



<p>Dispositions légales</p>	<p>Contrat d'apprentissage Les apprentis doivent représenter 1 % des effectifs des entreprises. Pour les entreprises de + 250 salariés, cette obligation est passée à 3% depuis le 1^{er} janvier 2009.</p>	<p>Contrat de professionnalisation Dispositif de formation continue / article L6325-1 et suivant du Code du Travail</p>
<p>Objectif</p>	<p>Dispositif de formation initiale</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ Acquérir une qualification professionnelle, par une formation en alternance conciliant enseignements généraux, professionnels et technologiques et application en entreprise ➢ Qualification visée : diplôme ou titre professionnel <p>➔ Faciliter l'insertion professionnelle des jeunes</p>	<p>Dispositif de formation continue</p> <p>Acquisition en alternance d'une des qualifications visées dans l'article L 6325-1 du Code du Travail soit :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) (titre ou diplôme à finalité professionnelle) ➢ reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ➢ figurant sur une liste établie par la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi <p>➔ Favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle</p>
<p>Public Visé</p>	<p>Jeunes de 16 à 25 ans</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ Il peut être dérogé à la limite d'âge inférieure si : <ul style="list-style-type: none"> - l'apprenti a au moins 15 ans et a effectué la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire. ➢ Il peut être dérogé à la limite d'âge supérieure (30 ans) si : <ul style="list-style-type: none"> - le contrat proposé fait suite à un CA précédemment conclu et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat précédent - il y a rupture du CA pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti (cessation d'activité, faute de l'employeur ...) - le CA est établi pour une personne reconnue travailleur handicapé ➢ Le CA est conclu par 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 (pas de limite d'âge). 	<p>Jeunes de 16 à 25 ans révolus sans qualification professionnelle ou souhaitant compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder au métier souhaité.</p> <p>Demandeur d'emploi de 26 ans et plus lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser le retour à l'emploi.</p>





<p>Contrat</p>	<p>Contrat de travail de type particulier conclu pour une durée de 1 à 3 ans.</p> <p>Durée du contrat</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ La durée du contrat d'apprentissage est au moins égale à celle du cycle de formation qui fait l'objet du contrat (L6222-7 code du travail). ➤ La durée du contrat s'articule autour du cycle de formation du CFA (cette durée peut varier de 6 mois à 1 an pour tenir compte du niveau initial de compétence de l'apprenti, voire 4 ans pour les apprentis handicapés, redoublement en cas d'échec à l'examen (L6222-8, L6222-9, L6222-11, R 6222-3 du Code du Travail) 	<p>Le contrat peut être conclu sous deux formes : CDD / CDI</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Contrat à durée déterminée de 6 à 12 mois. ➤ Contrat à durée indéterminée dont l'action de professionnalisation se situant au début du contrat, et d'une durée de 6 à 12 mois. <p>Dans les 2 cas, la durée du contrat peut être étendue à 24 mois en fonction de la spécificité des publics (notamment pour les jeunes sortis du système éducatif sans diplôme) ou de la nature de la formation.</p> <p>Les actions de formation et les épreuves de validation doivent être programmées avant la fin du contrat de professionnalisation. Une fois la qualification obtenue, le contrat de professionnalisation doit prendre fin (tolérance de 2 mois entre les épreuves et la fin du contrat ou de l'action seulement pour les diplômés et titres inscrits au RNCP).</p>
<p>Durée Formation</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ La durée de formation dispensée par les CFA ne peut être inférieure à 400 heures par an en moyenne sur les années d'application du contrat (L6222-7, L 6233-8 du Code du Travail). 	<p>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.</p> <p>= cette durée peut être étendue au delà de 25% pour certains publics ou certaines formations diplômantes. L 6325-13 + L6325-14 + L 6325-11+ L 6325-12 Code du Travail.</p> <p>Attention : 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.</p>



