



**TABLEAU
COMPARATIF**

**APPRENTISSAGE
PROFESSIONNALISATION**

2017



SOMMAIRE

I. OBJECTIF	P4
II. PUBLIC VISÉ	P4
III. EMPLOYEUR	P6
IV. FORMATION EN CFA ET ORGANISME DE FORMATION	P7
V. FORMATION ET ACCOMPAGNEMENT DANS L'ENTREPRISE	P10
VI. ENREGISTREMENT DU CONTRAT	P12
VII. VIE DU CONTRAT	P14
VIII. CONSULTATION DES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL	P26
IX. SPÉCIFICITÉS LIÉES AU CONTRAT D'APPRENTISSAGE	P29
X. SPÉCIFICITÉS LIÉES AU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	P32

TABLEAU COMPARATIF

CONTRAT/PÉRIODE D'APPRENTISSAGE

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti (et un représentant légal si l'apprenti est mineur) et un employeur.

Articles L 6221-1 du code du travail

Ce contrat de travail peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée. Dans le cas d'un CDI, la « période d'apprentissage » correspond au temps permettant l'acquisition du diplôme visé par l'apprentissage.

Des règles spécifiques permettent la conclusion d'un contrat d'apprentissage dans les entreprises de travail temporaire, pour des activités saisonnières et dans la fonction publique.

I.OBJECTIF

L'apprentissage concourt aux objectifs éducatifs de la nation.

Il a pour objet de donner à des jeunes travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP.

Article L 6211-1 et L6211-2 du code du travail

II.PUBLIC VISÉ

Les jeunes de 16 à 25 ans révolus au début de l'apprentissage peuvent conclure un contrat d'apprentissage avec toute entreprise du secteur privé ou public.

Article L 6222-1 du code du travail

Il peut être dérogé à la limite d'âge inférieure pour :

- Les jeunes âgés d'au moins 15 ans s'ils justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire («3ème»);

A noter :

Les jeunes qui atteignent l'âge de quinze ans avant le terme de l'année civile peuvent être inscrits, sous statut scolaire, dans un lycée professionnel ou dans un centre de formation d'apprentis pour débiter leur formation. Dans ce cas, il faut que :

- l'élève ait accompli sa scolarité du 1er cycle de l'enseignement secondaire («3ème»),
- il bénéficie d'une promesse écrite d'embauche sous contrat d'apprentissage dès qu'il aura atteint 15 ans.

Circulaire 2013-143 du 10/09/2013 du MEN

Il peut être dérogé à la limite d'âge supérieure si :

- Le contrat d'apprentissage fait suite à un contrat d'apprentissage précédemment conclu et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat précédent ;

CONTRAT/ACTION DE PROFESSIONNALISATION

Il s'agit d'un contrat de travail associant formation théorique dispensée dans un organisme de formation et acquisitions de savoir-faire sur le poste de travail en entreprise. La formation suivie en organisme de formation est régie par la réglementation relative à la formation professionnelle continue.

Article L 6325-1 du code du travail

Circulaire DGEFP n°2012-15 du 19/07/ 2012

Ce contrat de travail peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée. Dans le cas d'un CDI, l' « action de professionnalisation » correspond au temps permettant l'acquisition de la qualification visée par le contrat.

I.OBJECTIF

Il a un double objectif :

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

Les formations visées par le contrat de professionnalisation sont soit :

- enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP),
- reconnues dans les classifications d'une convention nationale de branche,
- ouvrant droit à une certification de qualification nationale de branche ou interbranche.

Articles L 6325-1 al 1 et L 6314-1 et 1-4 du code du travail

II.PUBLIC VISÉ

Sont visés par un contrat ou une action de professionnalisation:

- Les jeunes de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale (quel qu'en soit le niveau) ;
- Les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser le retour à l'emploi ;
- Les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou aux personnes bénéficiant d'un contrat unique d'insertion ;

Article L 6325-1 du code du travail

A noter :

L'inscription à Pôle Emploi est obligatoire pour les personnes de 26 ans et plus dont la situation avant le début du contrat de professionnalisation est :

- demandeur d'emploi ;
- inactif non bénéficiaire d'un minima social ;
- ou n'ayant pas bénéficié d'un contrat aidé (CUI).

Dans tous les autres cas, l'inscription à Pôle Emploi n'est pas obligatoire.

Circulaire DGEFP n°2012-15 du 19 juillet 2012 «question 1.4.2»

A titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2017, le contrat de professionnalisation peut être conclu par les demandeurs d'emploi, notamment ceux reconnus travailleurs handicapés ou ceux écartés pour inaptitude.

TABLEAU COMPARATIF

CONTRAT/PÉRIODE D'APPRENTISSAGE

- Il y a rupture du contrat d'apprentissage pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti (exemple : cessation d'activité, faute de l'employeur, inaptitude physique et temporaire de l'apprenti...).

Dans ces 2 situations :

- Un nouveau contrat d'apprentissage doit être souscrit dans un délai maximum d'un an après l'expiration du précédent contrat ;
- L'âge de l'apprenti au moment de la conclusion du contrat d'apprentissage est de 30 ans au plus.

Article D 6222-1 du code du travail

Il n'existe aucune limite d'âge lorsque :

- Le contrat d'apprentissage est établi avec une personne reconnue travailleur handicapé ;
- Le contrat d'apprentissage est conclu avec une personne qui a un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation dépend de l'obtention du diplôme ou du titre sanctionnant la formation suivie.

Article L 6222-2 du code du travail

- Le contrat d'apprentissage est souscrit avec une personne inscrite en tant que sportif de haut niveau sur la liste mentionnée au 1er alinéa de l'article L221-2 du code du sport.

Loi n° 2015-1541 du 27/11/2015

A noter :

A titre expérimental, à compter du 1er janvier 2017 et jusqu'au 31 décembre 2019, les jeunes pourront, jusqu'à leur 30 ans révolus, entrer en apprentissage dans les CFA des régions volontaires suivantes : Bretagne, Bourgogne Franche-Comté, Centre-Val de Loire, Grand Est, Hauts-de-France, Nouvelle Aquitaine et Pays de la Loire.

Article 77 de la loi du 8 août 2016

Décret 2016-1998 du 30 décembre 2016

Pour la région Ile-de-France, le Conseil Régional est favorable à cette expérimentation (délibération du 26 janvier 2017), un décret actant la décision est attendu.

Nationalité de l'apprenti

Les ressortissants des états membres de l'Union Européenne, de l'espace économique européen (Suisse – Islande – Norvège – Liechtenstein) ainsi que d'Andorre et de Monaco, peuvent signer un contrat d'apprentissage dans les mêmes conditions que les Français.

L'autorisation de travail est accordée de droit à l'étranger autorisé à séjourner en France pour la conclusion d'un contrat d'apprentissage à durée déterminée.

Article L 5221-5 du code du travail

CONTRAT/ACTION DE PROFESSIONNALISATION



Nationalité de l'alternant

Les ressortissants des états membres de l'Union Européenne, de l'espace économique européen (Suisse – Islande – Norvège – Liechtenstein) ainsi que d'Andorre et de Monaco, peuvent signer un contrat de professionnalisation dans les mêmes conditions que les français.

L'autorisation de travail est accordée de droit à l'étranger autorisé à séjourner en France pour la conclusion d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée.

Article L 5221-5 du code du travail

Les étrangers titulaires d'une carte de séjour en cours de validité auront une autorisation de travail délivrée en cas de signature d'un contrat de professionnalisation en CDD.

TABLEAU COMPARATIF

CONTRAT/PÉRIODE D'APPRENTISSAGE

A noter :

- A la signature et pendant toute la durée du contrat de travail, l'employeur doit s'assurer de la validité de l'autorisation de séjour et du titre de séjour.
- L'autorisation de travail peut être constituée par un des documents référencés à l'article R 5221-3 du code du travail.

Article R 5221-3 du code du travail

- Les mineurs, ressortissants étrangers, sont dispensés de titres de séjour. Toutefois, une autorisation de travail leur sera délivrée pour le contrat d'apprentissage, dès lors qu'ils font la demande.

Circulaire DGEFP du 3 mars 2010 (non publiée)

III.EMPLOYEUR

Toute entreprise peut engager un apprenti dès lors qu'elle déclare à l'autorité administrative prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage.

Article L 6223-1 du code du travail

Tout employeur du secteur privé et public non industriel et commercial depuis la loi du 17 juillet 1992 peut conclure un contrat d'apprentissage.

Particularités :

Les entreprises de travail temporaire peuvent signer des contrats d'apprentissage. Le recours au travail temporaire a pour objet la mise à disposition temporaire d'un salarié par une entreprise de travail temporaire au bénéfice d'un client utilisateur pour l'exécution d'une mission.

Chaque mission donne lieu à la conclusion :

- d'un contrat de mise à disposition entre l'entreprise de travail temporaire et le client utilisateur, dite «entreprise utilisatrice» ;
- d'un contrat de travail, dit « contrat de mission », entre le salarié temporaire et son employeur, l'entreprise de travail temporaire.

Article L 1251-1 du code du travail

Articles R 6226-1 à R 6226-3 du code du travail

La durée minimale de chaque mission de travail temporaire effectuée dans le cadre d'un contrat d'apprentissage est de 6 mois.

Article L 6226-1 du code du travail

L'apprenti bénéficie d'un maître d'apprentissage dans l'entreprise de travail temporaire et d'un maître à une entreprise utilisatrice.

En cas de suspension ou de rupture du contrat d'apprentissage, le contrat de mission connaît le même sort.

Article R 6226-3-III du code du travail

CONTRAT/ACTION DE PROFESSIONNALISATION

A noter :

- A la signature et pendant toute la durée du contrat de travail, l'employeur doit s'assurer de la validité de l'autorisation de séjour et du titre de séjour.
- L'autorisation de travail peut être constituée par un des documents référencés à l'article R 5221-3 du code du travail.

Article R 5221-3 du code du travail

- Les mineurs, ressortissants étrangers, sont dispensés de titres de séjour et sont « par suite éligibles de droit au contrat de professionnalisation. Une autorisation de travail leur sera néanmoins délivrée ».

Circulaire DGEFP du 3 mars 2010 (non publiée)

III.EMPLOYEUR

Tous les employeurs assujettis au financement de la formation professionnelle continue peuvent conclure un contrat de professionnalisation.

Article L 6331-1 du code du travail

Les établissements ou organismes publics à caractère industriel et commercial (EPIC), les entreprises d'armement maritime, les caisses d'allocations familiales peuvent également conclure des contrats de professionnalisation.

En revanche, l'Etat, les collectivités locales, les établissements publics à caractère administratif ne peuvent pas conclure de contrat de professionnalisation.

Exemples : les administrations publiques, les mairies.....

A noter :

Un Groupement d'Intérêt Public (GIP) a la possibilité de recourir à un contrat de professionnalisation suivant son statut «privé» ou «public».

Particularités :

Les entreprises de travail temporaire peuvent embaucher des salariés en contrat de professionnalisation en CDD dans les conditions de droit commun.

Les activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus sont exercées dans le cadre des missions temporaires. Le contrat de professionnalisation intérimaire se compose d'un ou plusieurs contrats de mission formation pour les périodes de formation et d'un ou plusieurs contrats de mission pour les périodes d'emploi.

Articles L 6325-23 et 24 du code du travail

Pour l'exercice d'activités saisonnières, un contrat de professionnalisation en CDD est conclu conjointement avec deux employeurs et un jeune âgé de 16 à 25 ans. Il est conclu dans l'objectif d'acquérir une ou deux qualifications.

TABLEAU COMPARATIF

CONTRAT/PÉRIODE D'APPRENTISSAGE

L'apprenti effectue sa formation pour partie au sein de l'entreprise utilisatrice dans le cadre de ses missions de travail temporaire et pour partie en CFA.

Articles L 1251-7 et L 6226-1 du code du travail

Pour l'exercice d'activités saisonnières, un contrat d'apprentissage peut être conclu conjointement avec deux employeurs.

Le contrat d'apprentissage peut avoir pour finalité l'obtention de deux qualifications professionnelles sanctionnées par un titre ou un diplôme.

Article L 6222-5-1 du code du travail

Une convention tripartite signée par les deux employeurs et l'apprenti détermine :

- le calendrier prédéfini d'affectation de l'apprenti entre les deux employeurs,
- la répartition entre les deux employeurs de la rémunération à verser pendant les périodes de formation,
- les conditions de mise en place du tutorat dans les deux entreprises.

L'apprenti doit bénéficier d'un maître d'apprentissage dans chacune des entreprises.

IV. FORMATION DE L'APPRENTI EN CENTRE DE FORMATION D'APPRENTIS (CFA)

Les enseignements délivrés dans le cadre d'un contrat d'apprentissage peuvent être dispensés par :

- un centre de formation d'apprenti ;
- une section d'apprentissage.

