

Le Contrat d'Apprentissage

Les avantages

Présentation

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. Son objectif est de permettre à un jeune de suivre une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme (CAP, BAC, BTS, licence, master, ...) ou un titre professionnel inscrit au RNCP.

Publics concernés

Du côté des employeurs

- Toute entreprise du secteur privé, y compris les associations, peut embaucher un apprenti.
- Le secteur public non industriel et commercial (dont les 3 fonctions publiques) peut également recourir à l'apprentissage (cf : site du ministère de la Fonction publique pour en savoir plus).

Du côté bénéficiaires

- Les jeunes âgés de 16 à 29 ans révolus.
- Certains publics peuvent entrer en apprentissage sans limite d'âge (les travailleurs handicapés, les personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise).
- Les jeunes de moins de 15 ans ayant achevé le premier cycle de l'enseignement secondaire (fin de 3e), inscrits sous statut scolaire dans un lycée professionnel ou dans un centre de formation d'apprentis, peuvent entrer en apprentissage dès lors qu'ils ont atteint l'âge de 15 ans avant la fin de l'année civile.

Formation

L'apprenti suit un enseignement général, théorique et pratique dans le centre de formation d'apprentis ou un établissement de formation théorique, et travaille en alternance chez un employeur privé ou public pour mettre en œuvre les savoirs acquis.

L'apprenti est obligatoirement accompagné par un maître d'apprentissage, justifiant d'une expérience professionnelle et d'une qualification suffisantes.

La formation théorique ne peut être inférieure à 25% de la durée totale du contrat.

Contrat et conditions d'emploi

A durée limitée (6 mois à 3 ans)

A durée indéterminée (CDI) débutant par une période d'apprentissage

Durée de travail : comprise dans le temps de formation, au plus égale à celle appliquée dans l'entreprise

Statut : mêmes droits que les autres salariés (congs, avantages) compatibles avec le suivi de la formation

Côté employeur

- Aide unique depuis le 01/01/19 pour les employeurs de moins de 250 salariés et si l'apprenti prépare un diplôme ou titre professionnel de niveau inférieur ou égal au bac
- 4125 euros maxi pour la 1ère année d'exécution du contrat
- 2000 euros maxi pour la 2ème année d'exécution du contrat
- 1200 euros maxi pour la 3ème année d'exécution du contrat
- Une exonération de cotisations sociales. Celle-ci peut être totale ou partielle selon la taille de l'entreprise ou la qualité d'artisan.
- Des déductions fiscales de la taxe d'apprentissage (bonus alternants, frais de stage, dons en nature)
- Aides spécifiques pour l'embauche d'un travailleur handicapé.

Côté alternant

- Le contrat d'apprentissage permet de se former tout en étant rémunéré.
- La rémunération du salarié est toujours progressive en fonction de l'âge et du déroulement de la formation.
- La formation est nécessairement gratuite pour l'alternant : l'enregistrement du contrat d'apprentissage ne donne pas lieu à des frais pour l'employeur.
- Accès au financement du permis de conduire (sous conditions), remboursement partiel des frais de transport domicile / travail.
- La carte d'étudiant des métiers :

Cette carte (réservée au moins de 26 ans) 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.

Rémunération

Contrat d'apprentissage

Ancienneté dans le travail *moins de 18 ans* *18-20 ans* *21 ans à 25 ans* *26 ans et plus*

1ère année 27 % du Smic 43 % du Smic 53 % du Smic 100 % du Smic

2e année 39 % du Smic 51 % du Smic 61 % du Smic 100 % du Smic

3e année 55 % du Smic 67 % du Smic 78 % du Smic 100 % du Smic

Les avantages

Présentation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. Il permet l'acquisition d'une qualification professionnelle (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle...) reconnue par l'état et/ou la branche professionnelle.

Conditions d'accès

Du côté des employeurs

- Tous les employeurs assujettis au financement de la formation professionnelle continue, à l'exception de l'État, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à caractère administratif.
- Les établissements publics industriels et commerciaux et les entreprises d'armement maritime peuvent conclure des contrats de professionnalisation.

Du côté bénéficiaires

- Jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus
- Demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus
- Bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH)
- Personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé

Formation

Ces enseignements ont une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat de professionnalisation à durée limitée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée ; cette durée ne peut pas être inférieure à 150 heures. Un accord de branche peut toutefois porter cette durée au-delà de 25 %, soit pour certains publics (bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH), soit pour certaines qualifications.

Contrat et conditions d'emploi

Le contrat peut être à durée limitée pour une durée comprise entre 6 et 12 mois. Cette durée peut être portée directement à 24 mois pour la préparation des diplômes. A l'issue d'un contrat à durée limitée, aucune indemnité de fin de contrat n'est due. Il est possible de renouveler une fois un contrat de professionnalisation à durée limitée avec le même employeur, dès lors que la seconde qualification vidée est supérieure ou complémentaire à la première ou si le bénéficiaire n'a pu atteindre la qualification préparée pour cause d'échec à l'examen, maternité ou adoption, maladie, accident du travail, défaillance de l'organisme de formation.

Le contrat peut également être à durée indéterminée. L'action de professionnalisation, dispositif PRO A, s'étend sur une durée comprise entre 6 et 12 mois : cette durée peut être allongée à 24 mois lorsque la nature des qualifications l'exige.
Durée de travail : : comprise dans le temps de formation, au plus égale à celle appliquée dans l'entreprise.
Statut : mêmes droits que les autres salariés (congrés, avantages) compatibles avec le suivi de la formation.

Côté employeur

- Allègement des charges (dite réduction FILLON)
- Absence de prise en compte dans les effectifs de l'entreprise des titulaires de contrats de professionnalisation
- Prise en charge des frais de formation par l'OPCO sur la base du coût fixé par les branches professionnelles
- Possibilité de prise en charge des frais de formation et d'exercice du tuteur
- Octroi possible d'aides spécifiques de l'AGEFIPH
- Aides de Pôle emploi sous conditions pour l'embauche d'un demandeur d'emploi de plus de 26 ans
- Aides de Pôle emploi sous conditions pour l'embauche d'un demandeur d'emploi de plus de 45 ans

Côté alternant

- Le contrat de professionnalisation permet de se former tout en étant rémunéré. La rémunération du salarié est toujours progressive en fonction de l'âge et du niveau de formation initiale.
- La carte d'étudiant des métiers :
Réservée au moins de 26 ans, 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.

Rémunération

Contrat de professionnalisation

Niveau de formation initiale du candidat	16-20 ans	21-25 ans	26 ans et +
Inférieure au bac pro	55 % du Smic	70 % du Smic	Au moins le SMIC ou 85% du minimum conventionnel si plus favorable
Supérieure ou égale au bac pro	65 % du Smic	80 % du Smic	