

COMPARATIF DES CONTRATS EN ALTERNANCE

1. Le dispositif	p. 3
2. Le public	p. 3
3. L'employeur concerné	p. 4
4. Le contrat	p. 4
5. La durée	p. 5
6. Le statut	p. 5
7. La formation	p. 6
8. L'enregistrement	p. 6
9. La rémunération	p. 7
10. La maître d'apprentissage	p. 8
11. La période d'essai	p. 8
12. La fin de contrat	p. 9
13. Le renouvellement / la prolongation	p. 9
14. L'ordre des contrats	p.10
15. Les alternants mineurs	p.10
16. Le congé pour examen	p.11
17. Les exonérations	p.11
18. Les aides de l'Etat	p.12
19. Prise en compte dans l'effectif	p.14
20. Le financement de la formation	p.14
21. Le financement de la formation tutorale	p.15
22. L'alternance dans le secteur public	p.16



Les derniers changements apportés par la législation en vigueur

1. PRINCIPE DE GRATUITÉ DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

- La **facturation** de l'enregistrement ou de la rupture du contrat d'apprentissage est interdite par le service enregistrement à l'entreprise ou à l'apprenti
- Sauf **accord de la région**, les organismes gestionnaires de CFA et de sections d'apprentissage ne peuvent conditionner l'inscription d'un apprenti au versement par son employeur, d'une contribution financière de quelque nature qu'elle soit - art. L 6221-2 et L 6233-1-1 du C. Tr. (code du travail)
En Ile-de-France chaque CFA peut signer une charte avec le Conseil régional. Le CFA pourra intégrer des clauses financières dans le cadre d'une convention de partenariat dès lors que le CFA a signé la charte et adressé un modèle de sa convention au Conseil régional.

2. LE ROLE DES CFA

- **Redéfinition du rôle** du CFA Au-delà de sa mission pédagogique, le CFA :
 - Assiste le jeune dans la recherche de son entreprise (recherche initiale ou nouvel employeur en cas de rupture)
 - Participe au développement de la citoyenneté de chaque apprenti
 - Accompagne le jeune dans les difficultés matérielles et sociales qu'il peut rencontrer afin de limiter les ruptures de contrats
 - Encourage à la mobilité internationale, en particulier dans le cadre des programmes européens
- Les Conseils régionaux sont les **seuls à l'initiative** de la création des CFA - art. L 6232-1 du C. Tr.
 - Contrôle accru : L'Etat exerce un contrôle administratif et financier sur chaque CFA ainsi que sur les établissements bénéficiaires.
 - Le contrôle porte également sur le sous-traitant si nécessaire.
 - Droit de communication aux agents chargés du contrôle. Les employeurs, CFA, OCTA sont soumis à ce droit - art. L 6252-4 du C. Tr.

3. COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

A compter du 1er janvier 2017, un jeune en contrat d'apprentissage **ou un salarié en contrat de professionnalisation** seront titulaires, comme l'ensemble des autres salariés de l'entreprise d'un compte personnel d'activité - Art. L 5151-2 du C. Tr.

Le compte personnel d'activité est constitué du **CPF** : Compte personnel de formation ; **C3P** : Compte personnel de prévention de la pénibilité et du **CEC** : Compte d'engagement citoyen – art. L 5151-1 du C. du Tr.

4. LA PERIODE DE PROFESSIONNALISATION

Les périodes de professionnalisation restent un dispositif de formations alternées pour les salariés en CDI de l'entreprise.

Objet : favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi

Bénéficiaires : les CDI, les CDD, les CDD relevant de structures de l'insertion par l'activité économique et les CUI (Contrat Unique s'Insertion)

Précision quant à l'objet : formations qualifiantes, certifiantes, permettant l'acquisition d'un bloc de connaissances et de compétences, ainsi que des actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire CNCP. **Les périodes de professionnalisation peuvent abonder le CPF**

Durée minimale : Pour atteindre cet objectif une durée minimale de 70 h. de formation est créée par la loi (sauf les exceptions d'art. D6324-1 du C. Tr.)

1. Le dispositif

Contrat de travail de type particulier visé à l'art. L6221-1 C. Tr.

Objet : acquisition en alternance d'une formation théorique et pratique en vue d'une qualification professionnelle reconnue, sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) – art. L 6211-1 C. Tr.

Contrat de travail visé à l'article L 6325-1 du C. Tr. Et "Loi Travail" d'août 2016

Objet : acquisition en alternance d'une des qualifications d'art. L6314-1 du C. Tr. :
- enregistrée au RNCP (titre ou diplôme à finalité professionnelle) ;
- reconnue dans les classifications d'une Conv. collective nationale de branche ;
- ouvrant droit à une certification de qualification nationale professionnelle.
- les demandeurs d'emploi ... en vue d'acquérir des qualifications autres que celles mentionnées à l'article L. 6314-1.

Objet : favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle

Principe de gratuité de la formation loi du 5 mars 2014

Art. L6221-2 C. Tr. « *Aucune contrepartie financière ne peut être demandée ni à l'apprenti à l'occasion de la conclusion, de l'enregistrement ou de la rupture du contrat d'apprentissage, ni à l'employeur à l'occasion de l'enregistrement du contrat.* »

Art. L6233-1-1 C. Tr. « *Sauf accord de la région, les CFA et les SA ne peuvent conditionner l'inscription d'un apprenti au versement, par son employeur, d'une contribution financière de quelque nature qu'elle soit.* »

Nouvel art. L6325-2-1 C. Tr. : « *Les organismes publics ou privés de formationne 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* ».

2. Le public

L'âge minimum est fixé à 16 ans et l'âge maximum à 25 ans.

Dérogation à l'âge minimal : est fixé à 15 ans, pour le jeune qui justifie avoir effectué la scolarité du premier cycle (classe de troisième).

Dérogation à l'âge maximal - peut être porté à 30 ans dans :

- * lorsque le contrat d'apprentissage proposé fait suite à un contrat déjà souscrit et conduit à un niveau de diplôme supérieur,
- * en cas de rupture du contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti (voir «Rupture du contrat»),
- * lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne inscrite en tant que sportif de haut niveau d'art. L 221-2 C. du sport
- * L'expérimentation (Décrets du 30.12.16 et 20.03.17) dans 9 régions – Bretagne, Bourgogne Franche Comté, Centre Val de Loire, Grand Est, Hauts de France, IDF, Nouvelle Aquitaine, Occitanie, Pays de la Loire. Expérimentation jusqu'au 31.12.19

Aucune limite d'âge :

- * lorsque le contrat est signé par une personne ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du titre ou du diplôme.
- * lorsque le contrat est souscrit par une personne handicapée.