Création d'un CFA

La création des centres de formation d'apprentis fait l'objet de conventions conclues, sur le territoire régional, entre la région et :

- Les organismes de formation gérés paritairement par les organisations professionnelles d'employeurs et les syndicats de salariés ;
- Les autres collectivités territoriales ;
- Les établissements publics ;
- Les chambres de commerce et d'industrie territoriales, les chambres de métiers et les chambres d'agriculture ;
- Les établissements d'enseignement privés sous contrat ;
- Les organisations professionnelles ou interprofessionnelles représentatives d'employeurs ;
- Les associations ;
- Les entreprises ou leurs groupements ;
- Toute autre personne.

Article L 6231-1 du code du travail

CONTRAT/ACTION DE PROFESSIONNALISATION

Une convention tripartite est signée entre les deux employeurs et le bénéficiaire. Elle est annexée au contrat de professionnalisation qui détermine :

- le calendrier prédéfini d'affectation du bénéficiaire entre les deux employeurs ;
- la répartition entre les deux employeurs de la rémunération à verser au titre de chaque période consacrée aux actions d'évaluation, d'accompagnement et aux enseignements théoriques ;
- la condition de mise en place des tuteurs.

IV. FORMATION DE L'ALTERNANT DANS UN ORGANISME DE FORMATION

Création d'un organisme de formation

La création d'un organisme de formation en France est libre. Toutefois, tout organisme de formation doit être déclaré. Pour cela, il renseigne un dossier de demande de déclaration d'activité auprès de la Préfecture de Région, plus précisément au Service régional de contrôle de la formation professionnelle.

Article L6351-1 du code du travail

Ce numéro de déclaration d'activité est obligatoire pour l'exercice de son activité.

Tous les ans, tout organisme de formation déclaré doit renseigner un bilan pédagogique et financier afin de maintenir son référencement en tant qu'organisme de formation.

Article L6352-11 du code du travail

La liste des organismes de formation à jour de leur déclaration est accessible sur le site : listeof.gouv.fr

Article L6351-7-1 du code du travail

TABLEAU COMPARATIF

CONTRAT/PÉRIODE D'APPRENTISSAGE

La convention portant création de CFA fixe les modalités d'organisation administrative, pédagogique et financière :

- le mode de recrutement des personnels ;
- les effectifs d'apprentis pouvant être accueillis ;
- les diplômes préparés ;
- l'aire de recrutement ;
- les lieux de formation ;
- les modalités de financement.

Article R 6232-6 du code du travail

A noter :

De plus en plus de formations sont également dispensées par des «CFA hors les murs». Dans ce cas, le CFA ne dispense pas directement les formations; il s'appuie sur des établissements prestataires de formation.

Fonctionnement des CFA

Les organismes gestionnaires de CFA sont des organismes privés (associations, entreprises, etc.), des chambres de métiers ou de commerce et d'industrie et des organismes publics (lycées, etc.).

Chaque centre est placé sous l'autorité d'un directeur, recruté par l'organisme gestionnaire.

Le conseil de perfectionnement, institué auprès du directeur et de l'organisme gestionnaire du CFA, est saisi pour avis des questions relatives à l'organisation et au fonctionnement du centre.

Article L 6232-3 du code du travail

Ressources d'un CFA

Elles sont essentiellement composées par :

- la taxe d'apprentissage versée par l'entreprise via un organisme collecteur de taxe d'apprentissage (OCTA),
- la participation de l'organisme gestionnaire,
- les subventions de la région si la convention de création prévoit un financement.

Article R 6233-1 et suivants du code du travail

Un CFA peut également être destinataire de financements OPCA. En effet, un accord peut décider de prendre en charge des dépenses de fonctionnement d'un CFA sur sa contribution professionnalisation.

Article L 6332-16 du code du travail

Les ressources annuelles d'un centre de formation d'apprentis ou d'une section d'apprentissage ne peuvent être supérieures à un maximum correspondant au produit du nombre d'apprentis inscrits par leurs coûts de formation.

Dans ce cas, l'excédent est reversé au fonds régional de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue.

Dans le cadre de la convention, ces coûts sont déterminés, par la région et par la collectivité territoriale de Corse, par spécialité et par niveau de diplôme préparé, selon une méthode de calcul proposée par le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles et fixée par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle.

Article L 6233-1 du code du travail

CONTRAT/ACTION DE PROFESSIONNALISATION



TABLEAU COMPARATIF

CONTRAT/PÉRIODE D'APPRENTISSAGE

CFA, lieu dédié à la formation de l'apprenti

La loi du 5 mars 2014 a considérablement enrichi les missions des centres de formation d'apprentis afin de conduire l'apprenti à l'obtention du diplôme ou titre visé par la formation suivie et contribuer à la baisse du nombre de ruptures des contrats d'apprentissage en cours d'exécution.

Les CFA :

- dispensent aux apprentis une formation générale associée à une formation technologique et pratique qui complète la formation pratique reçue en entreprise et s'articule avec elle ;
- concourent au développement des connaissances, des compétences et de la culture nécessaires à l'exercice de la citoyenneté ;
- assurent la cohérence entre la formation dispensée en leur sein et celle dispensée au sein de l'entreprise, en particulier en organisant la coopération entre les formateurs et les maîtres d'apprentissage ;
- développent l'aptitude des apprentis à poursuivre des études par les voies de l'apprentissage, de l'enseignement professionnel ou technologique ou par toute autre voie ;
- assistent les postulants à l'apprentissage dans leur recherche d'un employeur, et les apprentis en rupture de contrat dans la recherche d'un nouvel employeur, en lien avec le service public de l'emploi ;
- apportent, en lien avec le service public de l'emploi, en particulier avec les missions locales, un accompagnement aux apprentis pour prévenir ou résoudre les difficultés d'ordre social et matériel susceptibles de mettre en péril le déroulement du contrat d'apprentissage ;
- favorisent la mixité au sein de leurs structures en sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprentis à la question de l'égalité entre les sexes et en menant une politique d'orientation et de promotion des formations qui met en avant les avantages de la mixité. Ils participent à la lutte contre la répartition sexuée des métiers ;
- encouragent la mobilité internationale des apprentis, en mobilisant en particulier les programmes de l'Union européenne.

Article L 6231-1 du code du travail

La section d'apprentissage

Une convention sera signée entre l'organisme gestionnaire et le Conseil Régional. A la différence d'un CFA, la section d'apprentissage correspond à l'ouverture d'une seule et unique formation alors que le CFA ouvre plusieurs formations en apprentissage.

CONTRAT/ACTION DE PROFESSIONNALISATION

Lieux de formation pour le contrat de professionnalisation

Dans le cadre du contrat de professionnalisation, les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux sont mis en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise si elle dispose d'un service de formation interne identifié.

Article L 6325-2 du code du travail

On parle de « service de formation interne » lorsque l'entreprise dispose d'une structure pérenne de formation identifiée comme telle dans l'organisation de l'entreprise et donc des moyens nécessaires à une prestation de formation :

- locaux,
- supports pédagogiques,
- planning réservé aux actions de formation.

Ce service doit faire appel à des formateurs qui consacrent tout ou partie de leur temps à la délivrance d'actions de formation.

Circulaire DGEFP 2012-15 du 19/07/2012 « question 1.6.5 »



TABLEAU COMPARATIF

CONTRAT/PÉRIODE D'APPRENTISSAGE

Durée de la formation

La durée de formation dispensée par le CFA :

- est fixée par la convention portant création du CFA ;
- varie en fonction des exigences propres au niveau de la qualification préparée, sans pouvoir être inférieure à 400 heures.
- cette durée est fixée après avis du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle CNEFOP.

*Article L 6233-8 du code du travail
Article R 6233-52 du code du travail*

Carte d'étudiant des métiers

Le CFA délivre à l'apprenti, dans les 30 jours qui suivent son inscription, une carte d'étudiant des métiers conformément à un modèle.

Article L 6222-36-1 du code du travail

Cette carte permet à l'apprenti de faire valoir sur l'ensemble du territoire national la spécificité de son statut auprès des tiers, notamment en vue d'accéder à des réductions tarifaires identiques à celles dont bénéficient les étudiants de l'enseignement supérieur.

En cas de rupture du contrat d'apprentissage, la carte est remise au CFA ou à la section d'apprentissage qui assure sa destruction.

Article D 6222-42 et 44 du code du travail

V.FORMATION ET ACCOMPAGNEMENT DANS L'ENTREPRISE

Accompagnement par le maître d'apprentissage

Le maître d'apprentissage est, dans l'entreprise, la personne « clé » du contrat. Il est responsable de la formation pratique et permet à l'apprenti d'acquérir des compétences correspondant à la qualification recherchée, en liaison avec le CFA.

Article L 6223-2 du code du travail

Le maître d'apprentissage est majeur et offre toutes garanties de moralité.

Article R 6223-22 du code du travail

L'employeur veille à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et du diplôme visé.

Article L 6223-8 du code du travail

CONTRAT/ACTION DE PROFESSIONNALISATION

Durée de la formation

La durée de la formation est comprise au minimum entre 15% et 25% de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures. La durée de la formation peut être étendue par un accord de branche qui peut porter au-delà de 25% la durée des actions pour certaines catégories de bénéficiaires ou pour ceux qui visent des actions diplômantes.

Article L 6325-14 du code du travail

Les actions de formation et les épreuves de validation doivent être programmées avant la fin du contrat ou de l'action de professionnalisation.

Circulaire DGEFP 2012-15 du 19/07/2012 « question 1.6.3 »

Carte d'étudiant des métiers

Pour les jeunes de 16 à 25 ans, les bénéficiaires du contrat de professionnalisation se voient délivrer, dans les 30 jours suivant la conclusion du contrat, la carte d'étudiant des métiers par l'organisme de formation, ou le centre de formation interne.

Pour obtenir la carte, le bénéficiaire doit :

- avoir moins de 26 ans ;
- être en contrat de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois ;
- suivre une formation visant à une qualification enregistrée au RNCP.

Cette carte permet à son titulaire de faire valoir, sur l'ensemble du territoire national, la spécificité de son statut auprès des tiers, notamment en vue d'accéder à des réductions tarifaires identiques à celles dont bénéficient les étudiants de l'enseignement supérieur.

Article L 6325-6-2 du code du travail

En cas de rupture, la carte est remise à l'établissement qui assure sa destruction.

V.FORMATION ET ACCOMPAGNEMENT DANS L'ENTREPRISE

Accompagnement par le tuteur

Le tuteur assure l'accompagnement du salarié durant son contrat ou sa période de professionnalisation.

L'employeur désigne, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, un tuteur qualifié chargé de l'accompagner.

Article L 6325-3-1 du code du travail

Le tuteur doit être volontaire et avoir une expérience minimale de 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

L'employeur peut notamment, en l'absence d'un salarié qualifié, assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Article D 6325-6 du code du travail

Les missions du tuteur sont les suivantes :

- accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires du

TABLEAU COMPARATIF

CONTRAT/PÉRIODE D'APPRENTISSAGE

Un accord collectif d'entreprise ou de branche peut définir les modalités de mise en œuvre et de prise en charge financière des formations des maîtres d'apprentissage par l'OPCA.

Conditions pour être maître d'apprentissage :

Le maître d'apprentissage doit :

- soit posséder un diplôme ou titre relevant du domaine professionnel correspondant à la formation préparée en apprentissage, d'un niveau au moins équivalent et justifie de 2 années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la formation préparée en apprentissage ;
- soit posséder une expérience professionnelle de 3 années en rapport avec la formation préparée en apprentissage et avoir obtenu l'accord du recteur (ou de l'autorité pédagogique de référence) ou si la personne dispose d'un niveau minimal de qualification déterminé par la commission départementale de l'emploi et de l'insertion (acceptation tacite sous un mois).

Article R 6223-24 du code du travail

Equipe tutorale :

La fonction tutorale peut être partagée entre plusieurs salariés de l'entreprise.

L'équipe tutorale exerce la fonction de maître d'apprentissage de manière collégiale, mais un maître référent doit être désigné. Ce maître assure la coordination de l'équipe et la liaison avec le centre de formation d'apprentis et figure sur le CERFA.

Plafond simultané d'apprentis

Les entreprises doivent respecter un nombre maximum d'apprentis par maître d'apprentissage.

Article L 6223-6 du code du travail

Sauf convention collective spécifique (coiffure, pharmacie, entreprises de travail temporaire), le nombre maximal d'alternants par maître d'apprentissage est de deux apprentis et le cas échéant un apprenti dont la formation est prolongée pour cause d'échec à l'examen.

Article R 6223-6 du code du travail

Congés examens

Pour la préparation directe des épreuves, tout apprenti a droit à un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables (congé obligatoire) même si le CFA n'organise pas de session de révision. Il donne droit au maintien du salaire et est situé dans le mois qui précède les épreuves.

L'apprenti doit suivre les enseignements spécialement dispensés dans le CFA dès lors que la convention de création du CFA en prévoit l'organisation

Article L 6222-35 du code du travail

Organisation de la formation

La «loi travail du 08/08/2016» permet dorénavant que la formation dans le cadre de l'apprentissage puisse être dispensée en tout ou partie à distance. Dans ce cas, le CFA assure le suivi et l'accompagnement des apprentis.

