

Tableau comparatif 2015

« Contrat ou Période d'apprentissage / Contrat ou Action de
professionnalisation »



Objectif	2
Principe de gratuité de la formation	2
Public visé	2
Nationalité	4
Employeur	4
Contrat	6
Durée	7
Formation	8
Congés / examen	8
Statut	9
Elections du personnel et éligibilité	9
Consultation des instances représentatives du personnel sur l'alternance	10
Durée du travail	11
Période d'essai	12
Rupture du contrat	13
Avenant	13
Renouvellement	14
Succession de contrat	15
Fin de contrat	15
Embauche après l'alternance	16
Enregistrement du contrat	16
Formalités	17
Accompagnement (Maître d'apprentissage et tuteur)	18
Plafond d'emploi simultané	18
Rémunération	20
Effectif	22
Exonérations	23
Crédit d'impôt	24
Aides régionales	26
Prise en charge du coût de la formation	34
Aides Pôle Emploi.....	35

Contacts

Service Juridique

Hélène Clédât

hclédât@cci-paris-idf.fr

Tél. : 01 55 65 66 30

Marie-Pierre Kiffer

mkiffer@cci-paris-idf.fr

Tél. : 01 55 65 67 40

CCI Paris Ile-de-France

Direction des formalités et de la collecte de la taxe d'apprentissage

6 avenue de la Porte de Champerret CS10040

75849 Paris cedex 17

www.dfcta.cci-paris-idf.fr

<p>Objectif</p>	<p>Dispositif de formation initiale</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Contrat de travail de type particulier visé à l'article L 6221-1 du code du travail. ➤ Objet du CA : 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). (L 6211-1 du code du travail) 	<p>Dispositif de formation continue</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Contrat de travail visé à l'article L 6325-1 du code du travail. ➤ Objet du CP : Acquérir en alternance l'une des qualifications visées à l'article L 6314-1 du code du travail soit : <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 ; - ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle. <p>et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.</p>
<p>Principe de gratuité de la formation</p>	<p>Au niveau de l'apprenti : Aucune contrepartie 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. (L 6221.2 du code du travail)</p> <p>Au niveau de l'entreprise : Sauf accord de la Région, les CFA ne peuvent conditionner l'inscription de l'apprenti au versement par son employeur, d'une contribution financière de quelque nature qu'elle soit. (L 6233-1.1 du code du travail)</p>	<p>Au niveau du salarié : 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. (L 6325.2.1 du code du travail, loi du 5 mars 2014).</p> <p>Au niveau de l'entreprise : Voir page 28</p>
<p>Public visé</p>	<p>Jeunes de 16 à 25 ans (L 6222-1, L 6222-2 du code du travail).</p>	<p>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 (L 6325-1 du code du travail).</p>

Public visé

Il peut être dérogé à la limite d'âge inférieure

- Les jeunes âgés d'au moins 15 ans peuvent souscrire un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire («3ème»). (L 6222.1 du code du travail).
- A compter du 13 septembre 2014, les jeunes qui auront 15 ans avant le terme de l'année civile peuvent être inscrits, sous statut scolaire, dans un lycée professionnel ou CFA pour débiter leur formation dans les conditions suivantes :
 1. l'élève a accompli sa scolarité du 1^{er} cycle de l'enseignement secondaire (classe de 3^{ème}),
 2. l'élève est inscrit dans un lycée professionnel ou un CFA **sous statut scolaire** pour commencer une formation conduisant à un titre (ou diplôme). La formation comprend des périodes de formation en milieu professionnel régies par le Code de l'Education (article R 6222-1.1 du code du travail et L 6222.1 du code du travail).

Il peut être dérogé à la limite d'âge supérieure (25 ans) si :

- 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 ...).

Dans ces 2 situations

- *Un nouveau contrat 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 est de 30 ans au plus (L 6222-2 et D 6222-1 du code du travail).*

Demandeur d'emploi de 26 ans et plus lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser le retour à l'emploi (L 6325-1 du code du travail).

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 (L 5134-19-1 et 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 le statut avant le début du contrat de professionnalisation est : demandeur d'emploi ou inactif ou bénéficiaire d'un minima social ou qui n'a pas bénéficié d'un contrat aidé (CUI).
- Dans tous les autres cas, l'inscription à Pôle Emploi n'est pas obligatoire

	<p>Aucune limite d'âge lorsque</p> <ul style="list-style-type: none"> - le CA est établi pour une personne reconnue travailleur handicapé (décret n°2009-596 du 26/05/2009) ; - 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. 	
<p>Nationalité</p>	<p>Les jeunes ressortissants des états membres de l'Union Européenne (sauf les Croates) de l'espace économique européen (Suisse – Islande – Norvège - Liechtenstein), d'Andorre et de Monaco, peuvent signer un contrat d'apprentissage dans les mêmes conditions que les français.</p> <p>L'autorisation de travail est donnée de droit aux jeunes non ressortissants de l'Union Européenne, aux Croates, autorisés à séjourner en France ayant conclu un contrat d'apprentissage conforme (L 5221-5 du code du travail).</p> <p><i>A noter</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. 	<p>Les jeunes ressortissants des états membres de l'Union Européenne (sauf les Croates) de l'espace économique européen (Suisse – Islande – Norvège - Liechtenstein), d'Andorre et de Monaco, peuvent signer un contrat de professionnalisation dans les mêmes conditions que les français.</p> <p>L'autorisation de travail est donnée de droit aux non ressortissants de l'Union Européenne, aux Croates, autorisés à séjourner en France ayant conclu un contrat de professionnalisation à durée déterminée conforme (L 5221-5 du code du travail).</p> <p><i>A noter</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 titre de séjour.
		<p>Tout employeur du secteur privé.</p> <p>Particularités :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pour l'exercice d'activités saisonnières : un CA peut être conclu conjointement avec deux employeurs (L 6222-5 du code du travail) = convention tripartite signée par les 2 employeurs et l'apprenti. - Entreprises de travail temporaire : = signature d'un CA dans le cadre du travail temporaire (L 6226-1 et L 6223-6 du code du travail).

Employeur

Les personnes morales de droit public dont le personnel ne relève pas du droit privé, peuvent également conclure des contrats d'apprentissage

(L 6223-1 du code du travail et loi n°92-675 du 17/07/92).

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

L'employeur inscrit l'apprenti dans un CFA assurant l'enseignement correspondant à la formation prévue au contrat

(L 6223-2 du code du travail).