Jeunes de 16 à 25 ans révolus qui souhaitent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder au métier souhaité – art. L 6325-1 C. Tr.

Demandeur d'emploi de 26 ans et plus : formation qui favorise le retour à l'emploi – art. L 6325-1 C. Tr.

Bénéficiaires du :

- * revenu de solidarité active (RSA),
- * de l'allocation de solidarité spécifique (ASS)
- * de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion – art. L 5134-19-1 et L 6325-1 C. Tr.

Pôle Emploi – l'inscription est obligatoire pour les personnes de 26 ans et plus qui avant le Contrat de professionnalisation étaient demandeurs d'emplois ou ne bénéficiaient pas d'un contrat aidé ou un minima social.

Au niveau Européen : Les jeunes ressortissants de l'UE peuvent signer des contrats dans les mêmes conditions que les français. C'est le principe de libre circulation des travailleurs qui s'applique. De même pour les ressortissants de l'EEE (espace économique européen), l'Andorre et Monaco.

3. L'employeur concerné

Toute entreprise relevant du secteur artisanal, commercial ou industriel.
 Tout employeur du **secteur public** non industriel et non commercial (voir &21, p.14).

Doit remplir le «**contrat-type**» **CERFA FA 13 a** qui vaut également déclaration de l'employeur en vue de la formation d'apprentis.

Particularités :

* **L'activité saisonnière** : un contrat d'apprentissage peut être conclu conjointement avec deux employeurs art. L 6222-5 C. tr. Il est signé une convention tripartite entre les deux employeurs et l'apprenti.

* **L'entreprise de travail temporaire** : peut conclure un contrat d'apprentissage dans les conditions d'art. L6226-1 et L6223-6 C. Tr.

Le recours au travail temporaire a pour objet la mise à disposition temporaire d'un salarié per une entreprise de travail temporaire au bénéfice d'un client utilisateur pour l'exécution d'une mission.

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

Tous les employeurs du secteur marchand et non marchand, à l'exception de l'Etat et des collectivités locales et de leurs établissements publics à caractère administratif.

L'activité saisonnière : un contrat de professionnalisation en CDD peut être conclu conjointement avec deux employeurs et un jeune de 16 à 25 ans. Il est signé une convention tripartite et annexée au contrat de professionnalisation.

Les entreprises de travail temporaire peuvent également embaucher des salariés en contrat de professionnalisation à durée déterminée (art. L6325-23 et 24 C. Tr.) Le contrat de professionnalisation intérimaire se compose d'un ou plusieurs contrats de mission « formation » et d'un ou plusieurs contrats de mission pour les périodes d'emploi.

Un particulier employeur : à compter du 28/07/2011 et à titre expérimental, ces contrats pourront être conclus par un particulier employeur. Un accord de branche devra déterminer :

- l'accompagnement adapté au «particulier employeur» ;
- les conditions de financement de la formation du salarié et du «particulier employeur» ;
- l'OPCA chargé du financement de la formation

Cette mesure reste inapplicable, faute d'accord de branche signé

4. Le contrat

Principe :

C'est un contrat de travail de type particulier. Il peut être conclu sous deux formes : CDD ou CDI qui débute par « une période d'apprentissage » (art. L6222-7).

La durée du contrat est de 1 à 3 ans en fonction de la profession et du niveau de qualification visée. Le jeune est salarié en CDD.

Le Contrat d'apprentissage dans le secteur public est un contrat de travail de droit privé.

Dérogations au contrat (Note de la DGEFP du 24 octobre 2011)

- La possibilité pour un apprenti qui ne trouve pas d'employeur auprès de qui réaliser son contrat de bénéficier du **statut de stagiaire de la formation professionnelle** (art. L6222-12-1 C. Tr.)
 - Le jeune signe avec le CFA **une convention de stage professionnalisant**
 - Chaque jeune ne peut effectuer qu'un seul stage dans une même entreprise
 - Le jeune ne perçoit pas de rémunération au titre de la formation professionnelle
 - Le financement est assuré par le biais d'une compensation du Conseil régional
- La protection sociale est financée par l'Etat (CERFA 12576*02) *

Principe :

C'est un contrat de travail régi par l'art. L 6325-5 C. Tr. Il peut être conclu sous deux formes :

- CDI comprenant une période de professionnalisation de 6 à 12 mois
- CDD de 6 à 12 mois.

Possibilité d'aller jusque 24 mois par accord de branche.

- Il peut être conclu à temps partiel, à condition 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)

5. La durée

Principe : Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée déterminée CDD ou indéterminée CDI - art. L6222-7 C. Tr.

La durée du contrat ou de la période d'apprentissage est au moins égale à celle du cycle de formation qui fait l'objet du contrat (L 6222-7 code du travail).

Dérogations à la durée

- La durée peut être de **6 mois à 1 an**, lorsque la formation a pour objet l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre **soit** d'un niveau inférieur à un diplôme déjà obtenu,
 - **soit** de même niveau et en rapport avec un premier diplôme obtenu dans le cadre d'un précédent contrat,
 - **dont** une partie a été obtenue par la VAE,¹
 - **dont** la préparation a été commencée sous un autre statut.
- La durée peut être portée à **4 ans** lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti. (Arts L6222-8 ; 9 et 11 C.tr.)
- Un **contrat à durée indéterminée** peut, par accord entre l'employeur et le salarié, être suspendu pendant la durée d'un contrat d'apprentissage conclu avec le même employeur. Dans ce cas, la durée de la suspension est égale à la durée de la formation nécessaire à l'obtention de la qualification recherchée.

Le contrat peut débuter ou expirer au plus trois mois avant ou après le cycle de formation ou de l'examen. (L6222-12 C. Tr.)

La réduction ou l'allongement de la durée ont des incidences sur la rémunération.

Avertissement :

Le Contrat de professionnalisation fait l'objet de négociations avec les partenaires sociaux. Pour connaître les modalités exactes de sa mise en œuvre il faut se référer à l'accord collectif de branche professionnelle dont relève l'entreprise.

En cas d'un CDD : le contrat de professionnalisation **a pour durée celle de l'action de professionnalisation** envisagée. Lorsque le contrat de professionnalisation à durée déterminée arrive à échéance, aucune indemnité de fin de contrat n'est due.

