs reprises et vous remercions d'attirer son attention sur l'importance de cette démarche

La mutuelle de votre salarié en contrat de professionnalisation peut être :

- soit celle que vous lui proposez ou imposez,
- soit une mutuelle prise de sa propre initiative,
- soit celle de ses parents, sous certaines conditions.

Arrêt maladie

Dans un délai de 48 heures suivant la date d'arrêt maladie, le stagiaire doit :

- vous adresser le volet 3 de l'avis d'arrêt de travail délivré par son médecin à l'entreprise
- adresser les volets 1 et 2 à sa caisse d'assurance maladie
- faire parvenir une copie de son arrêt maladie au secrétariat pédagogique de la formation

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

Il convient de le lui rappeler lorsqu'il vous remet le feuillet entreprise

Accident du travail

L'employeur doit :

- Déclarer l'accident du travail à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie dans les 48 heures par lettre recommandée avec accusé de réception,
- Compléter le formulaire CERFA n° 60-3682,
- Joindre une attestation de salaire en cas d'arrêt de travail afin de permettre son indemnisation.

Congés payés (*cadre habituel*)

Le stagiaire bénéficie d'un droit à congés payés

C'est le régime général qui s'applique dans la majorité des cas :

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 le stagiaire n'a pas cumulé suffisamment de droits à congés payés, l'entreprise peut accorder des congés anticipés ou des congés sans solde.

ATTENTION :

Les congés ne peuvent en aucun cas être pris sur les périodes de formation théoriques et le tuteur d'entreprise doit donner son accord.



Il est souvent plus intéressant pour l'entreprise d'**accorder quelques jours de congés anticipés** aux périodes de fermeture de Noël plutôt que d'avoir à accorder la totalité des congés acquis en période d'été, lorsque les stagiaires sont pleinement opérationnels, voire de payer les congés non pris en fin de contrat.

8) SALAIRE

Base mensuelle pour une entreprise aux 35 heures = 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 égale ou supérieure au Bac professionnel ou titre ou diplôme professionnel de même niveau *	65 % du SMIC Brut	80 % du SMIC Brut	Au minimum 85 % du salaire minimum conventionnel ou 100 % du SMIC brut

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

Si l'employeur le souhaite, il peut fixer contractuellement une rémunération plus favorable au stagiaire.

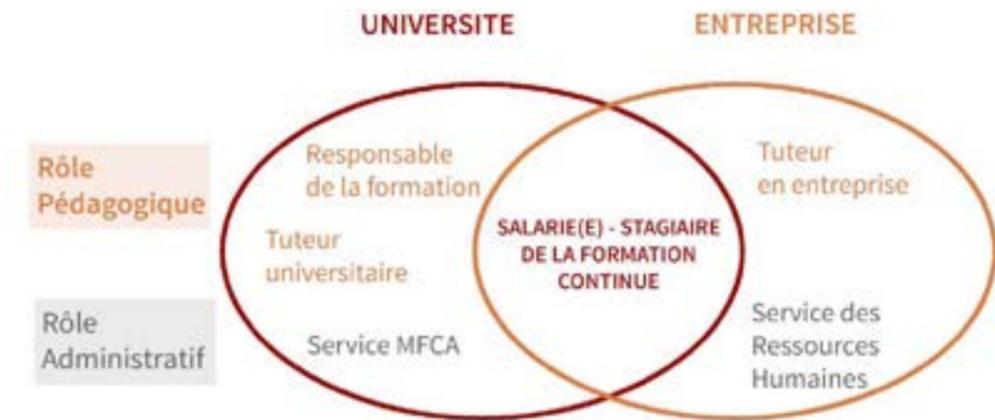
Obligations salariales

- Certaines **conventions collectives** prévoient des pourcentages de **rémunérations plus favorables**, l'entreprise a **l'obligation d'appliquer ces taux**.
- Si le contrat de professionnalisation est conclu par **une entreprise de travail temporaire**, le salaire précisé dans le contrat est le **salaire horaire au démarrage de la formation**.
- **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.