Il doit également **inscrire** et faire participer l'apprenti aux épreuves du diplôme ou du titre sanctionnant la qualification professionnelle prévue par le contrat (L 6223-4 du code du travail).

L'employeur doit assurer une formation pratique en confiant à l'apprenti des tâches permettant d'exécuter des travaux conformes à une progression annuelle déterminée de commun accord avec le CFA.

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

(L 6223.3 du code du travail)

Employeur

L'apprenti s'engage en retour, à travailler pour son employeur pendant la durée du contrat et à suivre la formation en CFA et en entreprise.

Si l'apprenti est mineur, l'employeur est responsable pendant les heures de travail et de cours.

employeurs (L 6345-4-1 du code du travail).

= convention tripartite signée par les deux employeurs et le bénéficiaire du CP.

- **Entreprise de travail temporaire :**

= signature d'un CP dans le cadre du travail temporaire (L 6325-23 et L6325-24 du code du travail).

Embauche par un particulier employeur : à titre expérimental, pendant une durée de 3 ans, à compter du 28/07/2011, les CP pourront être conclus par un particulier employeur, sous réserve d'un accompagnement adapté aux spécificités de son statut.

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.

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

Exemple : organisme consulaire.

Pour un Groupement d'Intérêt Public (GIP), la possibilité de recourir à un contrat de professionnalisation dépend de son statut d'origine «privé» ou «public».

L'employeur s'engage à assurer au bénéficiaire du CP une formation lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif pendant la durée du CP.

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

Contrat

C'est un contrat de travail de type particulier qui peut être conclu sous 2 formes :

- CDD
- CDI qui débute par une «période d'apprentissage» égale au cycle de formation. L 6222-7 du code du travail (loi du 5 mars 2014).

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 la période d'essai qui ne peut être éligible (L 6222.7 du code du travail)

La durée dépend du titre ou diplôme préparé. Elle peut varier entre 1 et 3 ans. Elle peut éventuellement être adaptée en fonction de la situation de l'apprenti (niveau de formation, redoublement suite à l'échec à l'examen, statut de travailleur handicapé).

Pour toutes questions, consultez notre service juridique :

Marie-Pierre Kiffer
mkiffer@cci-paris-idf.fr
tél. : 01 55 65 67 40

Hélène Clédât
hclédât@cci-paris-idf.fr
tél. : 01 55 65 66 30

C'est un contrat de travail qui peut être conclu sous deux formes :
CDD / CDI

(L 6325-5 du code du travail).

- Contrat à durée déterminée de 6 à 12 mois ;
- Contrat à durée indéterminée.

Pour toutes questions, consultez notre service juridique :

Marie-Pierre Kiffer
mkiffer@cci-paris-idf.fr
tél. : 01 55 65 67 40

Hélène Clédât
hclédât@cci-paris-idf.fr
tél. : 01 55 65 66 30

Durée

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

La durée du contrat ou de la période d'apprentissage s'articule **autour du cycle de formation du CFA.**

La durée du contrat d'apprentissage est au moins égale à celle du cycle de formation qui fait l'objet du contrat (L 6222-7-1 du code du travail).

L'action de professionnalisation d'un CP à durée déterminée ou qui se situe au début du CP à durée indéterminée est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois (L 6325-11 du code du travail).

Durée

La date de début de contrat ou de la période d'apprentissage, sauf dérogation, ne peut être antérieure de plus de 3 mois avant le début des cours en CFA, ni postérieure de plus de 3 mois après (L 6222-12 du code du travail).

La durée du contrat ou de la période d'apprentissage peut varier de 6 mois à 1 an pour tenir compte du niveau initial de compétences de l'apprenti, voire 4 ans pour les apprentis handicapés ou en cas de redoublement en cas d'échec à l'examen (L 6222-8, L 6222-9, L 6222-11, R 6222-3 du code du travail).

A noter

A défaut de signature de CA, 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 CA dont la durée sera réduite du nombre des mois écoulés depuis le début du cycle de formation (L 6222-12-1 du code du travail).

- Adaptation de la durée du contrat d'apprentissage suivant la situation de l'apprenti.
- La durée du contrat ou de la période d'apprentissage peut varier de 6 mois à 1 an pour tenir compte du niveau initial de compétences de l'apprenti, voire 4 ans pour les apprentis handicapés ou en cas de redoublement ou en cas d'échec à l'examen (L 6222-8, L 6222-9, L 6222-11, R 6222-3 du code du travail).

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

Etant articulé autour de la formation, le contrat peut expirer au plus tard deux mois après la fin du cycle de formation ou de l'examen (circulaire interministérielle du 30/11/1996).

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

de la spécificité des publics ;
- bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'AAH
- 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 (L 6325-1 et L6325-1-1 du code du travail)
de la nature de la formation, notamment formations diplômantes.

Attention

Le CP étant dans un dispositif de branche faisant 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).

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

Il existe une tolérance de 2 mois entre les épreuves et la fin du contrat ou de l'action seulement pour les diplômes et titres inscrits au RNCP (circulaire DGEFP du 19/07/2012).

<p>Formation</p>	<p>La durée de formation dispensée par les CFA :</p> <ul style="list-style-type: none"> - ne peut être inférieure à 400 heures par an en moyenne sur les années d'application du contrat (R 6233-52 du code du travail) ; - est fixée par la convention portant création du CFA (L 6233-8 du code du travail) ; - varie en fonction des exigences propres au niveau de la qualification préparée, sans pouvoir être inférieure à 400 heures. 	<p>Dans le cadre de CP, 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 (L 6325-2 du code du travail).</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 contrat 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 (L 6325-14 du code du travail). <p>Les actions de formation et les épreuves de validation doivent être programmées avant la fin du contrat ou de l'action de professionnalisation.</p> <p>Dans les 2 mois suivant le début du CP l'employeur peut examiner, avec le salarié en CP, l'adéquation du programme de formation. Le tuteur et le formateur peuvent être associés à cet examen.</p> <p>En cas d'inadéquation, l'employeur et le salarié ont la possibilité de signer un avenant modifiant le programme de formation sous réserve de l'accord de l'OPCA et dans la limite de la durée du CP (art. D 6325-13 du code du travail).</p>
<p>Congés/examen</p>	<p>Pour la préparation directe des épreuves, tout apprenti a droit à un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables (congé obligatoire même si les révisions ne sont pas organisées par le CFA). Il donne droit au maintien du salaire et est situé dans le mois qui précède les épreuves (L 6222-35 du code du travail).</p> <p>L'apprenti doit suivre les enseignements spécialement dispensés dans le CFA dès lors que la convention de création du CFA en prévoit l'organisation.</p>	<p>Le salarié en CP ne bénéficie pas des « 5 jours supplémentaires » dans le mois qui précède les épreuves.</p>