<p>Statut stagiaire</p>	<p>Statut du stagiaire = Salarié</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Il bénéficie de l'ensemble des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables aux autres salariés de l'entreprise. ➤ Le temps consacré aux actions de formation est compris dans l'horaire de travail. ➤ La durée légale du travail hebdomadaire est de 35 h/semaine. Au-delà, le régime de majoration des heures supplémentaires s'applique aux titulaires d'un contrat d'apprentissage. <p>Les bénéficiaires d'un contrat d'apprentissage ne sont pas pris en compte pour le calcul des effectifs de l'entreprise jusqu'au terme du contrat.</p>	<p>Statut du stagiaire = Salarié</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Il bénéficie de l'ensemble des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables aux autres salariés de l'entreprise. ➤ Le temps consacré aux actions de formation est compris dans l'horaire de travail. ➤ La durée légale du travail hebdomadaire est de 35 h/semaine. Au-delà, le régime de majoration des heures supplémentaires s'applique aux titulaires d'un contrat de professionnalisation. <p>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).</p>																
<p>Rémunération sur la base du SMIC</p> <p>Au 1er juillet 2009 :</p> <p>Taux horaire = 8,82 € Smic mensuel (base 35h) = 1337,7€</p>	<p>Sauf dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables, l'apprenti perçoit un salaire déterminé en pourcentage du SMIC. Ce montant varie en fonction de l'âge et de sa progression dans le ou les cycles de formation.</p> <table border="1" data-bbox="464 946 1283 1187"> <thead> <tr> <th>Ancienneté dans le contrat</th> <th>16 / 17 ans</th> <th>18 / 20 ans</th> <th>21 ans et +</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1ère année</td> <td>25 % du SMIC</td> <td>41 % du SMIC</td> <td>53 % du SMIC</td> </tr> <tr> <td>2ème année</td> <td>37 % du SMIC</td> <td>49 % du SMIC</td> <td>61 % du SMIC</td> </tr> <tr> <td>3ème année</td> <td>53 % du SMIC</td> <td>65 % du SMIC</td> <td>78 % du SMIC</td> </tr> </tbody> </table>	Ancienneté dans le contrat	16 / 17 ans	18 / 20 ans	21 ans et +	1ère année	25 % du SMIC	41 % du SMIC	53 % du SMIC	2ème année	37 % du SMIC	49 % du SMIC	61 % du SMIC	3ème année	53 % du SMIC	65 % du SMIC	78 % du SMIC	<p>JEUNES : la rémunération dépend de l'âge et du niveau de qualification</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entre 16 et 20 ans : entre 55 et 65 % du SMIC • Entre 21 et 25 ans : entre 70 et 80 % du SMIC <p>DEMANDEURS D'EMPLOI + 26 ANS : SMIC</p> <p><i>Les accords de branche peuvent prévoir des rémunérations supérieures</i></p>
Ancienneté dans le contrat	16 / 17 ans	18 / 20 ans	21 ans et +															
1ère année	25 % du SMIC	41 % du SMIC	53 % du SMIC															
2ème année	37 % du SMIC	49 % du SMIC	61 % du SMIC															
3ème année	53 % du SMIC	65 % du SMIC	78 % du SMIC															