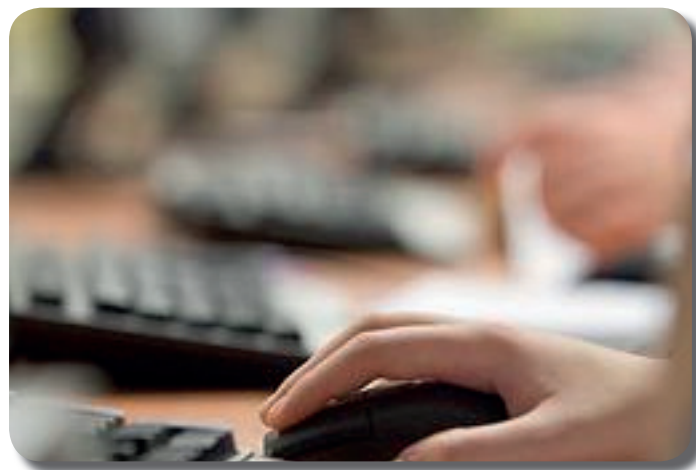
Articles L 6211-2 et L 6231-1 du code du travail

CONTRAT/ACTION DE PROFESSIONNALISATION

contrat de professionnalisation ;

- organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
- assurer la liaison avec l'organisme de formation ou le service chargé des actions de formation ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Article D 6325-7 du code du travail



Congés examens

Le salarié en contrat de professionnalisation ne bénéficie pas des « 5 jours supplémentaires » dans le mois qui précède les épreuves.

TABLEAU COMPARATIF

CONTRAT/PÉRIODE D'APPRENTISSAGE

VI. ENREGISTREMENT DU CONTRAT

Le contrat d'apprentissage est signé entre le jeune (signature du représentant légal si l'apprenti est mineur) et l'entreprise. Ils signent le Cerfa «FA13», en trois exemplaires.

Articles L 6224-1 et R 6222-2 du code du travail

Le Cerfa «FA13» vaut déclaration de l'employeur en vue de la formation d'apprentis. *Article L 6223-1 du code du travail*

Le Cerfa «FA13» vaut également contrat type pour le secteur public. *Arrêté du 6 juillet 2012*

La visite d'information et de prévention (qui remplace désormais la visite médicale) ne constitue plus une condition d'enregistrement. Elle doit être réalisée au plus tard avant la fin de la période des 2 mois qui suivent l'embauche de l'apprenti.

Décret 2016-1908 du 27/12/2016 relatif à la modernisation de la médecine du travail.

Cependant, cette visite doit être réalisée avant l'embauche pour les apprentis mineurs.

Formalités liées à l'enregistrement

A noter : le remplissage d'un CERFA et l'enregistrement d'un contrat ne dispense pas l'employeur de la déclaration préalable à l'embauche.

Avant le début d'exécution du contrat d'apprentissage, ou au plus tard dans les 5 jours qui suivent, l'employeur adresse le Cerfa «FA13» soit à :

La Chambre de commerce et d'industrie qui est compétente pour :

- les entreprises immatriculées au registre du commerce et des sociétés (RCS) ;
- les entreprises qui ne sont pas rattachées à une Chambre de métiers et de l'artisanat ou une Chambre d'agriculture et celles qui ne relèvent pas du secteur public non industriel et commercial.

Exemples : associations, professions libérales, EPIC

Pour les départements du 75/77/78/91/92/93/94/95 :

> Service formalités de l'Apprentissage, 6 avenue de la Porte de Champerret CS10040, 75849 Paris CEDEX 17.

La Chambre de métiers et de l'artisanat qui est compétente pour :

- les entreprises inscrites au répertoire des métiers ;
- les entreprises qui ont une double immatriculation (Métiers et Registre du Commerce).

La Chambre d'agriculture qui est compétente pour enregistrer les contrats signés dans les entreprises relevant du secteur agricole.

Article R 6224-1 du code du travail

CONTRAT/ACTION DE PROFESSIONNALISATION

VI. ENREGISTREMENT DU CONTRAT

Le contrat de professionnalisation est signé entre le salarié et l'entreprise. S'il s'agit d'un mineur, le contrat de professionnalisation ne prévoit pas la signature des parents.

Le Cerfa n° EJ20 est utilisé dans le cadre du contrat de professionnalisation.



Formalités liées à l'enregistrement

A noter : le renseignement d'un CERFA et l'enregistrement d'un contrat ne dispense pas l'employeur de la déclaration préalable à l'embauche.

L'employeur adresse, au plus tard, dans les 5 jours suivant l'embauche, le contrat de professionnalisation «Cerfa n°EJ20» conclu avec le salarié, à l'OPCA agréé au titre de la professionnalisation auquel il verse ses contributions.

Article D 6325-1 du code du travail

Circulaire DGEFP n°2012-15 du 19 juillet 2012 « question 2.1 ». Le CERFA est accompagné de la convention de formation professionnelle signée entre l'entreprise et l'organisme de formation précisant :

- les objectifs de la formation ;
- le programme ;
- les modalités d'organisation de celle-ci ;
- les modalités d'évaluation et de sanction de la formation.

L'OPCA réalise le contrôle de la conformité et examine la demande de prise en charge sur la base de ces deux documents.

Article D 6325-11 du code du travail

Circulaire DGEFP n°2012-15 du 19 juillet 2012 «question 2.1.1»

Dans le délai de vingt jours à compter de la réception du contrat de professionnalisation et des annexes, l'OPCA se prononce sur la prise en charge financière.

Il **vérifie** notamment que les stipulations du contrat de professionnalisation ne sont pas contraires à une disposition légale ou à une stipulation conventionnelle.

Il **notifie** à l'employeur sa décision relative à la prise en charge

TABLEAU COMPARATIF

CONTRAT/PÉRIODE D'APPRENTISSAGE

La DIRECCTE qui est compétente pour les structures non immatriculées auprès d'un organisme consulaire relevant du secteur public.

Circ. du 8 avril 2015 Ministère de la décentralisation et de la fonction publique – R DFF 1507087C§ 1-5

Avant cela, le CERFA doit être visé par le directeur du CFA. Cette mention atteste de l'inscription de l'apprenti en formation.

L'organisme consulaire compétent vérifie :

- la conformité du contrat d'apprentissage aux dispositions légales en vigueur ;
- les conditions de compétences requises pour le maître d'apprentissage ;
- le respect du plafond simultané d'apprentis.

L'organisme consulaire compétent enregistre le contrat d'apprentissage dans un délai de 15 jours à compter de la réception du dossier complet. L'absence de réponse dans ce même délai a valeur d'acceptation.

*Articles L 6224-1 à 8 du code du travail
Articles R 6224-1 à 6 du code du travail*

A noter :

Le refus d'enregistrement du contrat d'apprentissage est notifié aux 2 parties. Le contrat d'apprentissage ne peut recevoir ou continuer de recevoir exécution

Article R 6224-4 du code du travail

Il est également souhaitable que le service enregistreur informe également le CFA de ce refus.

Courrier DGEFP/ARF et Consulaires du 18 juillet 2012

Recours en cas de refus d'enregistrement

Les litiges relatifs à l'enregistrement du contrat d'apprentissage, sont portés devant le conseil des prud'hommes qui statue sur la validité du contrat.

Article L 6224-7 du code du travail

Principe de gratuité

Pour l'apprenti :

Aucune contrepartie ne peut être demandée à l'apprenti à l'occasion de la conclusion, de l'enregistrement ou de la rupture du contrat d'apprentissage.

Article L 6221-2 code du travail

Pour l'entreprise :

Aucune contrepartie ne peut être demandée à l'employeur à l'occasion de l'enregistrement du contrat d'apprentissage.

Article L 6221-2 code du travail

Sauf accord de la Région, les organismes gestionnaires de CFA ou sections d'apprentissage ne peuvent conditionner

CONTRAT/ACTION DE PROFESSIONNALISATION

financière.

Il **dépote** le contrat, accompagné de sa décision, auprès du Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) du lieu d'exécution du contrat, sous une forme dématérialisée.

A défaut d'une décision de l'OPCA dans ce délai de 20 jours, la prise en charge est réputée acceptée et le contrat est réputé déposé.

Lorsque l'OPCA refuse la prise en charge financière au motif que les stipulations du contrat de professionnalisation sont contraires à une disposition légale ou à une stipulation conventionnelle, il notifie sa décision motivée :

- à l'employeur ;
- au salarié titulaire du contrat.

A noter :

Avant ou après la transmission du contrat de professionnalisation à la DIRECCTE, les OPCA peuvent réviser certaines rubriques (ex: adresse du salarié, ou numéro de l'entreprise) sans qu'il soit nécessaire de conclure un avenant au contrat initial. *Circulaire DGEFP n°2012-15 du 19 juillet 2012 «question 1.8.1»* En cas de refus d'enregistrement du contrat de professionnalisation, le contrat est requalifié en contrat de droit commun.

Pour la DGEFP, en cas de refus d'enregistrement, le contrat se poursuit :

- jusqu'au terme prévu s'il avait été conclu à durée déterminée ;
- sans terme précis s'il avait été conclu à durée indéterminée

Principe de gratuité

Pour le bénéficiaire :

Les organismes de formation ne peuvent conditionner l'inscription d'un salarié en contrat de professionnalisation au versement par ce dernier d'une contribution financière de quelque nature qu'elle soit.

Article L 6325-2-1 du code du travail

Pour l'entreprise :

La formation est financée par l'entreprise à travers une partie de leur contribution « formation professionnelle continue ». En effet, le coût pédagogique et des frais annexes sont pris en charge en totalité ou en partie par l'OPCA de l'entreprise. Le financement par l'OPCA se fait sur la base d'un forfait.

TABLEAU COMPARATIF

CONTRAT/PÉRIODE D'APPRENTISSAGE

l'inscription de l'apprenti au versement, par son employeur, d'une contribution financière de quelque nature qu'elle soit.

Article L 6233-1-1 du code du travail

A noter :

Selon l'implantation du CFA, il convient de vérifier si le Conseil Régional a validé la possibilité de mettre en place de telles conventions.

VII.VIE DU CONTRAT

Il s'agit d'un contrat de travail de type particulier qui peut être conclu sous deux formes :

- contrat à durée déterminée ;
- contrat à durée indéterminée qui débute par une « période d'apprentissage » égale au cycle de formation. A l'issue de la période d'apprentissage, la relation contractuelle se poursuit selon les règles de droit commun du contrat de travail, à l'exception de celles relatives à la période d'essai.

Article L 6222-7 du code du travail

A noter :

Il est possible de suspendre un CDI pour signer un contrat d'apprentissage conclu avec le même employeur.

La durée de la suspension du contrat à durée indéterminée est égale à la durée de la formation nécessaire à l'obtention de la qualification professionnelle recherchée.

Article L 6222-13 du code du travail

Durée et dates du contrat

Le contrat fixe la date du début de l'apprentissage.

Sauf dérogation, cette date ne peut être antérieure de plus de 3 mois, ni postérieure de plus de 3 mois à la date du début des cours au CFA.

Article L 6222-12 du code du travail

Le contrat d'apprentissage doit couvrir la date de fin de cycle de formation au CFA.

Article L 6222-7 du code du travail

La durée du contrat d'apprentissage est au moins égale à celle du cycle de formation qui fait l'objet du contrat. Elle peut varier entre 1 et 3 ans en fonction du titre ou du diplôme préparé.

Article L 6222-7-1 du code du travail

Cette durée peut être adaptée en fonction de la situation de l'apprenti. Elle peut être réduite ou allongée dans des cas limitativement énumérés par le code du travail.

Articles L 6222-8 à L 6222-11 du code du travail

Article R 6222-8 du code du travail

CONTRAT/ACTION DE PROFESSIONNALISATION

En l'absence de forfait fixé conventionnellement, la prise en charge par l'OPCA se fait sur la base de 9,15€ / heure de formation.

Article D 6332-87 du code du travail

Au-delà de cette prise en charge par l'OPCA, l'entreprise assure directement le financement de la formation de son salarié en contrat de professionnalisation.

VII.VIE DU CONTRAT

Il s'agit d'un contrat de travail qui peut être conclu sous deux formes. Il s'agit soit d'un :

- contrat à durée déterminée ;
- contrat à durée indéterminée dont l'action de professionnalisation (durée de 6 à 12 mois, voire 24 mois) se situe au début du contrat.

Articles L 6325-1 et 11 du code du travail

Le contrat de professionnalisation peut être conclu à temps partiel dès lors que l'organisation du travail à temps partiel ne fait pas obstacle à l'acquisition de la qualification visée et qu'elle respecte les conditions propres au contrat de professionnalisation, notamment en matière de durée de formation par rapport à la durée totale du contrat.

Circulaire DGEFP n°2012-15 du 19 juillet 2012 «question 1.5.1»

Durée

La durée minimale d'un contrat de professionnalisation a durée déterminée est comprise entre 6 et 12 mois.