ROLE DE CHAQUE PARTENAIRE

9) ROLE DES TROIS PARTENAIRES

- Le Stagiaire de la formation continue
- L'Entreprise
- L'Université



L'ENTREPRISE	S'engage à : <ul style="list-style-type: none"> • assurer une formation au stagiaire lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle, • lui fournir un emploi en adéquation avec la formation pendant la durée du contrat, • désigner un tuteur d'entreprise pour accompagner le stagiaire.
LE SALARIE/ STAGIAIRE DE LA FORMATION CONTINUE	S'engage à : <ul style="list-style-type: none"> • travailler pour le compte de l'employeur, • suivre la formation prévue au contrat, • être assidu en formation et en entreprise, • se présenter aux examens, • se conformer au règlement intérieur de l'entreprise et de l'Université, • respecter le planning d'alternance. Il ne peut 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 l'entreprise.
L'UNIVERSITE	Met en place un dispositif de suivi des stagiaires avec : <ul style="list-style-type: none"> • des visites en entreprise (au moins une fois par an et plus si besoin est), • des points réguliers et/ou individuels avec les stagiaires, • des contacts téléphoniques ou par mail réguliers avec le tuteur Entreprise, • la désignation d'un tuteur universitaire pour le suivi de chaque stagiaire.

Les actions d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques donnent lieu à la **signature entre l'entreprise et l'Université d'une convention de formation** précisant les objectifs, le programme, les modalités d'organisation, d'évaluation et d'obtention du diplôme.

Dans **les 2 mois suivant le début du contrat, l'employeur examine avec le salarié** l'adéquation du programme de formation au regard des acquis du salarié.

En cas d'inadéquation, l'employeur et le salarié peuvent, dans les limites de la durée du contrat, conclure un avenant.

Cet avenant est transmis à l'OPCA. Il est déposé à la DIRECCTE.

Il est également important d'informer le responsable de la formation.



Depuis la loi sur la Formation Professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale du 05 mars 2014, le tutorat est obligatoire.

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 (contrat de professionnalisation, période de professionnalisation ou en apprentissage), • 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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • accueillir, aider, informer et guider le stagiaire • organiser l'activité du stagiaire en alternance dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels • veiller au respect du planning d'alternance • assurer la liaison entre l'Université et le responsable de formation <p>L'employeur laisse au tuteur le temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.</p>	

→ Nous vous rappelons que le salarié en contrat de professionnalisation n'est pas totalement opérationnel, il est donc important de lui fixer des objectifs de formation et de l'accompagner dans l'acquisition des outils et des méthodes ainsi que dans le développement de ses compétences.

MESURES INCITATIVES

10) EXONERATION DES COTISATIONS PATRONALES DE SÉCURITÉ SOCIALE

Spécifique pour l'embauche d'un demandeur d'emploi de plus de 45 ans

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.

Elle s'applique jusqu'à la fin du contrat, si le contrat est un CDD ou jusqu'au terme de l'action de professionnalisation pour un CDI. (Se rapprocher de l'URSSAF)

Dispositif de la « réduction Fillon » réformé au 1er janvier 2015 en vue de la création du dispositif « zéro cotisations Urssaf » pour les salariés payés au Smic. Attente d'un décret pour 2015.

11) AIDE VERSÉE PAR LE POLE EMPLOI POUR L'EMBAUCHE D'UN DEMANDEUR D'EMPLOI

De 26 ans et plus : aide forfaitaire à l'embauche (AFE) jusqu'à **2000€** pour un temps plein sous certaines conditions. Cette aide est versée tous les 3 mois à hauteur de 200€/mois. Elle doit être demandée au plus tard 3 mois après l'embauche.

De 45 ans et plus : 2 000€ pour un temps plein cumulable avec l'AFE.

12) COUT DE FORMATION

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont **financés partiellement ou totalement par les organismes paritaires collectifs (OPCA).**

Le financement s'effectue sur la base de **forfaits horaires fixés par convention.**

Le forfait couvre tout ou partie des dépenses liées à la réalisation des actions d'évaluation, d'accompagnement et aux enseignements généraux, professionnels et technologiques (frais pédagogiques, rémunération des formateurs, etc...).