En cas d'un CDI : l'action de professionnalisation se déroule en début de contrat. L'action de professionnalisation comporte des périodes de travail en entreprise et des périodes de formation. Sa durée minimale est comprise entre 6 et 12 mois. Cette durée **peut être prolongée jusqu'à 24 mois pour les :**

- * pour certains publics prioritaires : personnes de 16 à 25 ans sorties du système éducatif sans qualification ; Bénéficiaires des minima sociaux (RSA, ASS...) / Bénéficiaires d'un CUI / Personnes inscrites depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi peu importe leur âge.
- * en application de la convention collective de branche (ou accord interprofessionnel).

6. Le statut

L'apprenti **a le statut de salarié** dans l'entreprise. Il bénéficie de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés et dans les mêmes conditions (art. L 6221-1 C. Tr.)

La jurisprudence confirmée accorde également le droit aux avantages conventionnels : primes, indemnités, 13^{ème} mois ; frais de transports à 50% des titres d'abonnement aux transports en commun.

L'apprenti **bénéficie d'une carte d'étudiant des métiers** délivrée par le CFA. Elle lui permet de faire valoir la spécificité de son statut sur l'ensemble du territoire national en vue d'accéder à des réductions tarifaires identiques à celles dont bénéficient les étudiants de l'enseignement supérieur.

Le titulaire de ce contrat **a le statut de salarié et bénéficie de l'ensemble des dispositions** législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables aux autres salariés de l'entreprise (art. L 6325-6 C. Tr.).

Pour les jeunes de 16 à 25 ans et sous certaines conditions, le titulaire du contrat **peut bénéficier de la carte d'étudiant des métiers** (art. L 6325-6-2 C. Tr.), délivrée par l'organisme de formation. Elle lui permet de faire valoir la spécificité de son statut sur l'ensemble du territoire national en vue d'accéder à des réductions tarifaires identiques à celles dont bénéficient les étudiants de l'enseignement supérieur.

¹ VAE – Validation des Acquis de l'Expérience

7. La formation

La durée de formation dispensée par les CFA ne peut être inférieure à 400 h / an en moyenne. Elle varie en fonction des exigences propres au niveau de la qualification.

L'obtention de la qualification ou du titre peut permettre de mettre fin au contrat d'apprentissage avant le terme à condition que l'apprenti ait informé son employeur par écrit et au minimum deux mois auparavant. (art. L6222-19 et 23 C. Tr.)

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et les enseignements généraux, professionnels et technologiques peuvent être réalisées :

- soit en externe par un organisme de formation
- soit en interne si l'entreprise dispose d'un service de formation.

Ces actions ont une durée comprise entre 15% et 25% de la durée totale :

- du CDD, sans pouvoir être inférieure à 150 heures,
- ou de l'action de professionnalisation d'un CDI

Cette durée peut être portée conventionnellement au-delà de 25% pour certaines catégories de bénéficiaires – art. L6325-14.

8. L'enregistrement

Délais : Avant le début de l'exécution du contrat d'apprentissage ou, au plus tard, **dans les 5 jours ouvrables** qui suivent celui-ci, l'employeur transmet le **CERFA FA 13** complet accompagné du visa du directeur du CFA attestant l'inscription de l'apprenti.

Le CERFA FA 13 **vaut déclaration de l'employeur** en vue de la formation d'apprenti, **ainsi que contrat** pour secteur privé et secteur public (*Arrêté du 6.07.2012*). La compétence de l'enregistrement du contrat d'apprentissage du secteur privé est transférée aux chambres consulaires.

- **CCI** : compétentes pour l'enregistrement des contrats des entreprises immatriculées au registre du commerce et des sociétés, les associations et les professions libérales (*Décret du 01.12.2008*). L'organisme consulaire territorialement compétent pour enregistrer les contrats d'apprentissage est celui de lieu d'exécution du contrat (art. R 6224-1 C. Tr.)
- **Chambres des Métiers** : compétentes pour l'enregistrement des contrats des entreprises inscrites au répertoire des métiers.
- **Chambres d'Agriculture** : compétentes pour l'enregistrement des contrats des apprentis relevant du régime des assurances sociales agricoles

Les contrats d'apprentissages qui concernent les Personnes Morales de Droit Public doivent être enregistrés par la **DDTEFP**.

L'enregistrement du contrat ne donne lieu à aucun frais.

Le contrat peut être refusé dans un délai de 15 jours, s'il ne satisfait pas les conditions réglementaires. *L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation.*

En cas de litiges c'est le Conseil des prud'hommes qui statue sur la validité des contrats

Le défaut d'enregistrement du contrat d'apprentissage entraîne sa nullité.

Le retard d'enregistrement du contrat d'apprentissage ne peut être assimilé à un refus d'enregistrement selon l'arrêt de la Cour de Cassation du 28.11.2015.

L'employeur adresse le **CERFA N° 12434*02** (*autre numéro – EJ 20*) à l'OPCA dont il relève **au plus tard dans les 5 jours** (calendaires) qui suivent le début du contrat. (art. D 6325-1 C. Tr.)

L'OPCA dispose de 20 jours (calendaires) à compter de la date de réception du dossier complet pour rendre un avis sur la conformité du contrat et une décision sur la prise en charge financière des dépenses de formation.

- Si le contrat est conforme aux règles législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur, l'OPCA dépose le contrat de professionnalisation à la DIRECCTE et informe l'employeur de sa décision de prise en charge.
- Sinon l'OPCA informe l'entreprise et le salarié de son refus de la prise en charge et motive sa décision. Le contrat sera requalifié en contrat de droit commun.
- A défaut d'une décision dans ce délai de 20 jours, *la prise en charge est réputée acceptée et le contrat réputé déposé.* (art. D6325-2 C. Tr.)

Dématérialisation du contrat de professionnalisation

Le décret 2015-1093 du 28.08.2015 instaure la dématérialisation du dépôt des contrats de professionnalisation à partir du 1er septembre 2016. Il devra être transmis à l'OPCA via le portail de l'alternance, de même que les décisions d'accord et de refus de prise en charge et le signalement de la rupture par l'employeur du contrat avant son terme. La mise en œuvre n'est toujours pas effective.