<p>Obtention de la qualification ou titre</p>	<p>Le contrat d'apprentissage peut prendre fin avant le terme en cas d'obtention du titre ou diplôme à condition que l'apprenti ait informé, par écrit, son employeur au minimum deux mois auparavant (L 6222-19 et R 6222-23 du code du travail).</p>	<p>Le salarié peut refuser la poursuite de l'exécution du contrat dès l'obtention de la qualification visée avant le terme prévu du contrat (Cour de Cassation, Chambre sociale du 20/10/98).</p>
<p>Statut</p>	<p>L'apprenti a le statut de salarié et à ce titre l'ensemble des dispositions concernant les salariés dans l'entreprise s'appliquent à lui dans les mêmes conditions (L 6221-1 du code du travail).</p> <p>En application du principe d'égalité de traitement (L 3221-2 et R 3222-1 du code du travail), les apprentis ont droit aux avantages conventionnels tels que le versement de diverses primes et indemnités -13^e mois, prime de vacances, de fin d'année, de travail....- (jurisprudence de la Cour de cassation ch. sociale du 28 juin 2000 et du 6 avril 2004 n° 814).</p> <p>L'apprenti se voit délivrer la carte d'étudiant des métiers par le CFA conformément à un modèle.</p> <p>Arrêté du 30/12/2011</p> <p>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.</p> <p>Frais de transport : bénéficiant 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 vélo) permettant de réaliser le déplacement domicile/travail dans le temps le plus court.</p> <p>L 3261.2 et R 3261.1 du code du travail</p> <p>Circulaire DGT-DSS n° 01 du 28 janvier 2009</p>	<p>Le bénéficiaire d'un CP a le statut de salarié et bénéficie de l'ensemble des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables aux autres salariés de l'entreprise (L 6325-6 code du travail).</p> <p>Le bénéficiaire du CP se voit délivrer la carte d'étudiant des métiers (L 6325-6-2 du code du travail) par l'organisme de formation, ou le centre de formation interne conformément à un modèle (Décret du 30/12/2012)</p> <p>Pour obtenir la carte, le bénéficiaire doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - avoir moins de 26 ans ; - être en CP d'une durée minimale de 12 mois ; - suivre une formation visant à une qualification enregistrée au RNCP. <p>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.</p> <p>Frais de transport : même règle.</p>

<p>Elections du personnel et éligibilité</p>	<p>Pour être électeur et éligible dans l'entreprise, l'apprenti doit respecter les conditions de droit commun (L 2314-16 du code du travail) :</p> <p>pour être électeur</p> <ul style="list-style-type: none"> - avoir 16 ans révolus ; - 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ; - n'avoir encouru aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques. <p>pour être éligible</p> <ul style="list-style-type: none"> - avoir 18 ans au moins ; - être électeur et 1 an d'ancienneté dans l'entreprise. 	<p>Pour être électeur et éligible dans l'entreprise, le salarié en CP doit respecter les conditions de droit commun (L 2314-16 du code du travail) :</p> <p>pour être électeur</p> <ul style="list-style-type: none"> - avoir 16 ans révolus ; - 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ; - n'avoir encouru aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques. <p>pour être éligible</p> <ul style="list-style-type: none"> - avoir 18 ans au moins ; - être électeur et 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.
<p>Consultation des instances représentatives du personnel sur l'alternance</p>	<p>La consultation et l'information du comité d'entreprise (CE) sur l'apprentissage peut intervenir à l'occasion des consultations du CE prévues pour le plan de formation.</p> <p style="text-align: right;">Article L 2323-43 du code du travail</p> <p>Consultation sur (L 2323-41) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les objectifs de l'apprentissage ; - le nombre d'apprentis susceptibles d'être accueillis ; - les conditions de mise en œuvre des CA ; - les modalités de liaison entre l'entreprise et le CFA ; - l'affectation des sommes prélevées au titre de la taxe d'apprentissage. - les conditions de mise en œuvre des conventions d'aide au choix professionnel des élèves de classe préparatoire à l'apprentissage - les conditions de formation des maîtres d'apprentissage. <p>Le CE est informé sur (L 2323-42 du code du travail) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le nombre d'apprentis engagés par l'entreprise ; - les diplômes, titres homologués ou titres d'ingénieur obtenus en tout ou partie par les apprentis et par la manière dont ils l'ont été ; - les perspectives d'emplois des apprentis. <p>La Commission formation constituée par le CE est obligatoire dans les entreprises de 200 salariés et + (L 2325-26 du code du travail) qui est chargée, notamment d'étudier les questions sur l'emploi et le travail des jeunes.</p>	<p>Le CE (ou à défaut délégué du personnel) émet un avis sur les conditions de mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation et de la mise en œuvre du CPF.</p> <p style="text-align: right;">Article L 2323-37 du code du travail</p> <p>La Commission formation constituée par le CE est obligatoire dans les entreprises de 200 salariés et plus qui est chargée, notamment d'étudier les questions sur l'emploi et le travail des jeunes.</p> <p style="text-align: right;">Article L 2325-26 du code du travail</p>

Durée du travail

Le temps passé en CFA est compris comme du temps de travail.
La durée légale (35h/semaine) ou conventionnelle de travail s'applique (L 6222-24 et L 3162-2 du code du travail).

En contrepartie des heures supplémentaires éventuellement effectuées par l'apprenti, l'entreprise est tenue de lui accorder une majoration de salaire ou un repos compensatoire (L 6222-22 et 24 et L 3121-22 du code du travail).

Mineurs

Pour les apprentis mineurs, la durée quotidienne de travail journalière est limitée à 8h/jour dans la limite de 35h/semaine (L 3162-1 code du travail).

Pour les mineurs, des dérogations peuvent être accordées dans la limite de 5h/semaine par l'inspecteur du travail (L 3162-1 et L 6222-25 du code du travail).

Le temps de repos hebdomadaire est de 2 jours consécutifs (L 3164-2 du code du travail).

Le repos hebdomadaire est donné le dimanche

(L 3132-3 du code du travail) sauf dérogations dans certains secteurs dont la liste est fixée par décret (L 3164-5 du code du travail).

Le travail des jeunes travailleurs de moins de 18 ans est interdit les jours fériés légaux sauf dérogations pour certains secteurs d'activités (L 3164-6 et L 3164-8 du code du travail).