Article L 6325-11 du code du travail

La durée du contrat peut être étendue à 24 mois en fonction :

- de la nature de la formation, notamment formations diplômantes ;
- de la spécificité des publics :
 - bénéficiaires du revenu solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation adulte handicapé ;
 - bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (personnes sorties du système éducatif qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel) ;

Articles L 6325-1et L 6325-1-1 du code du travail

- pour les demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un an à Pôle Emploi quelque soit leur âge. Il s'agit du contrat de professionnalisation «nouvelle chance» institué par la loi relative au dialogue social et à l'emploi du 17 août 2015.

TABLEAU COMPARATIF

CONTRAT/PÉRIODE D'APPRENTISSAGE

A noter :

A défaut de signature du contrat d'apprentissage, le jeune peut, à sa demande et sous réserve des capacités d'accueil du CFA, suivre la formation sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle continue et signer à tout moment un contrat d'apprentissage dont la durée sera réduite du nombre des mois écoulés depuis le début du cycle de formation.

Article L 6222-12-1 du code du travail

Rupture du contrat

Pendant la période des 45 jours

Le contrat peut être rompu par l'une ou l'autre des parties jusqu'à l'échéance des quarante-cinq premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti.

Article L 6222-18 du code du travail

La rupture doit être constatée par écrit, signée de l'une ou l'autre des parties au contrat.

Article R 6222-21 du code du travail

A noter :

Les 45 jours sont suspendus pendant les périodes d'absence maladie de l'apprenti. Seuls les jours d'absence initialement prévus en entreprise sont décomptés et reportent d'autant la période des 45 jours.

Cour de Cassation - Chambre Sociale - 16 mars 2004

Période d'essai après rupture d'un contrat d'apprentissage en cours

Les règles relatives à la période d'essai s'appliquent lorsque, après la rupture du contrat d'apprentissage, un nouveau contrat est conclu entre l'apprenti et un nouvel employeur pour achever la formation.

Article L 6222-18 al 4 du code du travail

Dans ce cas, le nouveau contrat d'apprentissage peut comporter une période d'essai :

- d'1 jour/semaine dans la limite de 2 semaines, si la durée initiale est inférieure à 6 mois ;
- d'1 mois si la durée du contrat est supérieure à 6 mois.

Articles L 1221-19 et L 1242-10 du code du travail

En dehors de la période de 45 jours

En dehors de la période de 45 jours, le contrat peut être rompu :

- Par commun accord des parties ;
- Par le Conseil des Prud'hommes statuant en la forme des référés dans les cas fixés par l'article L 6222-18 ;
- En cas d'obtention du titre ou diplôme, le contrat d'apprentissage peut prendre fin à l'initiative de l'apprenti à condition que celui-ci ait informé, par écrit, son employeur au minimum deux mois avant la fin du contrat.

Articles L 6222-19 et R 6222-23 du code du travail

CONTRAT/ACTION DE PROFESSIONNALISATION

A noter :

Le contrat de professionnalisation est un dispositif construit et adapté dans chaque branche professionnelle. Il fait l'objet de négociations avec les partenaires sociaux. Il convient de se référer à l'accord collectif de branche professionnel ou interprofessionnel dont relève l'entreprise pour connaître les modalités de mise en œuvre (durée du contrat/formation) ou de contacter l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de l'entreprise.

Rupture du contrat

Le contrat de professionnalisation peut comporter une période d'essai. A défaut de dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables aux salariés, ce sont les règles de droit commun qui s'appliquent.

Circulaire DGEFP n°2012-15 du 19 juillet 2012 «question 1.5.6»

Le contrat de professionnalisation en contrat à durée déterminée peut comporter une période d'essai de :

- 1 jour/semaine dans la limite de 2 semaines si la durée initiale est inférieure à 6 mois ;
- 1 mois si la durée du contrat est supérieure à 6 mois.

Article L 1242-10 du code du travail

Fin du contrat

Le contrat ou l'action de professionnalisation est soumis aux règles de droit commun en matière de rupture de contrat de travail.

Il peut être résilié :

- pendant la période d'essai : par l'une ou l'autre des parties ;

- **s'il s'agit d'un CDD**

- par accord mutuel entre les parties ;
- pour faute grave ;
- pour force majeure ou inaptitude constatée par le médecin du travail ;
- à l'initiative du salarié, en cas de signature d'un CDI

Articles L 1243-1 et 2 du code du travail

- **s'il s'agit d'un CDI :**

- par démission ;
- par un licenciement pour motif économique ou personnel.

Article L 1231-1 du code du travail

Si le contrat à durée déterminée (ou l'action de professionnalisation, s'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée), est rompu avant son terme, l'employeur doit en informer, dans les 30 jours qui suivent cette rupture :

- la DIRECCTE ;
- l'organisme paritaire collecteur agréé de branche ou interprofessionnel qui a enregistré le contrat.

Article D 6325-5 du code du travail

TABLEAU COMPARATIF

CONTRAT/PÉRIODE D'APPRENTISSAGE

- En cas de liquidation judiciaire, sans maintien de l'activité ou lorsqu'il est mis fin au maintien de l'activité en application du dernier alinéa de l'article L 641-10 du code de commerce.

Dans ce cas, il peut être mis fin au contrat d'apprentissage. Le liquidateur notifie la rupture du contrat à l'apprenti. Cette rupture ouvre droit pour l'apprenti à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat. Cette disposition introduite dans le code du travail en 2014 consacre la jurisprudence de la Cour de Cassation en la matière.

Article L 6222-18 du code du travail

La rupture est notifiée au directeur du CFA, au service de l'enregistrement du contrat qui transmet sans délai cette information à la DIRECCTE

Article R 6222-21 du code du travail

Indemnités de fin de contrat

L'indemnité de fin de contrat ou « prime de précarité » n'est pas due (sauf dispositions conventionnelles plus favorables).

Article L 1243-10 du code du travail

Obligations respectives des parties

L'employeur inscrit l'apprenti dans un CFA assurant l'enseignement correspondant à la formation prévue au contrat. Le choix du CFA est précisé par le contrat d'apprentissage.

Article L 6223-2 du code du travail

L'employeur assure, dans l'entreprise, la formation pratique de l'apprenti. Il lui confie des tâches ou des postes lui permettant d'exécuter des opérations ou des travaux conformes à une progression annuelle définie par accord avec le CFA.

Il ne doit pas lui confier des travaux insalubres ou au-dessus de ses forces.

Article L 6223-3 du code du travail

L'employeur s'engage à faire suivre à l'apprenti la formation dispensée par le CFA et à prendre part aux activités destinées à coordonner celle-ci et la formation en entreprise.

CONTRAT/ACTION DE PROFESSIONNALISATION

L'échéance du contrat de professionnalisation doit être en rapport avec la fin des actions et la date de reconnaissance de la qualification.

Il existe une tolérance de deux mois entre les épreuves et la fin du contrat ou de l'action, seulement pour les diplômés et titres inscrits au RNCP.

Circulaire DGEFP 2012-15 du 19/07/2012 «question 1.6.3»

Indemnités de fin de contrat

L'indemnité de fin de contrat ou « prime de précarité » n'est pas due (sauf dispositions conventionnelles plus favorables).

Article L 1243-10 du code du travail.

Pour un contrat de professionnalisation à durée indéterminée, la période d'essai sera de :

- 2 mois pour un ouvrier ;
- 3 mois pour un agent de maîtrise ou technicien ;
- 4 mois pour un cadre.

A noter :

La période d'essai est suspendue pendant les périodes d'absence pour maladie.

Cour de Cassation - Chambre Sociale - 29/05/1986

Pour un contrat de professionnalisation conclu entre deux employeurs saisonniers, la période d'essai est applicable au début de la première période de travail effectif chez chacun des employeurs.

Article L 1242-10 du code du travail

Circulaire DGEFP n°2012-15 du 19 juillet 2012 «question 1.5.6»

Obligations respectives des parties

Dans les 2 mois qui suivent le début du contrat/action de professionnalisation, l'employeur examine avec le titulaire l'adéquation du programme de formation au regard des acquis du salarié.

En cas d'inadéquation, de modification d'un élément du contrat, l'employeur et le salarié doivent conclure un avenant au contrat de professionnalisation, dans les limites de la durée de celui-ci.

Cet avenant est transmis à l'OPCA qui finance la formation, qu'il déposera auprès de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

Article D 6325-13 du code du travail

L'employeur s'engage à assurer au bénéficiaire du contrat ou de l'action de professionnalisation une formation lui permettant

TABLEAU COMPARATIF

CONTRAT/PÉRIODE D'APPRENTISSAGE

Il veille à l'inscription et à la participation de l'apprenti aux épreuves du diplôme ou du titre sanctionnant la qualification professionnelle prévue au contrat.

Article L 6223-4 du code du travail

A noter :

Il est tenu de prévenir les représentants légaux de l'apprenti mineur en cas de maladie ou d'absence, ou de tout fait de nature à motiver leur intervention.

Article R 6223-9 du code du travail

L'apprenti est tenu d'effectuer le travail qui lui est confié dans la limite de l'horaire applicable avec l'entreprise. Ce contrat doit être en relation directe avec la formation prévue au contrat.

L'apprenti s'engage à suivre la formation en CFA, être présent en entreprise et se présenter aux épreuves du titre ou du diplôme préparé dans le cadre du contrat d'apprentissage.

Article L 6222-34 du code du travail

Droits à la retraite

Tous les trimestres travaillés dans le cadre d'un contrat d'apprentissage sont validés pour la retraite.

Loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014

Compte personnel de formation (CPF)

A compter du 1er janvier 2017, un jeune en contrat d'apprentissage sera titulaire, comme l'ensemble des autres salariés de l'entreprise d'un compte personnel d'activité.

Article L 5151-2 du code du travail

Le compte personnel d'activité est constitué du :

CPF : Compte personnel de formation

C3P : Compte personnel de prévention de la pénibilité

CEC : Compte d'engagement citoyen

Article L 5151-1 du code du travail

Mobilité des apprentis

Mobilité dans une entreprise située sur le territoire national :

Afin de permettre à l'apprenti de compléter sa formation, une partie de celle-ci peut être dispensée dans d'autres entreprises que celle qui l'emploie. C'est le cas notamment pour recourir à des équipements ou des techniques qui ne sont pas utilisés dans l'entreprise qui a signé le contrat d'apprentissage.

Dans ce cas :

- L'accueil de l'apprenti dans d'autres entreprises que celle qui l'emploie ne peut excéder la moitié du temps de formation en entreprise prévu par le contrat d'apprentissage ;
- Le nombre d'entreprises d'accueil autres que celle qui l'emploie ne peut être supérieur à 2 au cours de l'exécution du même contrat d'apprentissage ;
- Un maître d'apprentissage est nommé au sein de chaque entreprise d'accueil.

Article R 6223-10 du code du travail

CONTRAT/ACTION DE PROFESSIONNALISATION

d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif pendant la durée du contrat de professionnalisation.

Le bénéficiaire s'engage à travailler pour le compte de cet employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Compte personnel de formation (CPF)

A compter du 1er janvier 2017, un salarié en contrat de professionnalisation sera titulaire, comme l'ensemble des autres salariés de l'entreprise d'un compte personnel d'activité.

Article L 5151-2 du code du travail

Le compte personnel d'activité est constitué du :

- CPF : Compte personnel de formation

- C3P : Compte personnel de prévention de la pénibilité

- CEC : Compte d'engagement citoyen

Article L 5151-1 du code du travail

Mobilité des alternants

La loi relative au dialogue social et à l'emploi définitivement adoptée par le parlement le 23 juillet 2015 a introduit une nouveauté : « le contrat de professionnalisation peut comporter des périodes d'acquisition d'un savoir-faire dans plusieurs entreprises. Une convention est conclue à cet effet entre l'employeur, les entreprises d'accueil et le salarié en contrat de professionnalisation.

Article L 6325-2 alinéa 2 du code du travail

Dans ce cas l'accueil ne peut excéder la moitié du temps de formation en entreprise prévu par le contrat de professionnalisation.

Cet accueil doit permettre au salarié de compléter sa formation en recourant notamment, à des équipements ou des techniques qui ne sont pas utilisés par l'employeur.

TABLEAU COMPARATIF

CONTRAT/PÉRIODE D'APPRENTISSAGE

L'accueil de l'apprenti dans une autre entreprise que celle qui l'emploie fait l'objet d'une convention tripartite conclue entre l'employeur, l'entreprise d'accueil et l'apprenti. Cette convention prévoit notamment les modalités de prise en charge par l'employeur ou l'entreprise d'accueil de l'apprenti des frais de transport et d'hébergement.

Article R 6223-11 du code du travail

Mobilité internationale à destination des pays de l'Union Européenne

Une entreprise d'un pays membre de l'Union Européenne peut accueillir temporairement un apprenti. Cette mise à disposition de l'apprenti doit faire l'objet d'une convention qui régit les relations entre l'employeur de l'apprenti et l'entreprise d'un autre Etat membre de la Communauté européenne dont le modèle est prévu dans l'arrêté du 02 février 2009.