9. La rémunération

La rémunération de l'apprenti est désormais déterminée **en fonction de l'âge du jeune et de sa progression dans le cycle de formation** faisant l'objet de l'apprentissage :

Rémunération minimale

Année d'exécution	Âge de l'apprenti		
	- de 18 ans	de 18 à 20 ans	21 ans et +
1ère année	25 % soit 370,07 €	41 %, soit 606,91 €	53 %, soit 784,54 €
2ème année	37 %, soit 547,70 €	49 %, soit 725,33 €	61 %, soit 902,96 €
3ème année	53 %, soit 784,54 €	65 %, soit 962,17 €	78 %, soit 1.154,61 €

SMIC h. au 1.01.2017 : 9,76 € brut / h soit

SMIC mensuel : 1 480,27 € brut / mois. (Base 35 h) SMIC annuel : 17 763, 20 € brut

Attention : la Circulaire DGEFP du 24.01.2007 relative à la rémunération applicable **aux apprentis de l'enseignement sup.** dans le cadre du système LMD : « *les apprentis préparant une licence professionnelle, en un an, doivent percevoir une rémunération au moins égale à la rémunération afférente à une 2^{ème} année d'apprentissage.* »

Prévoit également **en cas de réduction de la durée du contrat** : « *...les apprentis ayant suivi une formation à temps complet dans un établissement technique pendant une année au moins et qui entrent en apprentissage pour achever cette formation sont considérés au titre de leur rémunération comme ayant effectué une première année d'apprentissage.* »

Les conventions collectives peuvent fixer des rémunérations minimales plus élevées. L'employeur peut fixer contractuellement une rémunération plus favorable à l'apprenti.

Les majorations pour **les heures supplémentaires** sont applicables aux apprentis. Les apprentis de moins de 18 ans ne peuvent effectuer d'heures supplémentaires que sur autorisation de l'inspecteur du travail. L'apprenti âgé de **- de 16 ans** bénéficie de la rémunération prévue pour les apprentis âgés de 16 – 17 ans (art. D 6222-27 C. Tr.)

Lorsque **l'apprenti atteint l'âge de 18 ou 21 ans**, le taux de rémunération change le 1^{er} jour du mois qui suit l'anniversaire du jeune (art. D6222-34 C. Tr.)

Lorsqu'un apprenti conclut **un nouveau contrat avec le même employeur ou avec un employeur différent**, sa rémunération est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, sauf quand l'application des rémunérations prévues aux alinéas précédents en fonction de son âge est plus favorable.

Les **avantages en nature** peuvent être déduits dans la limite de 75% du salaire minimum applicable à l'intéressé (art. D62222-35 C. Tr.). Les salaires versés aux apprentis sont exonérés de l'IR dans la limite du montant annuel du SMIC (art. 81 bis CGI).

Les titulaires **âgés de moins de 26 ans** perçoivent un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de leur niveau de formation – art. L 6325-8 C. Tr. Une majoration de 10 points est prévue pour les titulaires :

- * d'un Bac Professionnel,
- * d'un Bac technologique,
- * d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau (IV) ou de niveau supérieur inscrit au RNCP,
- * d'un diplôme de l'enseignement supérieur.

La rémunération des titulaires du contrat de professionnalisation **âgé de 26 ans et plus** doit être au moins égale au Smic ou à 85% de la rémunération minimale conventionnelle applicable dans la branche ou l'entreprise – art. L 6325-9 C. Tr.

Rémunération minimale

Niveau de formation	Âge du jeune / demandeur d'emploi		
	- de 21 ans	de 21 à 25 ans	26 ans et +
Titulaire d'au moins un diplôme de niveau IV (Bac Pro, BP..)	65 % du SMIC 962,17 €	80 % du SMIC 1 184,21 €	100 % du SMIC 1 480,27 € ou 85 % du minimum conventionnel
Autre	55 % du SMIC 814,15 €	70 % du SMIC 1 036,19 €	arts. L 6325-9 et D 6325-18 C. du Tr.

Lorsque le salarié **atteint 21 ans en cours de contrat**, sa rémunération est automatiquement réévaluée à compter du 1^{er} jour du mois suivant. (art. D6325-16 C. Tr.)

Lorsque le salarié **atteint 26 ans en cours de contrat**, cela n'a pas d'incidence automatique sur la rémunération. Pour autant cela n'exclut pas que l'employeur et le salarié conviennent d'un commun accord d'une revalorisation salariale, au moment de la signature ou par avenant en cours de contrat.

Les **avantages en nature** peuvent être déduits dans la limite de 75% du montant de salaire minimum applicable au salarié. (D6325-17 C. Tr.)

10. Le maître d'apprentissage / Le tuteur

Présence obligatoire d'un maître d'apprentissage ou d'une équipe tutorale de plusieurs salariés.

- Nombre maximal d'apprentis pouvant être accueillis simultanément : 2 pour chaque maître d'apprentissage (art. R6223-6 C. tr.)
- Pour remplir cette fonction il faut posséder :
 - * soit un titre ou un diplôme au moins égal à celui préparé et **une expérience professionnelle de 2 ans** ;
 - * soit **une expérience professionnelle de 3 ans** en rapport avec le diplôme préparé par l'apprenti après avis du recteur (ou de l'autorité pédagogique de référence art. R 6223-24 C. tr.)
- Doit pouvoir dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti. Doit être formé de manière adéquate pour exercer sa mission. Un accord de branche peut définir les modalités de prise en charge des formations des maîtres d'apprentissage. (art L6223-8 C. Tr.)
- La fonction tutorale peut être partagée entre plusieurs salariés constituant une équipe tutorale au sein de laquelle sera désigné un « maître d'apprentissage référent » qui assurera la coordination de l'équipe et la liaison avec le CFA.

Principe : Décret N° 2014 -969 du 22.08.14 et l'art. D6325-6 et L6325-3-1 C. du Tr. « pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, l'employeur choisit un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. » Ne pas exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 3 salariés bénéficiaires de contrats en alternance.

Conditions : - Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire
 - doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.
 - Il a pour mission d'accueillir, d'informer et de guider le salarié.

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

Missions : Accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation
 2° Organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels
 3° Veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire
 4° Assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise
 5° Participer à l'évaluation du suivi de la formation.

11. La période d'essai

Principe : Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée déterminée CDD ou indéterminée CDI – art. L6222-7 C. Tr.

La période d'essai est de 45 jours en entreprise au début du contrat

Chaque partie peut rompre le contrat de manière unilatérale sans avoir à en justifier le motif durant cette période d'essai de 45 premiers jours consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise. La rupture, constatée par un écrit, doit être signée par les deux des parties du contrat de travail - art. L 6222-18 C. Tr.