Le travail de nuit entre 22h et 6h est interdit aux mineurs de 16 à moins de 18 ans sauf dérogations (L 6222-26 et L 3163-1 du code du travail).

Le travail de nuit des apprentis mineurs est réalisé sous la responsabilité du maître d'apprentissage (R 6222-25 du code du travail).

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. Aucune condition d'ancienneté dans l'entreprise n'est exigée et aucune indemnité de congé payé n'est due (L 3164-9 du code du travail).

Le temps consacré aux actions de formation est compris dans l'horaire de travail (L 6325-10 du code du travail).

La durée légale du 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 (L 6325-10 du code du travail).

Mineurs

Pour les salariés mineurs, la durée quotidienne de travail journalière est limitée à 8h/jour dans la limite de 35h/semaine (L 3162-1 du code du travail).

Pour les mineurs, des dérogations peuvent être accordées dans la limite de 5h/semaine par l'inspecteur du travail (L 3162-1 du code du travail).

Le temps de repos hebdomadaire est de 2 jours consécutifs

(L 3164-2 du code du travail).

Le repos hebdomadaire est donné le dimanche

(L 3132-3 du code du travail) sauf dérogations dans certains secteurs dont la liste est fixée par décret (L 3164-5 du code du travail).

Le travail des jeunes travailleurs de moins de 18 ans est interdit les jours fériés légaux sauf dérogations pour certains secteurs d'activités (L 3164-6 et L 3164-8 du code du travail).

Le travail de nuit entre 22h et 6h est interdit aux mineurs de 16 à moins de 18 ans sauf dérogations (L 6222-26 et L 3163-1 du code du travail).

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. Aucune condition d'ancienneté dans l'entreprise n'est exigée et aucune indemnité de congé payé n'est due (L 3164-9 code du travail).

Période d'essai**Période de 2 mois**

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 du code du travail).

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

Les règles relatives à la période d'essai (L 1242-10 du code du travail) 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 (L 6222-18 du code du travail).

Le CA 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.

A noter

La période d'essai (ou des 2 mois) est suspendue pendant les périodes d'absence pour maladie de l'apprenti (C. Cass. Soc. 16/03/2004).

Période d'essai

CDD : à défaut de dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, ce sont les règles de droit commun qui s'appliquent (L 1242-10 du code du travail).

Le CDD peut comporter une période d'essai de :

- 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.

CDI : à défaut de dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, ce sont les règles de droit commun qui s'appliquent soit l'article L 1221-19 du code du travail :

- 2 mois pour un ouvrier ou un salarié ;
- 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 (C. Cass. Soc. 29/05/1986).

Pour un CP conclu entre deux employeurs saisonniers, la période d'essai (L1242-10 du code du travail) est applicable au début de la première période de travail effectif chez chacun des employeurs.

Rupture du contrat

Le CA peut être résilié par l'une ou l'autre des parties au cours des 2 premiers mois de l'apprentissage (L 6222-18 du code du travail).

Au-delà des 2 mois, seule une rupture à l'amiable avec accord signé des parties, ou à défaut, une rupture prononcée par le conseil des prud'hommes est possible.

En cas d'obtention du diplôme, l'apprenti peut mettre fin au CA avant le terme (L 6222-19 du code du travail) à condition d'en informer l'employeur (délai de prévenance : 2 mois) (R 6222-23 du code du travail).

Le CP 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 ;*
- si CDD (L 1243-1 et 2 du code du travail) : *par accord mutuel entre les parties ♦ pour faute grave ♦ pour force majeure ♦ à l'initiative du salarié en cas de signature d'un CDI.;*
- si CDI (L 1231-1 du code du travail) : *par démission ♦ licenciement pour motif économique ou personnel.*

Rupture du contrat

- Au-delà des 2 premiers mois de l'apprentissage, le contrat peut être rompu :
 - A l'amiable, au terme d'un accord signé entre l'employeur et l'apprenti.
 - Par le Conseil des Prud'hommes qui statue en référé (L 6222-12 du code du travail)
 - En cas de liquidation judiciaire :

« 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 et qu'il doit 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. » Article L 6222-18 modifié par l'ordonnance du 12 mars 2014.

Cette disposition consacre la jurisprudence de la Cour de Cassation en la matière. Elle est comptée du 1^{er} juillet et ne concerne pas les procédures en cours.

La rupture est notifiée au directeur du CFA, au service de l'enregistrement qui transmet sans délai cette information à la DIRECCTE (R 6222-21 du code du travail).

A noter

Pour une durée < 3 mois, les formations suivies en CFA par les apprentis dont le contrat a été rompu sans qu'ils soient à l'initiative de cette rupture, peuvent être rémunérés par l'Etat et les régions (L6341-3 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 (D 6325-5 du code du travail) :

- la DIRECCTE
- l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA)
- l'URSSAF.

A noter

Continuité de financement du CP sans employeur. Un accord de branche ou interprofessionnel peut prévoir, pendant 3 mois, la poursuite du financement du CP par l'OPCA d'une durée minimum de 12 mois, quand celui-ci a été rompu sans que le bénéficiaire soit à l'initiative de la rupture (L 6325-14-1 du code du travail).