Lorsque le coût de la formation, sur lequel s'est engagée conventionnellement l'entreprise avec l'établissement de formation, est supérieur à celui pris en charge par l'OPCA, la différence peut être complétée par une prestation de service.

13) LES FRAIS DU 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 (elle peut être portée à 345 € sous certaines conditions).

14) CALCUL DES EFFECTIFS

Les salarié(e)s en contrat de professionnalisation

- ne sont pas 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
- sont pris en compte dans les effectifs de l'alternance :
 - les entreprises de plus de 250 salariés et plus, qui n'ont que 4 % 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 %.

15) AUTRES MESURES INCITATIVES

Fin de contrat : pas d'indemnité de fin de contrat CDD.

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.

Aides relatives à l'embauche d'apprentis reconnus travailleurs handicapés :

Pour plus d'informations : <http://www.agefiph.fr/>

ETABLISSEMENT D'UN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Nous vous accompagnons dans la mise en place et le suivi des contrats.

LES PROCEDURES

ACTEURS	DELAI	ACTIONS A REALISER
NOTRE SERVICE	le plus tôt possible	<ul style="list-style-type: none">réceptionne la fiche d'engagement de l'Université Paul Sabatier dûment complétée et signée par les trois parties (salarié, entreprise, responsable de formation) pour récolter les informations nécessaires à la mise en place du contrat et de la convention de formation,établit et signe la convention de formation avec l'entreprise,fournit le programme de formation, le planning d'alternance et les dates de soutenances,inscrit les stagiaires à l'Université.
L'EMPLOYEUR	dans les 5 jours * suivant l'embauche	<ul style="list-style-type: none">remplit et adresse le contrat de professionnalisation avec les pièces nécessaires à son OPCA.
L'OPCA	à réception et dans un délai de 20 jours	<ul style="list-style-type: none">émet un avis sur la recevabilité du contrat de professionnalisation,décide de la prise en charge des dépenses liées à l'action de professionnalisation,notifie sa décision à l'employeur et aux salariés,transmet le contrat à la DIRECCTE pour enregistrement.
NOTRE SERVICE	à la fin de la formation	<ul style="list-style-type: none">établit une facture et envoie les feuilles d'émargement et les attestations de présence à l'entreprise et/ou à l'OPCA.

* Il est toutefois conseillé aux employeurs de déposer le dossier avant le début de l'exécution du contrat de professionnalisation, afin de s'assurer auprès de l'OPCA de sa conformité et de la prise en charge des dépenses de formation.

Les pièces à fournir pour constituer le dossier sont généralement :

- La convention de formation fournie par l'Université,
- Le programme de formation, le volume horaire et le planning de l'alternance fournis par l'Université,
- Le formulaire CERFA n° 124 34-02** téléchargeable en ligne (**cf. Annexe 1**),
- La demande de prise en charge**, qui peut être différente selon les OPCA,
- La fiche de renseignement tuteur**, qui peut être différente selon les OPCA.

CONTACTER NOTRE EQUIPE

Notre équipe est présente pour vous accompagner et répondre à toutes vos questions :

Pour le site d'Auch

Fabien LATRAUBE
Tel : 05 62 61 63 07
fabien.latraube@iut-tlse3.fr

Pour le site de Castres

Céline SOUSSI
Tél : 05 63 62 15 88
celine.souissi@iut-tlse3.fr

Pour les sites de Toulouse

Estrella CERVINO-LORENZO
Delphine COUDERC
Karine ORTYL
Emmanuelle SOULES
Tél : 05 61 55 66 30
mfca.p-idfca@univ-tlse3.fr

Pour le site de Tarbes

Patricia CARDON
Tél. : 05 62 44 64 54
formation.continue@iut-tarbes.fr
www.iut-tarbes.fr

Nos rendez-vous annuels :

Avec les salarié(e)s:

- Réunion d'information de pré rentrée
- Réunion de rentrée
- Edition du guide de du stagiaire salarié(e)
- Note sur la déclaration de revenus

Avec les entreprises :

- Mise en place et suivi administratif et financier des contrats
- Réunion de rentrée avec les maîtres d'apprentissage et des conseils de perfectionnement
- Visites d'entreprise

Des supports d'information sont également disponibles pour vous expliquer le contrat d'apprentissage (consulter notre site internet : <http://mfca.ups-tlse.fr>)

ANNEXE : EXEMPLE D'UN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

CERFA n° 12434*02 téléchargeable sur le site :
https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION CERFA EJ 20
Contrat régi par les articles L. 6325-1 à L. 6325-24 du Code du travail

L'EMPLOYEUR

Nom et prénom ou dénomination : _____
 Adresse de l'établissement d'exécution du contrat : N° Voie _____
 Complément : _____
 Code postal : _____ Commune : _____
 Téléphone : _____ / Télécopie : _____
 Courriel : _____
 Caisse de retraite complémentaire : _____
 Organisme de prévoyance (le cas échéant) : _____

Particulier-employeur : oui non
 N°URSSAF du particulier-employeur : _____
 N°SIRET de l'établissement d'exécution du contrat : _____
 Code NAF : _____
 Effectif salarié de l'entreprise : _____
 Convention collective appliquée : _____
 Code ICC de la convention collective appliquée : _____

LE SALARIÉ

Nom et prénom : _____
 Adresse : N° Voie _____
 Complément : _____
 Code postal : _____ Commune : _____
 Téléphone : _____
 Courriel : _____

Date de naissance : _____ Sexe : M F
 Déclare bénéficier de la reconnaissance travailleur handicapé : oui non
 Inscrit à Pôle Emploi : oui non
 Si oui, numéro d'inscription : _____ durée : _____ mois
 Situation avant ce contrat : _____
 Type de minimum social, si bénéficiaire : _____
 Diplôme ou titre le plus élevé obtenu : _____

LE TUTEUR

Tuteur au sein de l'établissement employeur
 Nom et prénom : _____
 Emploi occupé : _____
 Date de naissance : _____

Tuteur de l'entreprise utilisatrice, si travail temporaire ou GEC
 Nom et prénom : _____
 Emploi occupé : _____
 Date de naissance : _____

LE CONTRAT

Nature du contrat : CDI CDD travail temporaire
 Emploi occupé pendant le contrat (intitulé précis) : _____
 Classification de l'emploi dans la convention collective : _____ Niveau : _____ Coefficient hiérarchique : _____
 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 : _____
 Durée de la période d'essai : _____ jours
 Durée hebdomadaire du travail : _____ heures _____ minutes
 Salaire brut à l'embauche : _____ €/ mois (€/ heure pour un contrat de travail temporaire)

LA FORMATION

Organisme de formation principal : _____ N°SIRET de l'organisme de formation principal : _____
 l'employeur atteste que le service de formation interne dispose des moyens nécessaires à la réalisation de la formation du salarié N° de déclaration d'activité de cet organisme : _____
 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 : _____

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'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 le : _____ à _____
 Signature de l'Employeur _____ Signature du Salarié _____

OPCA AUQUEL EST ADRESSÉ LE DOSSIER COMPLET

Nom de l'OPCA : _____ N° d'affilié de l'employeur à l'OPCA s'il existe : _____

Pour remplir le contrat reporter vous à la notice en suivant l'ordre des rubriques du contrat ou effectuez votre démarche en ligne sur le site du service public de l'alternance : www.alternance.emploi.gouv.fr

La Mission Formation Continue et Apprentissage
vous remercie d'avoir choisi les formations en alternance
de l'Université Toulouse III Paul Sabatier

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 Ingénierie de Développement de Formation Continue et Alternance
Mission Formation Continue et Apprentissage de l'Université Toulouse III Paul Sabatier*

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

*Tél. : 05 61 55 66 30
Fax. : 05 61 55 87 01
Mail : mfca.p-idfca@univ-tlse3.fr*