Si après une rupture d'un contrat, un nouveau contrat est conclu entre l'apprenti et un nouvel employeur pour achever la formation, une nouvelle période d'essai est applicable :

- * 1 jour / semaine dans la limite de deux semaines, si la durée initiale est < à 6 mois
- * 1 mois, si la durée du contrat est supérieure à 6 mois art. L 1242-10 du C. Tr.

La jurisprudence : La Cour de Cassation / Soc / 2004 – « La période d'essai est suspendue pendant les périodes d'absence pour maladie de l'apprenti. »

Rappel : La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent. Elle constitue ainsi une première phase du contrat de travail.

Principe : Sont applicables les règles de droit commun à défaut de dispositions conventionnelles plus favorables : art. L1221- 19 CDI et L1242-10 C. Tr.

En cas de CDD la période d'essai est :

- si la durée initiale est < 6 mois - 1 j /semaine dans la limite de 2 semaines;
- 1 mois si la durée du contrat est > 6 mois.

En cas de CDI la période d'essai est

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

En cas d'employeurs saisonniers la période d'essai est applicable au début de la première période de travail effectif chez chacun des employeurs art. L1242-10 C.Tr.

12. La fin du contrat

Au-delà de la période d'essai la rupture du contrat est possible :

- soit à l'amiable avec accord signé des parties,
- ou à défaut, une rupture prononcée par le conseil des prud'hommes,
- inaptitude de l'apprenti à exercer le métier choisi
- en cas de liquidation judiciaire, le liquidateur notifie la rupture du contrat à l'apprenti. Ce dernier a droit aux dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat. (Art L6222-18 C. Tr.)

En cas **d'obtention du diplôme**, l'apprenti peut mettre fin au contrat avant le terme – art. L 6222-19 C. Tr. Il doit en informer l'employeur dans un délai de prévenance de 2 mois – art. R 6222-23 C. Tr.

La rupture doit être notifiée au directeur du CFA, au service de l'enregistrement qui doit transmettre immédiatement à la DIRECCTE – art. R 6222-21 C. Tr.

Lorsque le contrat d'apprentissage arrive à **échéance, aucune indemnité de fin de contrat n'est due.**

Le contrat peut expirer au plus tard **deux mois après la fin** du cycle de formation ou de l'examen.

Au-delà de la période d'essai, le contrat de professionnalisation peut être résilié selon les règles de droit commun :

- **CDD** : *par accord mutuel entre les parties ; pour faute grave ; pour force majeure ; à l'initiative du salarié* – art. L1243-1 et 2 C. Tr.

Si le CDD est rompu avant son terme ou en cas de rupture anticipée de l'action de professionnalisation lorsqu'il s'agit d'un CDI, l'employeur doit en informer, dans les 30 jours la DIRECCTE, l'OPCA et l'URSSAF. Lorsque le CDD arrive à échéance, **aucune indemnité de fin de contrat n'est due.**

- **CDI** : *par démission, rupture conventionnelle, licenciement pour motif économique ou personnel*, art. L 1231-1 C. Tr.

Un accord de branche peut prévoir **la poursuite du financement** de contrat de professionnalisation par l'OPCA pendant 3 mois à condition que :

- le contrat était d'une durée minimale de 12 mois et
- a été rompu sans que le titulaire soit à l'initiative de cette rupture.

13. Le renouvellement / La prolongation / L'embauche après le contrat

Le contrat peut être prolongé pour une durée d'un an au plus **en cas d'échec à l'examen** :

- Soit par prorogation du contrat initial ou de la période d'apprentissage ;
- Soit par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur.

En cas de dérogation ou de suspension du contrat pour **une raison indépendante de la volonté de l'apprenti**, la durée du contrat est prolongée jusqu'à l'expiration de ce cycle.

Attention : le redoublement n'est pas possible.

En cas d'embauche après le contrat : le Contrat d'apprentissage peut être suivi 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 contraires.

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

L'indemnité de fin de contrat / «prime de précarité» n'est pas due art. L1243-10 C. Tr.

En cas de CDD : le contrat de professionnalisation peut être renouvelé une fois avec le même employeur si :

- Le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire ;
- Le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification visée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de défaillance de l'organisme de formation art. L6325-7 C. Tr.

Un contrat de professionnalisation en CDD peut se poursuivre par un CDI dans la même entreprise. Dans ce cas, la durée du CDD est déduite de la période d'essai du nouveau contrat – art. L 1243-11 C. Tr.

L'indemnité de fin de contrat / «prime de précarité» n'est pas due art. L1243-10 C. Tr.

14. L'ordre des contrats

Un **contrat de professionnalisation** peut être conclu après un contrat d'apprentissage. Aucun délai de carence n'est exigé entre les contrats.

Un **contrat d'apprentissage** peut être conclu après un autre contrat d'apprentissage pour préparer des diplômes différents. Il n'y a pas de délai de carence art. L6222-15 C. Tr. Un contrat d'apprentissage peut être conclu après un contrat de professionnalisation.

La Circulaire DGEFP N° 2012/15 du 19.07.2012 – « *le contrat d'apprentissage étant un contrat de type particulier et non un CDD, il n'y a pas de restrictions quant à l'ordre dans lequel le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation peuvent être conclus.* »

15. Les alternants mineurs

Durée du travail – le temps passé en CFA est compris dans l'horaire de travail. La durée légale (35h/semaine) ou conventionnelle de travail s'applique aux jeunes qu'ils soient dans l'entreprise ou en CFA. Les heures effectuées au-delà de la durée légale de travail sont considérées comme des heures supplémentaires art. L3121-10 et 22 C. Tr.

Pour les mineurs – la durée quotidienne de travail journalière est limitée à 8 h / jour dans la limite de 35h / semaine. Dérogation possible de maximum 5 heures supplémentaires / semaines, après avis d'un médecin agréé.

Sont appliquées les règles :

- * Travail maximal – 4h 30 consécutivement, avec 30 minutes de pause au-delà ;
- * Temps de repos quotidien – 12 h. consécutifs ;
- * Repos hebdomadaire – 2 jours consécutifs, dont dimanche sauf dérogation dans certaines secteurs – la liste est fixée par décret.
- * Travail les jours fériés légaux est interdit, sauf dérogation pour certains secteurs.
- * Travail de nuit - interdit, sauf dérogation pour les moins de 16 ans entre 20 h et 6 h ;
pour les plus de 16 ans entre 22 h et 6 h.
- * Jeune de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente a droit à un congé de 30 jours ouvrables s'il en fait la demande sans indemnité supplémentaire art. L3164-9 C. Tr.

