

Le Contrat d'Apprentissage

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.
- Il n'y a pas d'âge maximum dans les cas suivants :
 - Apprenti reconnu travailleur handicapé
 - Apprenti envisageant de créer ou reprendre une entreprise supposant l'obtention d'un diplôme
 - Apprenti inscrit en tant que sportif de haut niveau
 - Apprenti n'ayant pas obtenu son diplôme et concluant un nouveau contrat avec un autre employeur pour se présenter de nouveau à l'examen
- Les jeunes de moins de 15 ans ayant achevé le premier cycle de l'enseignement secondaire (fin de 3^e), 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

À durée limitée (6 mois à 3 ans)

À 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 (congrés, avantages) compatibles avec le suivi de la formation

Aide exceptionnelle

Jusqu'au 31 décembre 2026, une aide financière est accordée aux entreprises pour l'embauche d'un apprenti préparant un diplôme, au titre de la première année du contrat d'apprentissage (l'aide varie en fonction de la taille de l'entreprise et du niveau du diplôme).

Rémunération

Contrat d'apprentissage

Ancienneté dans le travail	moins de 18 ans*	18-20 ans	21 ans à 25 ans	26 ans et plus
1 ^{ère} année	27 % du Smic	43 % du Smic	53 % du Smic	100 % du Smic
2 ^e année	39 % du Smic	51 % du Smic	61 % du Smic	100 % du Smic
3 ^e année	55 % du Smic	67 % du Smic	78 % du Smic	100 % du Smic

* Ces montants peuvent être majorés si un accord collectif est conclu au niveau d'une branche professionnelle. Il peut fixer dans l'entreprise une rémunération minimale plus élevée.

Les avantages

Côté employeur

- Aide accordée pour la 1^{ère} année d'exécution du contrat.
- Montant de l'aide à l'embauche

	Entreprise - de 250 salariés	Entreprise + de 250 salariés
Bac et CAP	5 000€	2 000€
Bac +2	4 500€	1 500€
Bac +3 et plus	2 000€	750€

- Aide maintenue à 6 000€ pour l'embauche d'apprentis en situation de handicap.

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.

Le Contrat de Professionnalisation

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 des 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 (contrat unique d'insertion - CUI).

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.

Aide financière de France Travail dans la limite de 2 000 € pour l'embauche d'un demandeur d'emploi de 26 ans et plus.
Elle peut se cumuler avec une aide de l'État lorsque le demandeur d'emploi a 45 ans ou plus.

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 (congés, avantages) compatibles avec le suivi de la formation.

Aide exceptionnelle jusqu'au 31/12/26
Une aide financière est accordée aux entreprises pouvant aller jusqu'à 4 000 €, pour l'embauche d'une personne en contrat de professionnalisation

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

Supérieure
ou égale au bac pro

65 % du Smic

80 % du Smic

**Au moins le SMIC
ou 85 % du minimum
conventionnel si plus
favorable**

Les avantages

Côté employeur

Aide pour un contrat de professionnalisation (réservée au plus de 26 ans) :

- Aide forfaitaire attribuée par France travail : 2 000€ à l'embauche, pour un demandeur d'emploi âgé de 26 ans et plus
- Aide de 4 000€ pour un demandeur d'emploi de 45 ans et plus.
- Aide de 3 000€ pour l'embauche d'une personne en situation de handicap.

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.
- L'alternant doit être inscrit dans une qualification enregistrée au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) et la formation doit durer au minimum 12 mois.