Article R 6223-17 du code du travail

Mobilité internationale à destination des pays hors Union Européenne

La mobilité hors UE n'est pas prévu par les textes propres à l'apprentissage. En même temps, aucune disposition n'interdit explicitement le déroulement d'une partie de l'apprentissage hors UE et l'absence de cadre ne doit pas aboutir à une protection moindre des apprentis qui partent à l'étranger par rapport à ceux partis en Europe.

Lorsqu'il s'agit de visite de site ou de visite d'immersion culturelle organisée et encadrée par le CFA, qui sont des séjours de très courte durée, une autorisation de l'employeur et une lettre de mission semblent suffisantes et les formalités auprès de la sécurité sociale doivent être faites.

Dans les autres cas, l'employeur engage sa responsabilité lorsqu'il décide d'envoyer l'apprenti dans un pays hors UE. Il paraît judicieux de rédiger au moins une convention de mise à disposition comportant des clauses semblables à celle mise en place par l'arrêté de 2009 et de se renseigner auprès de son assureur par rapport à la prise en charge du salarié et auprès de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie par rapport aux formalités à effectuer en fonction de la durée de la mission.

Statut

L'apprenti a le statut de salarié et, à ce titre, bénéficie de l'ensemble des dispositions concernant les salariés dans l'entreprise. Ces règles s'appliquent à lui comme pour l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise.

Article L 6221-1 du code du travail

En application du principe d'égalité de traitement, les apprentis ont droit aux avantages conventionnels tels que le versement des primes et indemnités applicables dans l'entreprise - 13e mois, primes de vacances, de fin d'année, de travail...

*Articles L 3221-2 et R 3222-1 du code du travail
Cour de cassation ch. sociale du 28 juin 2000 et
du 6 avril 2004 n° 814*

CONTRAT/ACTION DE PROFESSIONNALISATION

Chaque entreprise :

- désigne un tuteur ;
- est responsable du respect des dispositions relatives à la durée du travail ainsi qu'à la santé et la sécurité du travail.

Le salarié doit se conformer au règlement intérieur de chaque entreprise d'accueil. Lorsque l'activité exercée nécessite une surveillance médicale renforcée, les obligations correspondantes sont à la charge de cette entreprise.

Article D 6325-30 du code du travail

L'accueil du salarié dans une autre entreprise que celle qui l'emploie fait l'objet d'une convention conclue entre l'employeur, les entreprises d'accueil et le salarié.

La convention précise notamment :

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

Article D 6325-31 du code du travail

Dès sa conclusion, la convention est adressée par l'employeur à l'organisme de formation dans lequel est inscrit le salarié, ainsi qu'à l'organisme paritaire collecteur agréé - OPCA chargé de financer la formation de ce contrat.

Article D 6325-32 du code du travail

Statut

Le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation a le statut de salarié et bénéficie de l'ensemble des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables aux autres salariés de l'entreprise.

Article L 6325-6 du code du travail

TABLEAU COMPARATIF

CONTRAT/PÉRIODE D'APPRENTISSAGE

Frais de transport :

L'apprenti bénéficie des mêmes avantages que les salariés de l'entreprise.

L'employeur prend en charge les frais de transport à hauteur de 50% des titres d'abonnement aux transports en commun (SNCF, RATP, service public de location de vélo) permettant de réaliser le déplacement domicile/travail dans le temps le plus court.

*Articles L 3261-2 et R 3261-1 à 9 du code du travail
Circulaire DGT-DSS n° 01 du 28 janvier 2009*

Le salarié qui exerce son activité sur plusieurs lieux de travail au sein d'une même entreprise peut prétendre à la prise en charge du ou des titres de transport lui permettant de réaliser l'ensemble des déplacements qui lui sont imposés entre sa résidence habituelle et ses différents lieux de travail, ainsi qu'entre ces lieux de travail.

Article R 3261-10 du code du travail

Elections du personnel et éligibilité

Pour être électeur et éligible dans l'entreprise, l'apprenti doit respecter les conditions de droit commun.

Pour être électeur, il doit répondre, comme tout collaborateur de l'entreprise, aux conditions suivantes :

- avoir 16 ans révolus ;
- 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ;
- n'avoir encouru aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques.

Pour être éligible, il convient :

- d'avoir 18 ans au moins ;
- d'être électeur et d'avoir 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

Article L 2314-16 du code du travail

Durée du travail

Le temps passé en CFA est compris dans l'horaire de travail sauf lorsqu'il s'agit de modules complémentaires au cycle de formation, librement choisis par l'apprenti et acceptés par le CFA.

Pour le temps restant, et dans la limite de l'horaire de travail applicable dans l'entreprise l'apprenti accomplit le travail qui lui est confié par l'employeur.

Articles L 6222-24 et L 3162-2 du code du travail

La durée légale (35h/semaine) ou conventionnelle de travail s'applique aux jeunes en contrat d'apprentissage qu'ils soient dans l'entreprise ou en CFA.

Article L 3121-10 du code du travail

Les apprentis sont tenus de respecter la durée légale de travail (35 heures) et l'horaire collectif en vigueur au sein du service qui l'accueille.

Les heures effectuées au-delà de la durée légale de travail sont considérées comme des heures supplémentaires.

*Article L 3121-22 du code du travail
Circulaire DGEFP n° 2000-26 du 17/10/00*

CONTRAT/ACTION DE PROFESSIONNALISATION

Frais de transport :

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

*Articles L 3261.2 et R 3261.1 du code du travail
Circulaire DGEFP n°2012-15 du 19 juillet 2012 «question 1.6.7»
Circulaire DGT-DSS n° 01 du 28 janvier 2009*

Frais de restauration :

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

Circulaire DGEFP n°2012-15 du 19 juillet 2012 «question 1.6.7»

Elections du personnel et éligibilité

Pour être électeur et éligible dans l'entreprise, le salarié en contrat de professionnalisation doit respecter les conditions de droit commun :

Pour être électeur, il faut répondre aux conditions suivantes :

- avoir 16 ans révolus ;
- 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ;
- n'avoir encouru aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques.

Pour être éligible, il convient :

- d'avoir 18 ans au moins ;
- d'être électeur et d'avoir 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

Article L 2314-16 du code du travail

Durée du travail

Le temps consacré aux actions de formation est compris dans l'horaire de travail.

Article L 6325-10 du code du travail

La durée légale de travail hebdomadaire est de 35h/semaine. Au-delà, le régime de majoration des heures supplémentaires prévu à l'article L 3121-22 du code du travail s'applique aux titulaires d'un contrat de professionnalisation.

Article L 6325-10 du code du travail

Majoration des heures supplémentaires

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

TABLEAU COMPARATIF

CONTRAT/PÉRIODE D'APPRENTISSAGE

La durée quotidienne/mensuelle de travail concerne les apprentis au même titre que les autres collaborateurs de l'entreprise.

Pour rappel un salarié de plus de 18 ans ne doit pas travailler plus de 10 heures par jour.

Article L 3121-34 du code du travail

A titre exceptionnel, la durée de travail hebdomadaire peut être de 48 heures, mais cette durée en moyenne sur une période de 12 semaines ne doit pas dépasser 44 heures.

Article L 3121-35 du code du travail

Réduction du temps de travail

Les apprentis ont droit à la récupération de leur temps de travail (RTT) selon les mêmes modalités que les salariés de l'entreprise. La mise en œuvre de jours de RTT doit s'adapter à leur situation particulière, et notamment à leur obligation de suivre les enseignements proposés.

Pour les apprentis qui suivent leur formation en CFA respectant les 35 heures, les jours éventuels de RTT dus sont calculés sur la base des seules périodes de travail dans l'entreprise, à l'exclusion des périodes de formation en centre.

Si le temps de formation excède les 35 heures, les jours éventuels de RTT dus sont calculés sur la base des temps de formation et des périodes de travail.

Particularités pour les apprentis mineurs

La durée quotidienne de travail journalière est limitée à 8h/jour dans la limite de 35h/semaine.

Une dérogation peut être demandée à l'inspecteur du travail pour un maximum de 5 heures supplémentaires / semaine, après avis d'un médecin agréé.

Articles L 3162-1 et L 6222-25 du code du travail

Pour les mineurs, les règles suivantes s'appliquent :

Ils ne peuvent travailler plus de 4h30 consécutivement, au-delà une pause de 30 mn est obligatoire.

Le temps de repos quotidien est de 12 heures consécutives.

Le temps de repos hebdomadaire est de 2 jours de repos consécutifs dans la semaine.

Article L 3164-2 du code du travail

Le repos hebdomadaire est donné le dimanche sauf dérogations dans certains secteurs dont la liste est fixée par décret.

Articles L 3132-3 et L 3164-5 du code du travail

Le travail les jours fériés légaux des jeunes travailleurs de moins de 18 ans est interdit, sauf dérogations pour certains secteurs d'activités

Articles L 3164-6 et L 3164-8 du code du travail

Le travail de nuit des apprentis mineurs est interdit, sauf dérogations :

- Pour les moins de 16 ans : entre 20 heures et 6 heures
- Pour les plus de 16 ans : entre 22 heures et 6 heures

Articles L 6222-26 et L 3163-1 du code du travail

Le travail de nuit est réalisé sous la responsabilité du maître d'apprentissage.

Article R 6222-25 du code du travail

CONTRAT/ACTION DE PROFESSIONNALISATION

Durée du travail pour les salariés mineurs

La durée quotidienne de travail journalière est limitée à 8h / jour dans la limite de 35h/semaine.

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

Article L 3162-1 du code du travail

Le temps de repos hebdomadaire est de 2 jours de repos consécutifs dans la semaine

Article L 3164-2 du code du travail

Le repos hebdomadaire est donné le dimanche, sauf dérogations dans certains secteurs dont la liste est fixée par décret.

Articles L 3132-3 et L 3164-5 du code du travail

Le travail les jours fériés légaux des jeunes travailleurs de moins de 18 ans est interdit, sauf dérogations pour certains secteurs d'activités.

Articles L 3164-6 et L 3164-8 du code du travail

Le travail de nuit des salariés mineurs est interdit, sauf dérogations.

- Pour les moins de 16 ans : entre 20 heures et 6 heures
- Pour les plus de 16 ans : entre 22 heures et 6 heures

Article L 3163-1 du code du travail

TABLEAU COMPARATIF

CONTRAT/PÉRIODE D'APPRENTISSAGE

Congés supplémentaires pour les jeunes travailleurs de moins de 21 ans :

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise les jeunes travailleurs de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit à un congé des 30 jours ouvrables s'ils en font la demande.

Ils ne peuvent exiger aucune indemnité pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice et qui viennent s'ajouter aux congés payés acquis.

Article L 3164-9 du code du travail

Mineurs et travaux dangereux

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

Article L 4153-8 du code du travail

Ces catégories de travaux sont déterminées par voie réglementaire.

A titre d'exemple (liste non exhaustive), les travaux visés sont notamment liés à des risques chimiques, de travaux en hauteur, en milieu hyperbare ou confiné, à des activités pornographiques ou violentes...

Articles D 4153-15 à 37 du code du travail

La procédure de dérogation aux travaux interdits pour les jeunes âgés de moins de 18 ans a été simplifiée depuis le 2 mai 2015.

Un régime déclaratif se substitue au régime d'autorisation.

Avant d'affecter un jeune à des travaux réglementés, l'employeur et le chef d'établissement doivent faire une déclaration de dérogation (et non plus une demande d'autorisation) auprès de l'inspecteur du travail.

Cette dérogation est valable 3 ans.

Avant toute affectation d'un jeune, le déclarant doit avoir pris :

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

Le jeune doit avoir obtenu un avis médical d'aptitude.

Cet avis doit être, si nécessaire, renouvelé tous les ans.

Un registre nominatif des jeunes concernés doit être tenu par l'employeur. Ce registre mentionne également le nom des personnes chargées de l'encadrement, l'avis médical d'aptitude, la formation professionnelle suivie.

Articles R 4153-40 à 48 du code du travail

Nouveau :

Dérogation possible pour l'affectation des mineurs à des travaux temporaires en hauteur afin de permettre l'utilisation d'échelles, d'escabeaux et de marchepieds.

Article D 4153-30 du code du travail

CONTRAT/ACTION DE PROFESSIONNALISATION

Congés supplémentaires pour les jeunes travailleurs de moins de 21 ans :

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise les jeunes travailleurs de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit à un congé des 30 jours ouvrables s'ils en font la demande.

Ils ne peuvent exiger aucune indemnité pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice et qui viennent s'ajouter aux congés payés acquis.

Article L 3164-9 du code du travail

Mineurs et travaux dangereux

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

Article L 4153-8 du code du travail

Ces catégories de travaux sont déterminées par voie réglementaire.

A titre d'exemple (liste non exhaustive), les travaux visés sont notamment liés à des risques chimiques, de travaux en hauteur, en milieu hyperbare ou confiné, à des activités pornographiques ou violentes...