Travaux dangereux – liés à des risques chimiques, en hauteur, en milieu confiné, activités pornographiques, violentes ... (art. D4153-15 à 37 C. Tr.) sont interdits.

La **procédure de dérogation a été simplifiée** : le régime déclaratif remplace l'ancienne autorisation auprès de l'inspecteur du travail. La dérogation est valable 3 ans. Le jeune doit avoir un avis médical d'aptitude.

Dérogation possible pour des travaux temporaires en hauteur afin de permettre l'utilisation d'échelle, d'escabeaux et de marchepieds art. D4153-30 C. Tr.

Durée du travail - le temps consacré aux actions de formation est compris dans l'horaire de travail. La durée légale de travail hebdomadaire est de 35h /semaine. Les heures au-delà sont considérées comme des heures supplémentaires et majorées art. L6325-10 C. Tr.

Pour les mineurs - la durée quotidienne de travail journalière est limitée à 8 h / jour dans la limite de 35h / semaine. Dérogation possible de maximum 5 h supplémentaires / semaines, accordée par l'inspection du travail après avis d'un médecin agréé art. L3162-1 C. Tr.

Repos hebdomadaire – 2 jours consécutifs, dont dimanche sauf dérogation dans certaines secteurs – la liste est fixée par décret.

Travail les jours fériés légaux est interdit, sauf dérogation pour certains secteurs.
Travail de nuit interdit, sauf dérogation pour les moins de 16 ans entre 20 h et 6 h ;
pour les plus de 16 ans entre 22 h et 6 h.

Jeune de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente a droit à un congé de 30 jours ouvrables s'il en fait la demande sans indemnité supplémentaire art. L3164-9 C. Tr.

Travaux dangereux – liés à des risques chimiques, en hauteur, en milieu confiné, activités pornographiques, violentes ... (art. D4153-15 à 37 C. Tr.) sont interdits.

La **procédure de dérogation a été simplifiée** : le régime déclaratif remplace l'ancienne autorisation auprès de l'inspecteur du travail. La dérogation est valable 3 ans. Le jeune doit avoir un avis médical d'aptitude.

Dérogation possible pour des travaux temporaires en hauteur afin de permettre l'utilisation d'échelle, d'escabeaux et de marchepieds art. D4153-30 C. Tr.

16. Congés pour examen

Pour la préparation des examens l'apprenti a droit à un congé de **5 jours ouvrables supplémentaires**. Le salaire est maintenu et le congé a lieu dans le mois qui précède les épreuves (art. L 6222-35 C. Tr.)
Ce congé est obligatoire même si le CFA n'organise pas les révisions.

Le titulaire du contrat de professionnalisation ne bénéficie pas de cet avantage.

17. Les exonérations

Exonération **des charges sociales** dues sur les salaires versés à l'apprenti :
pour un employeur inscrit au Registre des Métiers ou qui occupe **moins de 11 salariés**, l'exonération porte sur l'ensemble des cotisations patronales et salariales d'origine légale ou conventionnelle, à l'exception des cotisations supplémentaires AT / MP

pour un employeur qui occupe **plus de 10 salariés**, l'exonération porte sur la totalité des cotisations patronales et salariales d'origine légale et conventionnelle à hauteur de 11% du SMIC (art. D 6243-5 C. Tr.) à l'exception des cotisations supplémentaires d'accident du travail et des maladies professionnelles.

Restent dus :

- * la contribution FNAL (logement)
- * le versement transport
- * la part patronale des cotisations chômage / retraite complémentaire
- * la cotisation solidarité autonomie.

➤ La durée de l'exonération s'applique jusqu'au terme du contrat d'apprentissage.

Aide de l'Etat - exonération de la taxe d'apprentissage : à condition d'avoir accueilli un apprenti durant l'année d'imposition et d'avoir une masse salariale ≤ à 6 fois le SMIC annuel.

Exonération de **cotisations patronales d'assurances sociales** (assurance maladie, maternité, invalidité, vieillesse-décès) et d'allocations familiales, lorsque le contrat est conclu avec **un demandeur d'emploi âgé de 45 ans et plus**.

Cette exonération **ne peut être cumulée** avec d'autres exonérations totales ou partielles de cotisations patronales ou l'application de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations.

Cette exonération **peut être cumulée** avec l'aide exceptionnelle prévue au profit des employeurs qui embauchent, en contrat de professionnalisation, un demandeur d'emploi de 45 ans et plus (Décret n° 2011-524 du 16 mai 2011)

Exonérations spécifiques pour **les groupements d'employeurs** de cotisations AT / MP pour l'emploi en contrat de professionnalisation :

- soit de jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus sortis du système scolaire sans qualification ou rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi ;
- soit de demandeurs d'emploi âgés de 45 ans.

LES AIDES EN FONCTION DE LA TAILLE DE L'ENTREPRISE

	MOINS DE 11 SALARIÉS	DE 11 À 250 SALARIÉS	PLUS DE 250 SALARIÉS
« TPE jeune apprenti »	✓		
Prime à l'apprentissage pour les TPE	✓		
Aide au recrutement apprenti supplémentaire	✓	✓	
Exonération des charges sociales	✓	✓	✓
Crédit d'impôts	✓	✓	✓
Aides de l'Agefiph	✓	✓	✓

18. Les aides de l'Etat

1. Crédit d'impôt apprentissage

Instruction fiscale BOI-BIC-RICI-10-40-20140429 du 29.04.2014

A compter du **1^{er} janvier 2014** le crédit d'impôt apprentissage est limité :

- à **la 1^{ère} année du cycle de formation** et aux seules entreprises employant des jeunes préparant **un diplôme ≤ à BAC + 2**.

- Sont concernées, quels que soient leur nature juridique et leurs effectifs, les entreprises passibles de l'IS² ou de l'IR³ qui emploient un ou plusieurs apprentis. Pour en bénéficier les entreprises doivent annexer à leur déclaration de résultat une déclaration spéciale **Cerfa N° 12515*01 (2079-A-SD)**.

- Le crédit d'impôt est égal au produit du nombre moyen annuel d'apprentis par le montant de **1600 € dans les cas classiques**. Ce montant est porté à **2200 € lorsque :**

- * la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti,
- * l'apprenti âgé de 16 à 25 ans bénéficie de l'accompagnement personnalisé prévu au profit des jeunes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi.
- * l'employeur porte le label «Entreprise du patrimoine vivant»
- * lorsque le contrat d'apprentissage intervient à la suite d'un contrat de volontariat pour l'insertion mentionné à l'art. L 130-1 du Code du Service National.