DISPOSITIONS LEGALES	CONTRAT D'APPRENTISSAGE (CA) ou PERIODE D'APPRENTISSAGE	CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION (CP) ou « ACTION DE PROFESSIONNALISATION »
<p align="center">Avenant</p>	<p>Il est conclu lorsqu'intervient :</p> <ul style="list-style-type: none"> - une modification de la situation juridique de l'employeur ; - un échec à l'examen ; - une prolongation du contrat d'apprentissage due à un handicap ; - un changement du lieu d'exécution du contrat de travail ; <i>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.</i> - un changement de conditions de travail (salaire, dates de contrat, CFA et/ou de formation, maître d'apprentissage...). <p><i>L'employeur doit, dans tous les cas, indiquer sur l'avenant la date à laquelle survient cette modification.</i></p>	<p>Il est obligatoire en cas de modification d'un élément du contrat (durée, heures de formation, rémunération...).</p> <p><i>Exemple : en cas d'inadéquation entre le programme de formation et les besoins du salarié (D 6325-13 du code du travail), changement de raison sociale de l'entreprise.</i></p> <p>L'avenant est transmis à l'OPCA puis déposé à la DIRECCTE.</p>
<p align="center">Renouvellement</p>	<p>Le CA peut être renouvelé :</p> <ul style="list-style-type: none"> - une seule fois en cas d'échec à l'examen (L 6222-11 du code du travail) ; - pour parvenir à la fin du cycle de CFA lorsqu'il y a eu suspension du CA pour des raisons indépendantes de la volonté de l'apprenti (maladie, défaillance du CFA...) (L 6222-12 du code du travail). <div data-bbox="398 1082 1240 1262" style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>A noter</p> <p><i>Le redoublement n'est pas possible dans le cadre du CA. Seul l'échec à l'examen final permet l'allongement de la durée de la formation (formalités : avenant ou nouveau CA).</i></p> </div>	<p>Le CP peut être renouvelé une fois avec le même employeur :</p> <ul style="list-style-type: none"> si le bénéficiaire du contrat n'a pas pu obtenir la qualification envisagée pour l'une des raisons suivantes : <ul style="list-style-type: none"> - échec à l'obtention de la qualification ou de la certification ; - maternité ou adoption ; - maladie ; - accident du travail ; - défaillance de l'organisme de formation. si le bénéficiaire prépare une qualification supérieure ou complémentaire <div data-bbox="1294 1082 2136 1262" style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>A noter</p> <p><i>Le redoublement n'est pas possible dans le cadre du CP. Seul l'échec à l'examen final permet l'allongement de la durée de la formation (formalités : avenant ou nouveau CA).</i></p> </div> <p align="right">Cirulaire DGEFP n°2012/15 du 19/07/12</p>

<p>Succession de contrats</p>	<p>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, 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. (L 6222-15 du code du travail)</p> <p>Lorsque l'apprenti a déjà conclu deux contrats d'apprentissage successifs de même niveau, il doit, pour conclure un 3^e contrat d'apprentissage de même niveau, obtenir l'autorisation du directeur du dernier CFA qu'il a fréquenté. (L 6222-15 du code du travail)</p> <p>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).</p>	<p>CP successifs avec le même employeur : oui. Si le bénéficiaire prépare une qualification supérieure ou complémentaire à celle précédemment obtenue (L 6325-7 du code du travail)*.</p> <p>CP successifs avec 2 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.</p> <p>CA après un CP : oui.</p> <div data-bbox="1294 564 2132 778" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>La circulaire DGEFP n°2012/15 du 19/07/2012 précise que le «<i>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</i>».</p> </div> <p>Le contrat d'apprentissage (CA) est un parcours de formation initiale.</p> <p>CP après un CA : oui.</p> <p>CP en CDI après CP en CDD avec le même employeur : oui. La 1^{ère} qualification est indispensable pour préparer celle d'un niveau supérieur. * Article 9 de la loi du 28/07/2011 pour le développement de l'alternance et de la sécurisation des parcours professionnels dite «Loi Cherpion»</p>
<p>Fin de contrat</p>	<p>Indemnités de fin de contrat L'indemnité de fin de contrat ou « prime de précarité » n'est pas due (L 1243-10 du code du travail), sauf dispositions conventionnelles plus favorables.</p> <p>Compte personnel de formation (CPF) A compter du 1^{er} janvier 2015, le CPF se substitue au DIF. Il est ouvert aux jeunes à partir de 15 ans qui ont signé un contrat ou période d'apprentissage. L 6323.1 du code du travail</p>	<p>Indemnités de fin de contrat L'indemnité de fin de contrat ou « prime de précarité » n'est pas due (L 1243-10 du code du travail), sauf dispositions conventionnelles plus favorables.</p> <p>Compte personnel de formation (CPF) A compter du 1^{er} janvier 2015, le CPF se substitue au DIF. Il est ouvert aux bénéficiaires de contrat ou action de professionnalisation, salariés âgés d'au moins 16 ans. L 6323.1 du code du travail</p>

	A noter : Avant la loi du 5 mars 2014, le contrat d'apprentissage n'ouvrait pas de droits au titre du DIF.	A noter : Avant la loi du 5 mars 2014, le contrat ou action de professionnalisation n'ouvrait pas de droits au titre du DIF.
Embauche après l'alternance	Si le CA 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 contraires (L 6222-16 du code du travail). La durée du CA est prise en compte pour le calcul de la rémunération et l'ancienneté du salarié.	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 (L 1243-11 du code du travail et C. Cass. Soc. du 02/12/1997).
Enregistrement du contrat	Contrat signé entre : Le jeune (signature du représentant légal si l'apprenti est mineur) et l'entreprise signent un contrat type, le Cerfa FA13 en trois exemplaires (L 6224-1, R 6222-2 du code du travail). Le Cerfa FA13 vaut déclaration de l'employeur en vue de la formation d'apprentis (L6223.1 du code du travail). Le Cerfa FA13 vaut contrat type aussi pour le secteur public (arrêté du 6 juillet 2012). La visite médicale préalable à l'embauche ne constitue plus une condition d'enregistrement. Elle doit être réalisée avant la fin de la période des 2 mois qui suivent l'embauche de l'apprenti (R 6222-40-1 du code du travail). La visite médicale doit être réalisée avant l'embauche pour : - les apprentis mineurs - les apprentis reconnus travailleurs handicapés - les apprentis affectés à des travaux dangereux (comportant des exigences ou des risques déterminés – R 4624.10, R 4624.19 et R4624.18 du code du travail).	Contrat signé entre : Le jeune et l'entreprise : pas besoin d'autorisation parentale pour les 16/18 ans, selon l'administration. Par contre, la réglementation concernant les jeunes mineurs au travail leur est applicable (circulaire DGEFP n°2012/15 du 19/07/2012).
Formalités	Avant le début d'exécution du CA ou au plus tard dans les 5 jours qui suivent, l'employeur adresse le Cerfa FA13 avec le visa du directeur du CFA attestant de l'inscription de l'apprenti (R 6224-1 code du travail) à/ou : ➤ la Chambre de commerce et d'industrie :	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 (D6325-1 du code du travail).

Formalités

pour toutes les entreprises immatriculées au RCS ;
pour toutes les entreprises qui ne sont pas rattachées à une
Chambre de métiers et de l'artisanat ou une Chambre d'agriculture
ou qui relèvent du secteur public.

Exemples : associations, professions libérales, EPIC.

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

> 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 :
 - pour toutes les entreprises inscrites au répertoire des métiers ;
 - pour toutes les entreprises qui ont la double immatriculation
(Métiers et Registre du Commerce).
- la Chambre d'agriculture pour toutes les entreprises relevant
du secteur agricole.

la DIRECCTE pour les entreprises non immatriculées auprès d'un
organisme consulaire relevant du secteur public.