Articles D 4153-30 à 37 du code du travail

La procédure de dérogation aux travaux interdits pour les jeunes âgés de moins de 18 ans a été simplifiée depuis le 2 mai 2015.

Un régime déclaratif se substitue au régime d'autorisation.

Avant d'affecter un jeune à des travaux réglementés, l'employeur et le chef d'établissement doivent faire une déclaration de dérogation (et non plus une demande d'autorisation) auprès de l'inspecteur du travail.

Cette dérogation est valable 3 ans.

Avant toute affectation d'un jeune, le déclarant doit avoir pris :

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

Le jeune doit avoir obtenu un avis médical d'aptitude.

Cet avis doit être, si nécessaire, renouvelé tous les ans.

Un registre nominatif des jeunes concernés doit être tenu par l'employeur. Ce registre mentionne également le nom des personnes chargées de l'encadrement, l'avis médical d'aptitude, la formation professionnelle suivie.

Articles R 4153-40 à 48 du code du travail

Nouveau :

Dérogation possible pour l'affectation des mineurs à des travaux temporaires en hauteur afin de permettre l'utilisation d'échelles, d'escabeaux et de marchepieds.

Article D 4153-30 du code du travail

TABLEAU COMPARATIF

CONTRAT/PÉRIODE D'APPRENTISSAGE

Avenant au contrat

Un avenant peut être conclu en cas de :

- modification de la situation juridique de l'employeur ;
- échec à l'examen ;
- prolongation du contrat d'apprentissage chez le même employeur due à un handicap ;
- changement du lieu d'exécution du contrat de travail. Il peut s'agir d'un changement d'adresse, de dénomination sociale, ou d'un changement dans la situation juridique de l'employeur dans le cadre de l'article L 1224-1 du code du travail ;
- changement de conditions de travail (salaire, dates de contrat, CFA et/ou de formation, maître d'apprentissage...).

L'employeur doit, dans tous les cas, indiquer sur l'avenant la date à laquelle survient cette modification.

*Article R 6224-1 a6 du code du travail
Notice explicative du CERFA - FA13A*

Renouvellement du contrat

Le contrat d'apprentissage peut être prolongé :

- une seule fois en cas d'échec à l'examen ;
Article L 6222-11 du code du travail
- pour parvenir à la fin du cycle de formation, lorsqu'il y a eu suspension du contrat d'apprentissage pour des raisons indépendantes de la volonté de l'apprenti (maladie, défaillance du CFA...).

Article L 6222-12 du code du travail

Succession de contrats

Tout jeune salarié peut souscrire des contrats d'apprentissage successifs pour préparer des diplômes ou titres sanctionnant les qualifications différentes qu'elles soient de même niveau ou non.

Il n'y a pas de délai de carence entre 2 contrats.

Article L 6222-15 du code du travail

Lorsque l'apprenti a déjà conclu deux contrats d'apprentissage successifs de même niveau, il doit, pour conclure un 3ème contrat d'apprentissage de même niveau, obtenir l'autorisation du directeur du dernier CFA qu'il a fréquenté.

Article L 6222-15 du code du travail

Un contrat de professionnalisation peut être conclu après un contrat d'apprentissage dès lors que le jeune remplit les conditions (aucun délai de carence n'est exigé entre les contrats).

De la même manière, un contrat d'apprentissage peut être conclu après un contrat de professionnalisation.

Circ. DGEFP n°2012-15 du 19 juillet 2015 – point 1.9

CONTRAT/ACTION DE PROFESSIONNALISATION

Avenant au contrat

Un avenant au contrat est obligatoire dans les cas suivants :

- la date de fin de contrat ou d'action de professionnalisation est modifiée ;
- le volume horaire de formation est modifié ;
- la durée hebdomadaire de travail évolue ;
- l'organisme de formation change ;
- la raison sociale de l'employeur est modifiée.

*Articles L 1224-1 et D 6325-13 du code du travail
Circulaire DGEFP n°2012-15 du 19 juillet 2012 «question 1.8.1»*

L'avenant est transmis à l'OPCA puis déposé à la DIRECCTE

Renouvellement du contrat

Le contrat de professionnalisation peut être renouvelé une fois avec le même employeur :

- si le bénéficiaire prépare une qualification supérieure ou complémentaire ;
- si le bénéficiaire du contrat n'a pas pu obtenir la qualification envisagée pour l'une des raisons suivantes : échec à l'obtention de la qualification ou de la certification, maternité ou adoption, maladie, accident du travail, défaillance de l'organisme de formation.

*Article L 6325-7 du code du travail
Circulaire DGEFP n°2012-15 du 19 juillet 2012 «question 1.8.3»*

Succession de contrats

Les différents cas de figures sont exposés par la circulaire de la DGEFP de 2012.

- **Conclusion d'un contrat de professionnalisation après un contrat d'apprentissage : oui.**

- **Succession de contrats de professionnalisation avec le même employeur : oui.**

Si le bénéficiaire prépare une qualification supérieure ou complémentaire à celle précédemment obtenue.

*Article L 6325-7 du code du travail.
Circulaire DGEFP n°2012-15 du 19 juillet 2012 «question 1.9.3.2»*

- **Succession de contrats de professionnalisation avec deux employeurs distincts : oui.**

Si préparation pour un niveau supérieur à celui obtenu ou nouvelle qualification dans une autre discipline (+ si nécessaire à son insertion professionnelle).

Circulaire DGEFP n°2012-15 du 19 juillet 2012 «question 1.9.3.1»

- **Signature d'un contrat d'apprentissage après un contrat de professionnalisation : oui.**

Il n'y a pas de restriction quant à l'ordre dans lequel un contrat d'apprentissage et un contrat de professionnalisation peuvent être conclus.

Circulaire DGEFP n°2012-15 du 19 juillet 2012 «question 1.9.2»

TABLEAU COMPARATIF

CONTRAT/PÉRIODE D'APPRENTISSAGE

Embauche après l'alternance

Si le contrat d'apprentissage est suivi de la signature d'un CDI, d'un CDD ou d'un contrat de travail temporaire dans la même entreprise, aucune période d'essai ne peut être imposée, sauf dispositions conventionnelles contraaires.

Article L 6222-16 du code du travail

La durée du contrat d'apprentissage est prise en compte pour le calcul de la rémunération et l'ancienneté du salarié.

Rémunération

L'apprenti bénéficie pendant son contrat d'apprentissage ou sa période d'apprentissage d'un salaire déterminé en pourcentage du SMIC.

Ce montant varie en fonction de l'âge et de la progression de celui-ci dans le ou les cycle(s) de formation.

Les conventions ou accords collectifs de branches ou d'entreprises peuvent fixer des rémunérations minimales plus élevées.

L'employeur peut également fixer contractuellement une rémunération plus favorable à l'apprenti.

CONTRAT/ACTION DE PROFESSIONNALISATION

- Contrat de professionnalisation en CDI après un contrat de professionnalisation en CDD avec le même employeur : oui sous conditions.

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

Circulaire DGEFP n°2012-15 du 19 juillet 2012 «question 1.9.3.3»

Embauche après l'alternance

Quand, à l'issue d'un CDD, la relation contractuelle se poursuit par un CDI, la durée du CDD est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le nouveau contrat.

Article L 1243-11 du code du travail

Cour Cass. Soc. du 02/12/1997

Rémunération

Rémunérations des moins de 26 ans

Sauf dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables, les bénéficiaires de moins de 26 ans perçoivent un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de leur niveau de formation, avec une majoration de 10 points pour les titulaires d'un Bac Pro ou équivalent.

Articles L 6325-8 et D 6325-15 du code du travail

La rémunération du bénéficiaire du contrat de professionnalisation, âgé d'au moins 26 ans, doit être au moins égale au Smic ou à 85% de la rémunération minimale conventionnelle applicable dans la branche ou l'entreprise.

Article D 6325-9 du code du travail

TABLEAU COMPARATIF

CONTRAT/PÉRIODE D'APPRENTISSAGE

Grille de rémunération minimale des apprentis au 1er janvier 2017

SMIC mensuel : | 480,27 € (depuis le 01/01/2017)

Rémunération la 1^{re} année

Avant 18 ans	De 18 à 20 ans	21 ans et plus
25 % du SMIC	41 % du SMIC	53 % du SMIC
370,07 €	606,91 €	784,54 €

Rémunération la 2^e année

Avant 18 ans	De 18 à 20 ans	21 ans et plus
37 % du SMIC	49 % du SMIC	61 % du SMIC
547,70 €	725,33 €	902,96 €

Rémunération la 3^e année

Avant 18 ans	De 18 à 20 ans	21 ans et plus
53 % du SMIC	65 % du SMIC	78 % du SMIC
784,54 €	962,18 €	1 154,61 €

Pour les jeunes de 21 ans et plus, il faut retenir le pourcentage du salaire minimum conventionnel quand il est plus favorable.

Les majorations liées au passage d'une tranche d'âge à une autre prennent effet à compter du 1er jour du mois suivant le jour où l'apprenti atteint 18 ou 21 ans.

Article D 6222-34 du code du travail

Les apprentis de moins de 16 ans bénéficient de la rémunération prévue pour les apprentis âgés de 16 à 17 ans.

Article D 6222-27 du code du travail

Lorsque le nouveau contrat d'apprentissage est conclu avec le même employeur, sa rémunération doit être au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année de son précédent contrat.

Lorsque le nouveau contrat d'apprentissage est conclu avec un employeur différent, sa rémunération est au moins égale à la rémunération minimale à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent.

Article D 6222-31 et D 6222-32 du code du travail

La convention collective du précédent contrat qui prévoyait un salaire conventionnel plus favorable à l'apprenti ne peut être appliquée à un employeur non assujéti à cette convention collective.

La réduction ou l'allongement de la durée du contrat d'apprentissage ont des conséquences sur la rémunération.

Article L 6222-27 du code du travail

Circ. DGEFP n° 2007-04 du 24 janvier 2007

Les apprentis dont la durée du contrat d'apprentissage est réduite d'au moins 1 an, sont considérés au titre de leur rémunération, comme ayant accompli cette période en apprentissage.

Article R 6222-18 du code du travail

CONTRAT/ACTION DE PROFESSIONNALISATION

Grille de rémunération minimale des alternants au 1er janvier 2017

Rémunération en contrat de professionnalisation

Formation initiale	16-20 ans	21-25 ans	26 ans et +
Inférieure au bac pro	55 % du Smic	70 % du Smic	85 % du minimum conventionnel sans être inférieure au Smic
Supérieure ou égale au bac pro	65 % du Smic	80 % du Smic	

Rémunérations minimales :

Moins de 21 ans

Principe : 55% du SMIC.

Majoration de 10 % : 65% du SMIC pour le titulaire d'un diplôme ou d'un titre de l'enseignement technologique ou professionnel de niveau IV (Bac Pro, BP...)

Article D 6325-15 du code du travail

De 21 ans et moins de 26 ans

Principe : 70% du SMIC.

Majoration de 10 % : 80% du SMIC pour le titulaire d'au moins un diplôme ou d'un titre de l'enseignement technologique ou professionnel de niveau IV (Bac Pro, BP...)

Articles L 6325-8 et D 6325-15 du code du travail

Rémunérations des salariés en contrat de professionnalisation de 26 ans et plus

La rémunération ne peut être inférieure à 85% de la rémunération conventionnelle minimale, sans pouvoir être < à 100% du Smic.

Articles L 6325-9 et D 6325-18 du code du travail

Date «anniversaire»

Lorsque le salarié atteint 21 ans en cours de contrat, sa rémunération est automatiquement réévaluée à compter du 1er jour du mois suivant.

Article D 6325-16 du code du travail

A noter

Tous les diplômes inférieurs au niveau IV ainsi que les baccalauréats généraux ne donnent pas lieu à la majoration de la rémunération de 10 points.

Les avantages en nature peuvent être déduits dans la limite de 75% du montant de salaire minimum applicable à l'intéressé.

Article D 6325-17 du code du travail

TABLEAU COMPARATIF

CONTRAT/PÉRIODE D'APPRENTISSAGE

En cas d'échec à l'examen, la rémunération est au moins égale à celle de la dernière année d'exécution du contrat d'apprentissage.

Article L 6222-28 du code du travail

En cas de prolongation d'1 an de la durée du contrat d'apprentissage pour l'apprenti reconnu travailleur handicapé, la rémunération est égale à celle de la dernière année du contrat majorée de 15 points.

Article R 6222-54 du code du travail

Les avantages en nature peuvent être déduits dans la limite de 75% du montant du salaire minimum applicable à l'intéressé.

Article D 6222-35 du code du travail

Régime fiscal de la rémunération de l'apprenti

Les salaires versés aux apprentis sont exonérés de l'impôt sur le revenu dans la limite du montant annuel du salaire minimum de croissance.

Cette disposition s'applique à l'apprenti ou au foyer fiscal auquel il est rattaché à condition que :

- l'apprenti soit muni d'un contrat d'apprentissage enregistré;
- l'exonération ne porte que sur la fraction du salaire qui n'excède pas la limite du montant annuel du SMIC soit pour les salaires 2016 : 17 599 €.