Le nombre moyen annuel 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. l'art. 49 septies YO du CGI (Annexe III).

Le crédit **s'impute sur l'IR** (entreprise individuelle) **ou sur l'IS dû** par le contribuable, au titre de l'année au cours de laquelle, il a employé des apprentis. Ce crédit est plafonné au montant des dépenses de personnel afférentes aux apprentis, minoré des subventions publiques reçues en contrepartie de leur accueil par l'entreprise.

1. L'aide à l'embauche d'un demandeur d'emploi de 45 ans et plus

L'Etat met en place, par le décret n°2011-524 du 16 mai 2011, une aide qui est ouverte à tout employeur qui remplit les conditions suivantes :

- L'employeur procède à une embauche dans le cadre d'un contrat de professionnalisation au bénéfice d'un demandeur d'emploi âgé de 45 ans et plus. L'âge est apprécié à la date du débit de l'exécution du contrat;
- La date de début d'exécution du contrat est postérieure au 1er mars 2011;
- L'employeur n'a pas procédé, dans les 6 mois qui précèdent l'embauche, à un licenciement économique 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.

Le montant de l'aide est fixé à 2 000 €.

Un premier versement, d'un montant de 1 000 €, est dû à l'issue du 3^{ème} mois d'exécution du contrat. Le solde de l'aide est dû à l'issue du 10^{ème} mois d'exécution du contrat de professionnalisation.

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

2. L'aide forfaitaire à l'employeur du contrat de professionnalisation

L'AFE est destinée à l'employeur qui embauche en contrat de professionnalisation :

- un demandeur d'emploi, inscrit auprès de Pôle emploi,
- âgé de 26 ans et plus au jour de l'embauche
- ayant des difficultés d'insertion dans un emploi durable

L'employeur ne doit pas avoir procédé dans les 6 mois qui précèdent l'embauche à un licenciement pour motif économique sur le poste pourvu par le recrutement en contrat de professionnalisation.

L'AFE est compatible avec l'aide de l'État pour l'embauche de demandeurs d'emploi de 45 ans et plus en contrat de professionnalisation.

² IS – l'impôt sur les sociétés

³ IR - l'impôt sur le revenu

2. Prime à l'apprentissage pour les entreprises de moins de 11 salariés

La prime est réservée exclusivement aux **entreprises de moins de 11 salariés** qui concluent des contrats d'apprentissage. La prime concerne les contrats conclus depuis le 1er janvier 2014.

La région détermine **le montant** de cette prime, qui **ne peut être inférieur à 1000 €** par année de formation, ainsi que ses modalités d'attribution.

3. Prime à l'apprentissage pour les entreprises de moins de 250 salariés

Art. L 6243-1-1 C. Tr.

Cette prime est réservée exclusivement aux **entreprises de moins de 250 salariés** qui concluent un **premier contrat d'apprentissage** ou un **contrat d'apprentissage supplémentaire**.

Cette aide au recrutement des apprentis est versée par la Région. Elle est d'un **montant qui ne peut pas être inférieur à 1000 €** dans les conditions suivantes :

** 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 ;*

** 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 des 2 mois. 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 01.01. de l'année de conclusion du nouveau contrat.*

⇒ L'aide est applicable aux contrats : périodes d'apprentissage conclus depuis le 01.07.14.

⇒ L'aide est cumulable avec la prime à l'apprentissage prévue pour les entreprises de moins de 11 salariés.

4. Aide TPE Jeunes apprentis

L'aide à l'accueil des **jeunes mineurs en apprentissage** dans les entreprises de moins de 11 salariés a été mise en place par le gouvernement.

* Elle prend en compte l'investissement de l'entreprise **uniquement sur la première année de contrat** et s'applique pour les contrats conclus à compter du 1er juin 2015.

* Financée par l'État, elle consiste au **versement trimestriel** à l'employeur **d'un forfait de 1 100 €**, soit l'équivalent de la rémunération légale et des cotisations sociales associées.

* Elle est **cumulable** avec la prime apprentissage, l'aide au recrutement d'un premier apprenti ou d'un apprenti supplémentaire, le crédit d'impôts.

* Elle est ouverte dès lors que l'employeur atteste de l'exécution du contrat d'apprentissage – la **validation d'un formulaire pré rempli** et disponible sur le portail de l'alternance à partir du 15 juillet pour la demande de prise en charge et attestation dématérialisée de la présence de l'apprenti.

Le montant de l'AFE est plafonné à 2000 €.

L'AFE fait l'objet de deux versements par Pôle emploi :

- 1000 € à l'issue du 3^{ème} mois d'exécution de l'action de professionnalisation du contrat de professionnalisation ;
- 1000€ à l'issue du 10^{ème} mois d'exécution de l'action de professionnalisation.

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

Le formulaire de demande est disponible sur le site de Pôle emploi (www.pole-emploi.fr). Il permet de solliciter à la fois l'AFE et l'aide de l'État pour l'embauche d'un demandeur d'emploi âgé de 45 ans et plus en contrat de professionnalisation.

3. La prime Embauche PME

A partir du 18 janvier et jusqu'au 31 décembre 2016, les embauches réalisées par les entreprises de moins de 250 salariés bénéficient d'une prime trimestrielle de 500 € durant les 2 premières années du contrat, soit 4 000 € au total.

* Pour les PME de moins de 250 personnes, quels que soient leurs statuts (SA, associations, groupements d'employeurs...).

* Pour l'embauche d'un salarié en CDI, CDD de 6 mois et plus, transformation d'un CDD en CDI, **contrat de professionnalisation d'une durée supérieure ou égale à 6 mois**.

* Versement à l'échéance de chaque trimestre à raison de 500 € par trimestre. Pour les contrats qui durent au moins deux ans, l'aide financière atteindra donc 4 000 €.

Attention : Le dispositif de « Prime à l'embauche PME » n'a pas été prorogé et n'est donc plus d'actualité pour les embauches effectuées à partir du 01 juillet 2017.

19. La prise en compte dans l'effectif de l'entreprise

Principe : Les apprentis **ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif** des entreprises pour l'application des dispositions législatives ou réglementaires soumises à une condition d'effectif minimum - art. L 1111-2 et art. L 1111-3 du C. Tr.