L'organisme consulaire :

- la conformité du CA 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 CA 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 (R 6224-4 code
du travail).

La procédure d'enregistrement des CA est précisée par les articles
L 6224-21 et suivants et R 6224-1 à R 6224-6 du code du travail.

**IMPORTANT : l'enregistrement du contrat d'apprentissage ne
donne lieu à aucun frais
(article L 6224-4 et L 6221-2 du code du travail).**

A noter : en cas de refus d'enregistrement du CA, il est notifié
aux 2 parties. Le CA ne peut recevoir ou continuer de recevoir
exécution (R 6224-4 du code du travail, décret du 21/12/2011).

Dans le délai de vingt jours à compter de la réception du CP et des
annexes (document précisant les objectifs, le programme et les modalités
d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation - D6325-11 code
travail), l'OPCA se prononce sur la prise en charge financière.

- **il vérifie** notamment que les stipulations du CP 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
financière ;
- **il dépose** le contrat, accompagné de sa décision, auprès du
Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la
consommation, du travail et de l'emploi (DIRRECTE) 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 CP sont contraires à une disposition légale ou à une
stipulation conventionnelle, il notifie sa décision motivée :
à l'employeur ;
au salarié titulaire du contrat.

Article D6325-2 du code du travail
(Décret n°2011-535 du 17 mai 2011 -art 2)

A noter : 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.

**Accompagnement
(maître d'apprentissage
et tuteur)**

Important : arrêt de la cour de cassation-Ch Sociale – 11 février 2015

La cour de cassation confirme la nullité du CA pour défaut d'enregistrement. Lorsque la nullité du CA résulte d'une carence fautive de l'employeur, contraignant le salarié à prendre acte de la rupture de son contrat, il a droit à une indemnisation du préjudice subi, lequel ne peut être inférieur au montant des salaires demeurant à courir jusqu'à la fin prévue au contrat, augmenté du montant de l'indemnité de précarité due à l'issue d'une relation de travail à durée déterminée et de celle due au titre de l'irrégularité de la procédure de licenciement.

Le jeune travailleur peut prétendre au paiement des salaires sur la base du SMIC/SMC.

Maître d'apprentissage

Le maître d'apprentissage (MA) est, dans l'entreprise, la personne « clé » du contrat puisqu'elle est responsable de la formation pratique qui doit permettre à l'apprenti d'acquérir des compétences correspondant à la qualification recherchée, en liaison avec le CFA (L 6223-2 du code du travail). L'employeur doit s'assurer que le MA est formé de manière adéquate pour exercer sa mission.

Un accord collectif d'entreprise ou de branche peut définir les modalités de mise en œuvre et de prise en charge des formations des MA. (L6223-8 du code du travail, modifié par la loi du 5 mars 2014).

Le maître d'apprentissage :

- peut être le chef d'entreprise, un salarié ou un non-salarié (conjoint, associé) exerçant une fonction dans l'entreprise ;
- doit être présent dans l'entreprise ou l'établissement.

La fonction tutorale peut être partagée entre plusieurs salariés.

Une équipe tutorale est mise en place au sein de laquelle est désigné un maître d'apprentissage référent qui assure la coordination de l'équipe ainsi que la liaison avec le centre de formation d'apprentis (L 6223-6 du code du travail).

Tuteur

L'employeur désigne, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, un tuteur qualifié chargé de l'accompagner (décret à paraître, art. 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 (art D 6325.6 du code du travail).

	<p>Le maître d'apprentissage doit présenter des garanties de moralité et de compétences. Il doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 (décret du 25/10/2011) ; - soit posséder une expérience professionnelle de 3 années en rapport avec la formation préparée en apprentissage (décret du 25/10/2011) 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 1 mois) (R 6223-24 du code du travail). 	
<p>Plafond d'emploi simultané</p>	<p>Les entreprises doivent respecter un nombre maximum d'apprentis par maître d'apprentissage. Ce quota s'applique également lorsqu'existent des contrats de professionnalisation dans l'entreprise.</p> <p>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.</p> <p>(R 6223-6 du code du travail)</p>	<p>Le « tuteur salarié » peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de trois salariés bénéficiaires soit de contrats de professionnalisation, d'apprentissage soit de périodes de professionnalisation.</p> <p>Le « tuteur employeur » ne peut exercer simultanément son tutorat qu'à l'égard de deux salariés bénéficiaires.</p> <p>(Article D6325-9 du code du travail)</p>

Rémunération

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. La réduction ou l'allongement de la durée du CA a des conséquences sur la rémunération (L 6222-27 du code du travail + circulaire DGEFP n°2007-04 du 24/01/2007).

Au 01/01/2015 (décret n°2014-1569 du 22/12/2014):

Smic horaire = 9,61 € (au lieu de 9,53 €)

Smic mensuel (base 35h) = 1 457, 52 € (au lieu de 1445,38 €)

Rémunérations minimales**16-17 ans**

1^{ère} année : 25% soit 364,38 €

2^e année : 37% soit 539,28 €

3^e année : 53% soit 772,49 €

18-20 ans

1^{ère} année : 41% soit 597,58 €

2^e année : 49% soit 714,18 €

3^e année : 65% soit 947,39 €

21 ans et plus

1^{ère} année : 53% soit 772,49 €

2^e année : 61% soit 889,09 €

3^e année : 78% soit 1 136,87 €

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.

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 (L 6325-8 du code du travail) avec une **majoration de 10 points** pour les titulaires d'un bac Pro ou équivalent (D 6325-15 du code du travail).

A noter

Tous les diplômés inférieurs au niveau IV ainsi que les baccalauréats généraux ne donnent pas lieu à l'augmentation de la rémunération de 10 points.

La rémunération du bénéficiaire du CP 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 (L 6325-9 du code du travail).

Rémunérations minimales :**< 21 ans**

Principe : 55% du Smic.

Majoration : 65% du Smic si titulaire d'au moins un diplôme ou d'un titre de l'enseignement technologique ou professionnel de niveau IV (Bac Pro, BP...) (D 6325-15 du code du travail).

21 ans et < 26 ans

Principe : 70% du Smic.

Majoration : 80% du Smic si titulaire d'au moins un diplôme ou d'un titre de l'enseignement technologique ou professionnel de niveau IV (Bac Pro, BP...) (L 6325-8 et D 6325-15 du code du travail).