<p>Renouvellement contrat</p>	<p>Le CA peut être renouvelé une seule fois en cas d'échec à l'examen ou pour parvenir à la fin du cycle de CFA (L 6222-11 Code du Travail).</p> <p>Succession de contrats :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Tout jeune salarié peut souscrire des contrats d'apprentissage successifs pour préparer des diplômes ou titres sanctionnant des qualifications différentes qu'elles soient de même niveau ou non, sous réserve de remplir les conditions d'âge à la date de signature du contrat. Il n'y a pas de délai de carence entre 2 contrats. ➤ 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 (L6222-15 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). 	<p>Le contrat de professionnalisation peut être renouvelé une seule fois si le bénéficiaire n'a pas pu obtenir la qualification visée pour les motifs suivants (L 6325-7 du Code du Travail) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - échec à l'obtention de la qualification ou certification, - maternité ou adoption, - maladie, - accident du travail, - défaillance de l'organisme de formation. <p>Succession de contrats :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ L'enregistrement d'un contrat d'apprentissage après un contrat de professionnalisation est laissé à l'appréciation de la DDTEFP. ➤ 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). ➤ Contrats de professionnalisation successifs avec 2 employeurs distincts acceptés, si préparation pour un niveau supérieur à celui obtenu ou nouvelle qualification dans une autre discipline et si nécessaire à son insertion professionnelle. ➤ Contrat de professionnalisation en CDD puis en CDI avec le même employeur est possible, la 1ère qualification est indispensable pour préparer celle d'un niveau supérieur. (circulaire DGEFP n° 2007-21 du 23/07/07)
<p>Procédure</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ L'employeur adresse le contrat (Cerfa n°13 a) conclu avec le salarié à une chambre consulaire dont relève l'entreprise pour enregistrement, puis à la DDTE pour contrôler sa validité. ➤ Transmission au plus tard dans les cinq jours suivant le début du contrat. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ L'employeur adresse au plus tard, dans les 5 jours suivant l'embauche, le contrat (Cerfa n°EJ20) conclu avec le salarié à l'OPCA agréé au titre de la professionnalisation auquel il verse ses contributions. <p>L'OPCA examine la conformité des contrats de professionnalisation, dépôt et enregistrement du contrat à la DDTEFP dans le mois suivant la réception du contrat à la DDTEFP.</p>





<p>Tutorat</p>	<p>Accompagnement de l'apprenti : le maître d'apprentissage → personne directement responsable de la formation de l'apprenti dans l'entreprise, assure la fonction de tuteur Deux apprentis par maître d'apprentissage au maximum. Il peut bénéficier de formations pour assurer sa fonction.</p>	<p>Accompagnement La désignation d'un tuteur n'est pas obligatoire sauf accord de branche qui peut l'exiger et en faire un préalable à la signature du contrat de professionnalisation (D 6324-2 Code du Travail).</p> <p>Le tuteur doit être volontaire et avoir une expérience minimale de 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.</p>
<p>Période d'essai</p>	<p>2 mois</p> <p>Pendant une période de deux mois après le début du contrat, chaque partie peut rompre le contrat, même sans l'accord de l'autre partie, sans avoir à en justifier le motif. La rupture doit être constatée par un écrit, signé de l'une ou l'autre des parties au contrat, sur papier libre (L 6222-18 Code du Travail).</p>	<p>A défaut de dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, ce sont les règles de droit commun qui s'appliquent (L1242-10 Code du Travail) :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 1 jour/semaine dans la limite de 2 semaines si la durée initiale est < 6 mois. ➤ 1 mois si la durée du contrat est > 6 mois.
<p>Financement de la formation</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Entreprises via la taxe d'apprentissage <input type="checkbox"/> Etat <input type="checkbox"/> Région <p>Par les Conseils Régionaux : Indemnité compensatrice forfaitaire : minimum 1000 € par année de cycle de formation</p> <p>Voir avec la région de votre implantation</p> <p>Financement du coût de la formation du maître d'apprentissage Les frais de formation pédagogique des maîtres d'apprentissage sont imputables sur la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue (et non plus sur la taxe d'apprentissage) (L 6331-25 Code du Travail).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Entreprises <input type="checkbox"/> OPCA <input type="checkbox"/> Etat <p>Financement du coût de la formation et dépenses tutorales</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Dépenses de formation des bénéficiaires du contrat : 9,15 euros / heure pris en charge par OPCA à défaut de forfait fixé par accord (il convient de se référer aux accords collectifs qui peuvent prévoir des montants forfaitaires différents). Au delà des forfaits, les frais sont imputables sur la participation de l'entreprise au financement de la formation continue (au titre du plan). ➤ Dépenses de formation des tuteurs pour les entreprises de moins de 10 salariés (L 6332-15 du Code du Travail) = 15 euros / heure pris en charge par les OPCA dans la limite de 40 heures. ➤ Dépenses de formation des tuteurs pour les entreprises de 10 salariés et plus : plan de formation (« 0,9% »). ➤ Dépenses liées à l'exercice de la fonction tutorale = prise en charge par les OPCA dans la limite d'un plafond 230€ par mois et par tuteur pendant 6 mois maximum quel que soit le nombre de salariés accompagnés.