BOFIP - impôts - N° BOI-RSA-CHAMP 10-20

Article 81 bis du code général des impôts

Par exemple : un apprenti a reçu 18 000 € en 2016. Le montant de son salaire est exonéré à hauteur de 17 599 €. Le revenu à déclarer est de 401 €. En cas d'entrée/sortie en apprentissage en cours d'année, la limite d'exonération doit être ajustée en fonction de la durée de l'apprentissage.

VIII. CONSULTATION DES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL SUR L'ALTERNANCE

La loi de 2015 relative au dialogue social a regroupé, à compter du 1er janvier 2016, toutes les consultations annuelles du comité d'entreprise relatives à la politique sociale, aux conditions de travail et d'emploi.

Dans ce cadre les consultations relatives au plan de formation ne sont plus spécifiques. Elles s'intègrent à un champ plus large. Cette consultation sur «la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi» porte plus précisément sur les thèmes suivants :

- l'évolution de l'emploi ;
- les qualifications ;
- le programme pluriannuel de formation ;
- les actions de prévention et de formation envisagées par l'employeur ;
- l'apprentissage ;
- les conditions d'accueil en stage ;
- les conditions de travail
- les congés et l'aménagement du temps de travail et la durée

CONTRAT/ACTION DE PROFESSIONNALISATION

VIII. CONSULTATION DES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL SUR L'ALTERNANCE

La loi de 2015 relative au dialogue social a regroupé, à compter du 1er janvier 2016, toutes les consultations annuelles du comité d'entreprise relatives à la politique sociale, aux conditions de travail et d'emploi.

Dans ce cadre les consultations relatives au plan de formation ne sont plus spécifiques. Elles s'intègrent à un champ plus large. Cette consultation sur «la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi» porte plus précisément sur les thèmes suivants :

- l'évolution de l'emploi ;
- les qualifications ;
- le programme pluriannuel de formation ;
- les actions de prévention et de formation envisagées par l'employeur ;
- l'apprentissage ;
- les conditions d'accueil en stage ;
- les conditions de travail
- les congés et l'aménagement du temps de travail et la durée du travail ;

TABLEAU COMPARATIF

CONTRAT/PÉRIODE D'APPRENTISSAGE

du travail ;

- l'égalité professionnelle hommes/femmes ;
- les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés, dans certaines entreprises ;
- dans les entreprises d'au moins 300 salariés, la consultation doit également porter sur le bilan social

Articles L 2323-15 et 20 du Code du travail

CONTRAT/ACTION DE PROFESSIONNALISATION

- l'égalité professionnelle hommes/femmes ;
- les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés, dans certaines entreprises ;
- dans les entreprises d'au moins 300 salariés, la consultation doit également porter sur le bilan social

Articles L 2323-15 et 20 du Code du travail

Chaque année, le comité d'entreprise est consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise, définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages. Cette consultation porte, en outre, sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et sur les orientations de la formation professionnelle.

Article L 2323-10 du code du travail

En vue de la consultation sur la politique sociale l'employeur transmet le bilan, pour l'année antérieure et l'année en cours, des conditions de mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation. A ce propos, l'employeur précise :

1° Les conditions dans lesquelles se sont déroulées les actions ou les périodes de professionnalisation, notamment :

- a) Les conditions d'accueil, d'encadrement et de suivi des bénéficiaires ;
- b) Les emplois occupés pendant et à l'issue de leur action ou de leur période de professionnalisation ;
- c) Les conditions d'organisation des actions de formation et de suivi ;

2° Les résultats obtenus en fin d'action ou de période de professionnalisation ainsi que les conditions d'appréciation et de validation ;

3° Les effectifs intéressés par âge, sexe et niveau initial de formation.

Articles D 2323-5 et 6 du Code du travail

IX. APPRENTISSAGE DANS LE SECTEUR PUBLIC

Les personnes morales de droit public dont le personnel ne relève pas du droit privé peuvent conclure des contrats d'apprentissage régis par les règles du code du travail.

Il s'agit de :

- L'Etat (administration centrale, services déconcentrés, services à compétence nationale) et ses établissements publics administratifs ;
- Les établissements publics administratifs :
 - à caractère scientifique, culturel et professionnel,
 - à caractère scientifique et technologique,
 - de coopération culturelle ou scientifique,
- Les collectivités territoriales et leurs établissements publics ;
- Les établissements publics hospitaliers, sociaux et médico-sociaux ;
- Les établissements publics locaux d'enseignement ;
- Les établissements publics industriels et commerciaux ;
- Les chambres consulaires.

Concernant ces deux dernières catégories, les dispositions relatives à l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial ne s'appliquent que pour les activités de ces établissements **relevant du service public administratif et employant des personnels régis par le droit public.**

Les contrats d'apprentissage conclus dans ce cadre particulier feront l'objet d'un enregistrement par les Direccte et sont encadrés par la circulaire du 8 avril 2015 relative à la mise en œuvre de l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial.

Si en revanche, la nature des activités confiées à l'apprenti relève du domaine industriel et commercial, les contrats d'apprentissage seront régis par le droit commun du travail et seront transmis pour l'enregistrement à la chambre consulaire compétente.

Circulaire du 16 novembre 1993 relative aux modalités d'application de la loi n°92-675 du 17 juillet 1992.
Décrets n°92-1258 du 30 novembre 1992,
Décret n° 93-162 du 2 février 1993 relatifs à l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial.
Circulaire du 8 avril 2015 relative à la mise en œuvre de l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial- Point 1-5

Les contrats d'apprentissage signés dans le secteur public sont des contrats de droit privé régis, d'une part par des règles spécifiques et celles du droit commun en droit du travail, mais également par les textes de droit public l'adaptant aux particularismes des employeurs publics.

Circulaire du 8 avril 2015 relative à la mise en œuvre de l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial- II

TABLEAU COMPARATIF

CONTRAT/PÉRIODE D'APPRENTISSAGE

Les contrats d'apprentissage dans le secteur public sont exclusivement à durée déterminée.

Circulaire du 8 avril 2015 – point 1-4

Au regard du droit du travail, l'apprenti bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à la situation de jeune travailleur en formation.

De plus, dans la fonction publique, l'apprenti pourra bénéficier des prestations d'action sociale mises éventuellement en place au bénéfice des autres personnels du service considéré.

Le cerfa «FA13» est également utilisé dans le secteur public. L'enregistrement du contrat est effectué par la Direccte dont dépend territorialement le lieu d'exécution du contrat d'apprentissage.

La conclusion du contrat nécessite, avant son début d'exécution et avant la demande d'enregistrement, des conclusions de la visite médicale d'embauche au regard de l'aptitude médicale de l'apprenti dans le cadre du poste de travail.

Les litiges relatifs à l'enregistrement des contrats d'apprentissage dans le secteur public sont portés devant la juridiction administrative.

Circulaire du 8 avril 2015 – point 1-5

La rémunération des apprentis dans le secteur public varie en fonction de l'âge du bénéficiaire, de l'ancienneté dans le contrat et du niveau de diplôme préparé selon les mêmes pourcentages et âges de référence que les contrats d'apprentissage dans le secteur privé.

Toutefois, le niveau de diplôme préparé influe sur les niveaux des rémunérations versées.

Le niveau de diplôme préparé influe sur le niveau de rémunération versée.

En effet :

- Diplôme préparé de niveau IV (bac) : le pourcentage du Smic est majoré de 10 points
- Diplôme préparé de niveau III (bac + 2) : le pourcentage du Smic est majoré de 20 points

Circulaire du 8 avril 2015- Point 1.3

- Diplôme préparé de niveau II ou I : le pourcentage du Smic est majoré de 20 points (disposition applicable à partir du 19/02/2017)

Décret n°2017-199 du 18 février 2017

CONTRAT/ACTION DE PROFESSIONNALISATION

IX.SPÉCIFICITÉS LIÉES AU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Aides aux entreprises

Effectif

Les apprentis ne sont pas pris en compte pour le calcul des effectifs de l'entreprise sauf pour le risque accident du travail et maladie professionnelle.

Article L 1111-3 du code du travail

Prise en charge du coût de la formation tutorale

Les frais liés à la formation pédagogique des maîtres d'apprentissage relèvent des règles relatives au financement de la formation professionnelle continue.

Le financement peut-être soit :

- assuré directement par l'employeur, notamment dans le cadre du plan de formation de l'entreprise de 11 salariés et plus ;
- pris en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) pour les entreprises de moins de 11 salariés.

Articles L 6331-25 et L 6331-1 du code du travail

Des mesures conventionnelles peuvent également prévoir des financements spécifiques. Il convient de prendre contact avec son OPCA.

Exonérations des cotisations

Les entreprises de moins de 11 salariés et les employeurs inscrits au répertoire des métiers sont exonérés totalement des cotisations patronales et salariales d'origine légale et conventionnelle. Cette exonération ne joue pas pour les cotisations accidents du travail et maladies professionnelles.

Article L 6243-2 du code du travail

Les entreprises de 11 salariés et plus sont exonérées sauf pour les cotisations accidents du travail et maladies professionnelles :

- des parts patronales et salariales dues au titre des assurances sociales et allocations familiales (vieillesse, décès, invalidité, maternité, maladie) ;
- de la part salariale des cotisations chômage et retraite complémentaire.

Restent dus pour les entreprises de 11 salariés et plus :

- la cotisation FNAL (logement),
- le versement transport,
- la contribution AGS,
- la part patronale des cotisations chômage et retraite complémentaire,
- la cotisation de solidarité autonomie.

Assiette des cotisations

Les cotisations de Sécurité sociale, les contributions d'assurance chômage et les cotisations d'AGS dues sur les rémunérations versées aux apprentis sont calculées sur une assiette forfaitaire égale à un % du SMIC, minorée de 11%.

Article L 6243-2 du code du travail

L'assiette est égale à la rémunération mensuelle minimale légale (fixée en % du Smic en vigueur au 1er janvier de l'année) multipliée par le nombre d'heures par mois (151,67 heures).

Crédit impôt apprentissage

Les entreprises imposées d'après leur bénéfice peuvent obtenir d'un crédit d'impôt apprentissage au titre de la première année du cycle de formation d'un apprenti (1ère année d'apprentissage).

Ce crédit d'impôt est égal au produit du montant de 1 600 € par le nombre moyen annuel d'apprentis :

- n'ayant pas achevé la première année de leur cycle de formation dans l'entreprise,
- et qui préparent un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalent, au plus, à un brevet de technicien supérieur ou un diplôme des instituts universitaires de technologie, enregistré au répertoire national des certifications professionnelles .

Ce montant est porté à 2 200 € dans les cas suivants, quel que soit le diplôme préparé :

- lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti ;
- lorsque l'apprenti bénéficie de l'accompagnement personnalisé et renforcé ;
- lorsque l'apprenti est employé par une entreprise portant le label « Entreprise du patrimoine vivant » en faveur des petites et moyennes entreprises ;
- lorsque l'apprenti a signé son contrat d'apprentissage à l'issue d'un contrat de volontariat pour l'insertion.

IX.SPÉCIFICITÉS LIÉES AU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Le nombre moyen annuel d'apprentis s'apprécie en fonction du nombre d'apprentis dont le contrat avec l'entreprise a été conclu depuis au moins un mois.

Article 244 quater G du code général des impôts

Le crédit d'impôt est plafonné au montant des dépenses de personnels afférentes aux apprentis minoré des subventions publiques reçues en contrepartie de leur accueil en entreprise.

Le Formulaire Cerfa « n°2079-A-SD » doit être utilisé afin de calculer le crédit d'impôt de l'entreprise.

Pour déterminer le crédit d'impôt de l'entreprise, il convient de calculer le nombre moyen annuel d'apprentis, comme suit :

Le nombre moyen annuel d'apprentis est calculé au titre d'une année civile, en prenant en compte les apprentis dont le contrat a atteint une durée d'au moins un mois. Cette condition s'apprécie au 31 décembre de l'année civile au titre de laquelle le crédit d'impôt est calculé. Pour le calcul du nombre moyen annuel d'apprentis, le temps de présence d'un apprenti dans l'entreprise au cours d'une année est calculé en mois. Tout mois commencé est comptabilisé comme un mois entier.

Un nombre moyen annuel d'apprentis doit être calculé pour chaque catégorie d'apprentis ouvrant droit à un montant de crédit d'impôt différent (1 600 ou 2 200 euros).

Chaque nombre moyen annuel d'apprentis calculé au titre d'une année est obtenu en divisant par douze le nombre total de mois de présence dans l'entreprise, pour cette même année, des apprentis employés depuis au moins un mois.

Article 49 septies YJ du code général des impôts

Articles D 5121-42 / R 5121-44 / R 5121-45 du code du travail

Prime à l'apprentissage

Les entreprises de moins de 11 salariés qui concluent des contrats d'apprentissage bénéficient de la «Prime apprentissage».

Le versement de cette prime est à la charge de la région dans laquelle est situé l'établissement du lieu de travail de l'apprenti.