> 26 ans et plus

La rémunération ne peut être inférieure à 85% de la rémunération conventionnelle minimale, sans pouvoir être < à 100% du Smic (L 6325-9 et D 6325-18 du code du travail).

Rémunération

- Au titre de sa progression dans le cycle de formation, l'apprenti bénéficie d'une rémunération variant en fonction de l'année d'exécution du contrat. Le changement de pourcentage de la rémunération s'effectue à l'issue de chaque année d'exécution du contrat (12 mois effectifs).
- Les majorations liées au passage d'une tranche d'âge à une autre prennent effet à compter du 1^{er} jour du mois suivant le jour où l'apprenti atteint 18 ou 21 ans (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 (D 6222-27 du code du travail).
- Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat avec le même employeur ou avec un nouvel employeur, 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 sauf quand l'application des rémunérations en fonction de son âge lui sont plus favorables (D 6222-31 du code du travail).
- La convention collective du précédent contrat qui prévoyait un salaire plus favorable à l'apprenti ne peut être appliquée à un employeur non assujetti à cette convention collective.
- Les apprentis dont la durée du CA est réduite d'au moins 1 an, sont considérés au titre de leur rémunération comme ayant accompli cette période en apprentissage (R 6222-15 du code du travail).
- En cas d'échec à l'examen, la rémunération est au moins égale à celle de la dernière année d'exécution du CA (L 6222-11 code du travail).
- En cas de prolongation d'1 an de la durée du CA pour l'apprenti reconnu travailleur handicapé, la rémunération est égale à celle de la dernière année du contrat majorée de 15 points (R 6222-47 code du travail).
- Le salaire de l'apprenti est non imposable dans la limite du montant annuel du Smic (art 81bis code général des impôts). Cette disposition s'applique à l'apprenti personnellement imposable ou au contribuable qui en a la charge.

Lorsque le salarié atteint 21 ans en cours de contrat, sa rémunération est automatiquement réévaluée à compter du 1^{er} jour du mois suivant (D 6325-16 du code du travail).

Lorsque le salarié a 26 ans et plus, la rémunération ne peut être inférieure au SMIC ou à 85% de la rémunération minimale prévue par la convention collective dont relève l'entreprise (L 6325-9 et D 6325-18 du code du travail).

Les avantages en nature peuvent être déduits dans la limite de 75% du montant de salaire minimum applicable à l'intéressé (D6325-17 du code du travail).

Rémunération	Les avantages en nature peuvent être déduits dans la limite de 75% du montant du salaire minimum applicable à l'intéressé (D 6222-35 du code du travail).	
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 (L 1111-3 du code du travail).	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 » (L 1111-3 du code du travail).

Exonérations**Exonérations des cotisations**

Les entreprises de **moins de 11 salariés** et les artisans (indépendamment du nombre de salariés) sont exonérés totalement des cotisations patronales (sauf cotisations accidents du travail et maladies professionnelles) et salariales d'origine légales et conventionnelles (art L 6243-2 du code du travail) ;

Les entreprises de **11 salariés et plus** sont totalement exonérées (sauf 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 (article L 6243-2).

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

Il convient ensuite de déduire de cette assiette minimale légale une fraction exonérée égale à 11 % du Smic.

Exonérations pour les bénéficiaires de CP de 45 ans et + 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 +.
- 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.

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) versée pour l'embauche d'un demandeur de 26 ans et plus en contrat de professionnalisation.
- est plafonnée à 2000 €.

<p>Exonérations</p>	<p>A noter</p> <p>Calcul des effectifs pour le calcul des exonérations des charges sociales</p> <p><i>L'effectif de l'entreprise calculé au 31 décembre, tous établissements confondus, est égal à la moyenne des effectifs déterminés chaque mois de l'année civile.</i></p> <p><i>Pour la détermination des effectifs du mois, il est tenu compte des salariés titulaires d'un contrat de travail le dernier jour de chaque mois, y compris les salariés absents, conformément aux dispositions des articles L. 1111-2, L. 1111-3 et L. 1251-54 du code du travail.</i></p> <p><i>Pour une entreprise créée en cours d'année, l'effectif est apprécié à la date de sa création.</i></p> <p>Durée de l'exonération</p> <p><i>L'exonération des cotisations patronales et salariales de sécurité sociale s'applique jusqu'au terme du contrat d'apprentissage.</i></p>	
<p>Crédit d'impôt Apprentissage</p>	<p>Instruction fiscale – DGFIP Crédit d'impôt en faveur de l'apprentissage.</p> <p>Référence : BOI-BIC-RICI-10-40-20140429 du 29 avril 2014.</p> <p>Crédit d'impôt apprentissage</p> <p>L'entreprise soumise à un régime réel d'imposition, qui emploie un apprenti pendant plus d'un mois peut bénéficier d'un crédit d'impôt apprentissage de 1 600 €.</p> <p>Ce crédit est porté à 2 200 € si l'apprenti :</p> <ul style="list-style-type: none"> - est reconnu travailleur handicapé ; - bénéficie d'un accompagnement personnalisé et est confronté à un risque d'exclusion ; - est employé par une entreprise portant le label « entreprise du patrimoine vivant... » ; - a signé un CA à l'issue d'un contrat de volontariat pour l'insertion. (art 244 Quater G du CGI). 	

**Crédit d'impôt
Apprentissage**

Le crédit d'impôt apprentissage par apprenti et par année de formation est **limité** à compter du **1er janvier 2014 à la 1ère année** du cycle de formation et aux seules entreprises employant des jeunes préparant un titre ou **un diplôme d'un niveau inférieur ou égal à Bac +2** (Art 36 de la Loi de finances 2014).

Des mesures transitoires sont prévues pour les crédits d'impôt calculés en 2013.

En effet, le montant total du crédit d'impôt est divisé par deux (800 €) pour les apprentis en 2ème ou 3ème année de formation et ceux préparant un diplôme supérieur à Bac +2.

Le montant est multiplié par le nombre moyen annuel d'apprentis :

- le nombre moyen annuel d'apprentis s'apprécie par année civile ;
- sont pris en compte les apprentis dont le contrat a atteint une durée d'au moins un mois ;
- tout mois commencé est comptabilisé comme un mois entier ;
- le nombre moyen d'apprentis doit être calculé pour chaque catégorie d'apprentis qui ouvre droit à un montant de crédit différent.

- Le nombre moyen annuel d'apprentis est calculé au titre d'une année et est obtenu en divisant par 12 le nombre total de mois de présence dans l'entreprise pour cette même année (art 49 septies YJ du CGI).