Exception : les dispositions relatives à la tarification des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Principe : Les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation ou d'une action de professionnalisation, **ne sont pas pris en compte pour le calcul des effectifs de l'entreprise** jusqu'au terme du CDD ou jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation (CDI) sauf pour le risque « accidents du travail et maladies professionnelles » - art. L 1111-2 et art. L 1111-3 du C. Tr.

Exception : les dispositions relatives à la tarification des accidents du travail et des maladies professionnelles.

20. Le financement de la formation

Le financement des CFA est assuré par :

- * la taxe d'apprentissage collectée,
- * un financement des OPCA,
- * la participation de l'organisme gestionnaire,
- * les subventions de L'Etat ou de la région si la convention de création du CFA prévoit un tel financement,
- * les produits d'exploitation du CFA.

Lorsqu'elles emploient un apprenti, **les entreprises redevables de la taxe d'apprentissage sont tenues d'apporter** par l'intermédiaire d'un des organismes collecteurs au CFA ou à la section d'apprentissage où est inscrit cet apprenti, **un concours financier** qui s'impute sur la fraction de la taxe d'apprentissage définie à l'article L 6241-2 C. Tr. – le Quota.

Le montant de ce concours est au moins égal, dans la limite de la fraction de la taxe réservée à l'apprentissage, au coût par apprenti fixé par la convention de création du CFA ou de la section d'apprentissage (art. L 6241-4 à L 6241-6; R 6241-19 C. Tr.)

Le montant doit être publié par le préfet de région au plus tard le 31 décembre de l'année d'imposition.

A défaut d'une telle publication, le Concours Unitaire Forfaitaire est de 3000€/ apprenti, dans la limite du quota disponible.

Lorsque l'entreprise le souhaite, elle peut effectuer des dépenses éligibles au titre du Hors quota (barème) en complément du montant déjà versé au titre du concours financier lorsque celui-ci ne suffit pas à financer le coût réel de formation (dans la limite du coût publié) art. L 6241-8 al. 2 du C. du Tr.

Le financement est assuré par : l'entreprise, l'OPCA et l'Etat

Les actions de formation **sont financées par les OPCA** au titre des contrats et des périodes de professionnalisation. La convention ou l'accord collectif détermine des forfaits pour les bénéficiaires.

A défaut, cette prise en charge se fait sur la base de 9,15 € de l'heure ou sur la base de 15 euros par heure pour les publics prioritaires

La Loi « Travail » et le décret d'application N°2017-382 du 22.03.17 ont redéfini les actions de formation du contrat de professionnalisation. Les OPCA prennent en charge les parcours comprenant des actions de positionnement, d'évaluation, d'accompagnement et de formation) et révisé les modalités de prise en charge.

Les forfaits comprennent tout ou partie des frais pédagogiques, des rémunérations, les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles ainsi que les frais de transport et d'hébergement.

Les OPCA peuvent poursuivre la prise en charge des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation des bénéficiaires des contrats dans les cas :

- de rupture du contrat définis aux articles L 1233-3 C. Tr. (licenciement économique) et L 1243-4 C. Tr. (rupture du CDD à l'initiative de l'employeur).
- de redressement ou de liquidation judiciaire de l'entreprise.

21. Le financement de la formation tutorale

Financement du coût de la formation du maître d'apprentissage

L'employeur doit veiller 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 des diplômés qui les valident.

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 pas sur la taxe d'apprentissage) – art. L 6331-25 C. Tr.

Prise en charge des dépenses de formation du tuteur

Obligatoire dans le cadre du contrat de professionnalisation, le tutorat est facultatif (sauf accord collectif contraire) pour les périodes de professionnalisation.

Financement du coût de la formation du tuteur

Les dépenses exposées pour la formation du tuteur pour les entreprises de moins de 11 salariés peuvent être prises en charge par un OPCA **dans la limite de 15 € par h de formation pour une durée maximale de 40 heures.**

Ces dépenses comprennent les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles ainsi que les frais de transport.

Principe : les OPCA peuvent prendre en charge les dépenses du tutorat.

Limites : plafond de 230 € par mois et par salarié en professionnalisation durée maximale de 6 mois.

Majoration du plafond mensuel de 230 € de 50 % lorsque le tuteur est âgé de 45 ans ou plus ou accompagne l'une des personnes d'art. **L. 6325-1-1** du C. Tr. :

- * celles 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
- * celles qui sont bénéficiaires du RSA, de l'AAH ou titulaires d'un CUI ;

22. L'alternance dans le secteur public

Est concerné le secteur public non – industriel et non - commercial :

- les administrations de l'Etat et des collectivités locales
- les établissements publics administratifs (EPA)
- les établissements d'enseignement et les établissements hospitaliers
- les chambres consulaires.

Le contrat est de droit privé, sans possibilité de d'embauche ultérieure en CDI dans la fonction publique (accès en principe par concours).

Les contrats sont exclusivement des CDD.

Les contrats d'apprentissage sont enregistrés par la DIRECCTE et régis par la *Circulaire du 08 avril 2015 relative à l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial*.

Les rémunérations des apprentis sont calculées en % du SMIC, mais peuvent être majorés de 10 ou 20 points en fonction du diplôme préparé.

L'inspecteur du travail n'est pas compétent pour délivrer une dérogation permettant à l'apprenti mineur d'effectuer des heures supplémentaires

Le contrat n'ouvre pas droit à l'indemnité compensatrice forfaitaire.

Sont concernés :

- les établissements publics industriels et commerciaux
- les entreprises d'armement maritime – des conditions particulières d'application pour le personnel navigant sont fixées par le Décret N° 2005-146 du 16.02.2005

Annexe : Contrat d'apprentissage - Responsabilités administratives et pédagogiques

Responsabilités pédagogiques	Acteurs		
	CFA	UFA	EMPLOYEUR
Nomination d'un maître d'apprentissage			✓
Nomination d'un tuteur pédagogique		✓	
Organisation des visites d'entreprise		✓	
Organisation des sessions de révisions	✓	✓	
Détermination du rythme d'alternance		✓	
Information sur le cursus de l'apprenti		✓	
Organisation de l'entretien d'évaluation	✓	✓	✓

Responsabilités administratives	Acteurs		
	CFA	UFA	EMPLOYEUR
Transmission des états de présence		✓	
Préparation et suivi des réunions de liaison		✓	
Gestion des absences des apprentis	✓		✓
Réponses aux enquêtes	✓		
Déclarations d'arrêts de travail			✓
Déclarations sociales			✓