Avantages pour l'employeur	
<p>EXONERATION DES COTISATIONS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pour les artisans (inscrits à la Chambre de Métiers) quel que soit le nombre de salariés et les entreprises de moins de 11 salariés : <p>Exonération totale des cotisations patronales et salariales d'origine légale et conventionnelle sauf des cotisations supplémentaires AT (L 6243-2 Code du Travail).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entreprises de 11 salariés et plus : <p>Dans les entreprises de plus de 11 salariés, la rémunération des apprentis est uniquement exonérée des cotisations salariales, les charges patronales restent dues et sont calculées sur une assiette forfaitaire.</p> <p>L'exonération ne porte pas sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la cotisation AT /MP - la contribution Fnal (logement) - le versement transport - la part patronale des cotisations chômage / retraite complémentaire - la cotisation solidarité autonomie. <p>NOUVEAUTE 2009 : AIDE ZERO CHARGE</p> <p>Les entreprises de plus de 11 salariés qui recrutent un apprenti avant le 30 juin 2010 seront exonérées de toutes charges pour un an.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aide versée trimestriellement par le Pôle emploi sur une période de 12 mois pour les rémunérations versées à compter du 1^{er} mai - Pour en bénéficier, l'employeur devra être à jour dans ses versements au titre des contributions sociales 	<p>EXONERATION DES COTISATIONS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jeunes de 16 à 25 ans <p>Pour les contrats signés depuis le 1er janvier 2008 : la loi de finances 2008 supprime toutes les exonérations de charges sociales sauf pour les bénéficiaires de 45 ans et plus. Ce dispositif s'applique pour tous les contrats signés au 1er janvier 2008.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Demandeurs d'emploi de 45 ans et plus <ul style="list-style-type: none"> ➤ Exonération 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. ➤ L'exonération est due jusqu'à la fin du CDD ou de l'action de professionnalisation dans le cadre d'un CDI. ➤ L'exonération dans le cadre du contrat de professionnalisation ne peut se cumuler avec une autre exonération, ni avec des taux spécifiques, ni avec des assiettes forfaitaires.



	<p>AIDES A L'EMBAUCHE ET CREDIT D'IMPOT</p> <p>Crédit d'impôt apprentissage</p> <p>Les entreprises bénéficient d'un crédit d'impôt de 1600€ ou 2200€.</p> <p>NOUVEAUTE 2009</p> <p>Prime de 1800 € pour les entreprises de – de 50 salariés qui embauchent un apprenti supplémentaire d'ici le 30 juin 2010.</p> <p><u>Les apprentis ne sont pas pris en compte dans les effectifs</u></p>	<p>AIDES A L'EMBAUCHE ET CREDIT D'IMPOT</p> <p>Aide forfaitaire à l'employeur versée par l'Assedic</p> <p>Pour l'embauche d'un demandeur d'emploi indemnisé de 26 ans et plus, l'entreprise peut percevoir une aide de 200€/mois (limitée à un montant global de 2000€) :</p> <ul style="list-style-type: none">- l'entreprise doit être à jour de ses cotisations d'assurance chômage,- l'entreprise ne doit pas avoir à procéder à un ou plusieurs licenciements économiques dans les 12 mois précédents l'embauche. <p>Au plus tard dans le mois suivant le début du contrat, une convention « d'aide forfaitaire à l'employeur » doit être établie en double exemplaire (elle est fournie par l'Assedic).</p> <p>NOUVEAUTE 2009</p> <p>Aide à l'embauche de 1000 € pour les entreprises qui recrutent un jeune de moins de 26 ans entre le 24 avril 2009 et le 30 juin 2010.</p> <p>Prime portée à 2000€ pour les embauches de jeunes n'ayant pas le niveau bac.</p> <p><u>Les personnes en contrat de professionnalisation ne sont pas pris en compte dans les effectifs</u></p>
--	---	--