Article L 6243-1 du code du travail

Les régions déterminent le montant de cette prime, qui ne peut être inférieur à 1 000 € par année de formation, ainsi que ses modalités d'attribution.

Les régions ont toujours la possibilité de moduler à la hausse leurs versements sur leurs fonds propres pour soutenir certains niveaux de qualification ou d'apprentis.

En région Ile-de-France, la prime est de 1 000 euros par année de formation.

Aide au recrutement du 1er apprenti ou d'un apprenti supplémentaire dans les entreprises de moins de 250 salariés

La conclusion d'un contrat d'apprentissage dans une entreprise de moins de 250 salariés ouvre droit, à l'issue de la période des 45 premiers jours en entreprise pendant laquelle l'une ou l'autre partie peut rompre librement le contrat d'apprentissage, à une aide au recrutement des apprentis d'un montant qui ne peut pas être inférieur à 1 000 €.

Article L 6243-1-1 du code du travail

Cette aide est mise en place pour tout contrat conclu à compter du 1er juillet 2014.

Article 123 loi du finances 2015 du 29 décembre 2014

La région et la collectivité territoriale de Corse en déterminent les modalités de versement.

Article L 6243-1-1 du code du travail

L'aide est versée par le Conseil régional ou par la collectivité territoriale de Corse dès lors que l'une des conditions suivantes est remplie :

- 1) L'entreprise justifie, à la date de conclusion de ce contrat, ne pas avoir employé d'apprentis en contrat d'apprentissage ou en période d'apprentissage depuis le 1er janvier de l'année précédente dans l'établissement du lieu de travail de l'apprenti ;
- 2) L'entreprise justifie, à la date de conclusion d'un nouveau contrat, employer dans le même établissement au moins un apprenti dont le contrat est en cours, à l'issue de la période de deux mois mentionnée ci-dessus. Le nombre de contrats en cours dans cet établissement, après le recrutement de ce nouvel apprenti, doit être supérieur au nombre de contrats en cours dans ce même établissement le 1er janvier de l'année de conclusion du nouveau contrat.

En région Ile-de-France, le montant de cette aide est fixé à 1000 €. Elle est conditionnée à l'enregistrement du contrat d'apprentissage auprès du service de l'enregistrement des contrats.

IX.SPÉCIFICITÉS LIÉES AU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

La Région, par l'intermédiaire de son prestataire de gestion et de paiement (l'ASP) adresse à l'employeur un formulaire à compléter et à retourner avec un RIB.

L'ASP adresse ensuite à l'entreprise un avis de paiement mentionnant l'identité de l'apprenti et du montant versé.

Aide TPE jeunes apprentis

Il s'agit d'une aide en faveur des très petites entreprises qui embauchent des apprentis de moins de 18 ans. Cette aide est réservée aux entreprises de moins de 11 salariés et accessible aux entreprises à compter du 1er juin 2015.

L'effectif de l'entreprise est apprécié au titre de l'année civile précédant la conclusion du contrat. L'aide est fixée à 4 400 € dans la limite des 12 premiers mois d'exécution du contrat d'apprentissage, à raison de 1 100 € par période de 3 mois.

L'aide est versée par l'Agence de Services et de Paiement (ASP) à échéance de chaque période de trois mois glissants suivant la date de début du contrat d'apprentissage, sur la base d'une attestation de l'employeur justifiant l'exécution du contrat. En cas d'interruption du contrat au cours d'une des périodes de 3 mois, l'aide est versée au prorata des jours d'exécution du contrat, sauf en cas de rupture durant la période des 2 premiers mois de l'apprentissage.

Aide financière au «contrat génération» étendue aux entreprises qui emploient des apprentis en CDI (entreprises jusqu'à 300 salariés).

Le décret n°2015-249 du 3 mars 2015 étend le bénéfice de l'aide financière au titre des contrats de génération aux recrutements effectués dans le cadre d'un contrat d'apprentissage à durée indéterminée. L'aide financière est ouverte pour une durée de 3 ans pour les entreprises employant jusqu'à 300 salariés.

Article D 5121-44 du code du travail

Il s'agit d'une aide financière annuelle de 4 000 €, versée par Pôle Emploi à l'employeur, pendant une durée maximale de 3 ans :

- un premier versement de 2 000 € par an pour l'embauche en CDI d'un jeune bénéficiaire du contrat de génération,
- un second versement de 2 000 € par an pour le maintien dans l'emploi d'un senior de 55 ou 57 ans ou plus pour encadrer le jeune.

Le montant de l'aide peut être proratisé si le contrat de travail n'est pas à temps plein (pour le jeune embauché le temps partiel minimum est fixé à 80 %).

La durée maximale de l'aide est de 3 ans à partir du premier jour d'exécution du contrat de travail du jeune.

Elle est versée tous les trimestres.

Pour en bénéficier, l'entreprise doit être à jour de ses obligations déclaratives et du paiement de ses cotisations sociales.

À savoir : depuis le 15 septembre 2014, l'aide est majorée (8 000 €) si l'entreprise recrute simultanément un jeune de moins de 26 ans en CDI et un salarié âgé d'au moins 55 ans. L'embauche du senior peut avoir eu lieu jusqu'à 6 mois avant le recrutement du jeune.

Aide à la recherche du premier emploi

L'ARPE est une mesure de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. Cette aide est versée pendant 4 mois aux jeunes de moins de 28 ans ayant obtenu leur diplôme par la voie de l'apprentissage et aux diplômés de enseignement supérieur. Son montant est de :

- 200 euros mensuel pour les CAP/ BAC Pro/ BAC Techno/ BP/ Brevet des métiers d'art/Brevet de technicien
- 300 euros pour l'enseignement supérieur

La demande doit être faite en ligne, sur le portail messervices.etudiant.gouv.fr.

Lorsque le bénéficiaire de l'aide trouve un emploi dont la rémunération mensuelle excède 78% du SMIC net, il est tenu d'en informer l'organisme assurant le versement de l'aide qui met alors fin à son paiement.

Aide au pouvoir d'achat des jeunes apprentis

Cette aide est accordée aux apprentis ayant conclu un contrat d'apprentissage (dans le secteur privé ou public):
- dont la date de début d'exécution du contrat d'apprentissage est comprise entre le 1er juin 2016 et le 31 mai 2017
- qui sont âgés de moins de 21 ans à la date début du contrat

D'un montant de 335 € par apprenti, cette aide est versée en une seule fois et quelle que soit la durée du contrat.

Décret n°2017-267 du 28 février 2017 instaurant une aide financière en faveur des jeunes apprentis

X.SPÉCIFICITÉS LIÉES AU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Aides aux entreprises

Effectif

Les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation (CDD) ou d'une action de professionnalisation (CDI), ne sont pas pris en compte pour le calcul des effectifs de l'entreprise jusqu'au terme du contrat à durée déterminée ou jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation (CDI), sauf pour le risque « accidents du travail et maladies professionnelles ».

Financement du coût de la formation et dépense tutorales

Dépenses de formation des bénéficiaires du contrat :

- 9,15 €/heure de formation et par stagiaire sont pris en charge par l'OPCA à défaut de forfait fixé par accord de branche ;
- forfait à 15 €/heure de formation et par stagiaire, à défaut d'accord, pour les allocataires des minima sociaux ou personnes peu ou pas qualifiées.

Pour avoir tous les renseignements, il convient de prendre contact avec son OPCA de branche ou à défaut interprofessionnel, ou de se référer aux accords collectifs qui peuvent prévoir des montants forfaitaires différents.

Les dépenses de formation sont prises en charge pour la durée totale du contrat à hauteur d'un forfait horaire.

Circulaire DGEFP n°2012-15 du 19 juillet 2012 « question 2.2.4 »

Au-delà de ces forfaits, et de l'accord de prise en charge défini par l'organisme paritaire collecteur agréé, les frais sont facturés directement à l'entreprise. Ces éléments sont définis, avant le début de la formation, dans la convention de formation professionnelle signée entre l'entreprise et l'organisme de formation.

Articles L 6325-1 et L 6325-1-1 du code du travail

Les OPCA prennent en charge les dépenses en fonction des orientations définies au niveau de la branche ou des 2 OPCA l'interprofessionnels que sont AGEFOS PME et OPCALIA.

Les dépenses qui peuvent être prises en charge par l'OPCA sont celles relatives :

- aux actions d'évaluation, d'accompagnement,
- aux frais pédagogiques,
- aux rémunérations,
- aux contributions et cotisations légales ou conventionnelles,
- aux frais de transport et d'hébergement....

Circulaire DGEFP n°2012-15 du 19 juillet 2012 « question 2.2 »

Les dépenses de formation des tuteurs pour les entreprises de moins de 11 salariés peuvent être prises en charge par l'OPCA à hauteur de 15 €/ heure de formation. Cette prise en charge se fait dans la limite de 40 heures.

Prise en charge des dépenses liées à l'exercice de la fonction tutorale :

Les OPCA, peuvent prendre en charge les dépenses liées à l'exercice de la fonction tutorale dans la limite de 230 € par mois et par tuteur pendant 6 mois maximum, quel que soit le nombre de salariés accompagnés (3 au maximum)

Article D 6332-91 du code du travail

Circulaire DGEFP n°2012-15 du 19 juillet 2012 « question 1.10.1 »

Le plafond mensuel de 230 € est majoré de 50% (soit 345 €) pour les titulaires de contrat de professionnalisation.

Exonérations

Exonérations pour les bénéficiaires de CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION de 45 ans et plus et pour les groupements d'employeurs

- Exonérations des cotisations à la charge de l'employeur, au titre des assurances sociales et des allocations familiales en cas d'embauche pour les demandeurs d'emploi de 45 ans et plus.
- Exonérations spécifiques pour les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (Geiq) qui sont exonérés de cotisations AT-MP (accidents du travail et maladie professionnelle) pour l'emploi, en contrat de professionnalisation, de jeunes âgés de 16 ans à 25 ans et d'adultes de 45 ans et plus.

X.SPÉCIFICITÉS LIÉES AU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

L'exonération :

- est due jusqu'à la fin du CDD ou de l'action de professionnalisation dans le cadre d'un CDI ;
- ne peut se cumuler, dans le cadre du contrat de professionnalisation, avec une autre exonération, ni avec des taux spécifiques, ni avec des assiettes forfaitaires ;
- est cumulable avec l'«AFE» (aide forfaitaire attribuée à l'employeur par Pôle Emploi) qui est versée pour l'embauche d'un demandeur de 26 ans et plus en contrat de professionnalisation ;
- est plafonnée à 2000 €.

Aides Pôle emploi

Une prime de 2 000 € est accordée pour toute embauche, en contrat de professionnalisation, d'un demandeur d'emploi de 45 ans et plus.

Pour bénéficier de cette aide, l'entreprise doit adresser une demande à Pôle Emploi.

L'employeur doit remplir les conditions suivantes :

- L'employeur procède à une embauche dans le cadre d'un contrat de professionnalisation mentionné aux articles L 6325.1 et L.6325.5 du code du travail, au bénéfice d'un demandeur d'emploi âgé de 45 ans et plus ;
- L'âge du bénéficiaire du contrat est apprécié à la date du début de l'exécution du contrat ;
- L'employeur n'a pas procédé, dans les 6 mois qui précèdent l'embauche, à un licenciement économique au sens de l'article L.1233-3 du code du travail sur le poste pourvu par le recrutement ;
- Le titulaire du contrat n'a pas appartenu à l'effectif de l'entreprise au cours des 6 derniers mois précédant la date de début du contrat. Aucune condition d'effectif n'est requise.

Chaque versement de l'aide est effectué sous réserve :

- que l'action de professionnalisation soit toujours en cours ;
- que l'employeur soit à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard des organismes de recouvrement des cotisations, des contributions de sécurité sociale et d'assurance chômage.



Retrouvez sur
www.dfcta.cci-paris-idf.fr
les fiches pratiques RH réalisées par
nos juristes (rubrique Fiches pratiques)

Pour effectuer **vos formalités**
liées à l'apprentissage, consultez
notre site www.e-apprentissage.fr
et contactez-nous sur :
apprentissagedfcta@cci-paris-idf.fr

Service juridique :

Mme Dominique Berger
dberger@cci-paris-idf.fr

CCI Paris Ile-de-France - DFCTA
6 avenue de la Porte de Champerret CS10040
75849 Paris Cedex 17



Direction des formalités et de la
collecte de la taxe d'apprentissage
Chambre de commerce et d'industrie
de région Paris Ile-de-France



La reproduction de ce document sur support papier ou support électronique est autorisée, tout particulièrement dans le cadre pédagogique, sous réserve du respect des trois conditions suivantes : gratuité de la diffusion, respect de l'intégrité des documents reproduits : pas de notification ni d'altération d'aucune sorte, citation claire et lisible de la source, par exemple :

«Ce document provient du site internet de la Direction des formalités et de la collecte de la taxe d'apprentissage de la CCI Paris Ile-de-France : <http://www.dfcta.cci-paris-idf.fr>.»

Les droits de reproduction sont réservés et strictement limités.