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.

Formulaire Cerfa « n°2079-A-SD »

**Aide financière du
contrat génération
étendue aux
entreprises qui
emploient des
apprentis en CDI
pour les entreprises
employant 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 paiement de ses cotisations sociales.

À savoir : depuis le 15 septembre 2014, l'aide est majorée (portée à 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.

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

Primes à l'apprentissage et aides régionales

1 - Prime à l'apprentissage pour les entreprises de moins de 11 salariés (en remplacement de l'indemnité compensatoire forfaitaire).

(Art 140 de la Loi de finances 2014)

Art L 6243-1 du code du travail

Seules les entreprises de moins de 11 salariés qui concluent des contrats d'apprentissage pourront bénéficier de la «Prime apprentissage». Elle se substitue à l'indemnité compensatoire forfaitaire qui était versée à tous les employeurs d'apprentis.

Les régions détermineront le montant de cette prime, qui ne pourra être inférieur à 1 000 € par année de formation, ainsi que ses modalités d'attribution. Les régions auront toujours la possibilité de moduler à la hausse leurs versements sur leurs fonds propres pour soutenir certains niveaux de qualification ou d'apprentis.

Cependant, à titre transitoire, les contrats d'apprentissage signés par l'ensemble des entreprises au 31 décembre 2013 continueront à ouvrir droit au versement d'une prime versée par les régions à l'employeur dans les conditions suivantes :

- Pour la 1ère année de formation, cette prime sera versée selon les modalités en vigueur à la date de la signature du contrat;
- Pour la 2ème année de formation, le montant de cette prime sera égal à 500 €, si le contrat a été conclu dans une entreprise d'au moins 11 salariés et égal à 1 000 € pour une entreprise de moins de 11 salariés;
- Pour la 3ème année de formation, le montant de cette prime sera égal à 200 €, si le contrat a été conclu dans une entreprise d'au moins 11 salariés et sera égal à 1 000 € pour une entreprise de moins de 11 salariés.

Primes à l'apprentissage et aides régionales

Pour la Région Ile-de-France

a) Dispositif applicable en 2014 pour les contrats d'apprentissage signés avant le 31 décembre 2013

La Région Ile-de-France a défini les nouvelles conditions d'attribution de la prime versée aux employeurs d'apprentis le 7 avril 2011.

Tous les employeurs du secteur privé et du secteur public ayant conclu un contrat d'apprentissage à compter du 1^{er} juin 2011 bénéficient de la prime régionale en cas de signature d'un contrat d'apprentissage conclu à compter du 1^{er} juin 2011 pour une durée de 6 à 36 mois avec un(e) jeune d'au moins 16 ans à la date de début du contrat ou 15 ans avec dérogation.

Depuis le 1^{er} juin 2011, la prime régionale Paris Ile-de-France se décompose de la manière suivante :

- prime de base : 1 000 €/an
Cette aide est versée dans sa totalité pour chaque année.
- majoration pour les très petites entreprises et l'artisanat : 500 €/an
Une majoration est accordée aux entreprises ou associations dont le nombre de salariés est inférieur ou égal à 10.
- majoration pour les collectivités < 5000 habitants : 500 €/an
Une majoration est accordée aux collectivités dont le nombre d'habitants est inférieur ou égal à 5000.
- majorations pour un apprenti visant un niveau V ou IV : 500 €/an
Une majoration est accordée aux entreprises qui recrutent un apprenti visant un diplôme ou titre de niveau V (CAP, BEP, MC...) ou de niveau IV (Bac Pro, BP....).

Le montant de la prime pour une année d'exécution est établi par application de la formule suivante :

Montant de la prime régionale X nombre de mois effectués

12

En cas de rupture du contrat d'apprentissage en cours d'année, le

Primes à l'apprentissage et aides régionales

montant de la prime régionale est établi en fonction de la période effective d'exécution du contrat.

b) Pour les contrats signés à compter du 1^{er} janvier 2014

- Les entreprises privées et associations de moins de 11 salariés
- Les employeurs publics de moins de 11 agents et/ou collectivités de moins de 5 000 habitants

Peuvent bénéficier de la prime à l'apprentissage des entreprises de moins de 11 salariés.

Conditions pour obtention de cette prime :

- Confirmation de l'embauche à l'issue de la période de 2 mois
- Validation par le CFA de l'assiduité de l'apprenti en fin d'année scolaire (moins de 10% d'absences injustifiées)

La prime est de 1 000 € pour 12 mois et est versée à l'issue de chaque année de formation.

2 - prime d'aide au recrutement d'apprentis pour les entreprises de moins de 250 salariés qui embauchent un premier apprenti ou un apprenti supplémentaire

>> Aide au recrutement d'un apprenti d'un montant d'au moins 1000€ versée par la Région selon les modalités qu'elle détermine dès lors que l'une des conditions est réunie :

article L 6243-1-1 code du travail

- 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 1^{er} janvier de l'année de conclusion du nouveau contrat.

A compter du 1^{er} juillet 2015, l'entreprise doit également relever d'un accord de branche comportant des engagements en faveur de l'alternance. L'accord collectif comporte des engagements qualitatifs et quantitatifs en matière de développement de l'apprentissage, notamment des objectifs chiffrés en matière d'embauche d'apprentis.

A noter : l'aide est ouverte pour les contrats ou périodes d'apprentissage conclus depuis le 1^{er} juillet 2014. Cette aide n'est acquise qu'après l'expiration du délai de 2 mois pendant lesquels les parties peuvent librement rompre le contrat.

Cette aide **peut se cumuler avec la prime à l'apprentissage** prévue pour les entreprises de moins de 11 salariés.

Pour les contrats signés à compter du 1^{er} juillet 2014, la prime à l'apprentissage pour les entreprises de moins de 250 salariés ne concerne que les entreprises privées.

Sont exclus de cette prime les associations et employeurs publics.

Conditions pour l'obtention de cette prime :

- Confirmation de l'embauche à l'issue de la période de 2 mois
- Dès 2014, recrutement d'un 1^{er} apprenti ou d'un apprenti supplémentaire
 - a) Recrutement d'un 1^{er} apprenti dans l'établissement si ce dernier n'en a jamais recruté ou si aucun apprenti n'a été présent dans l'établissement depuis le 1^{er} janvier de l'année précédant l'année de recrutement du nouvel apprenti.
 - b) Recrutement d'un apprenti supplémentaire dans l'établissement, s'il existe un ou plusieurs contrats

**Pour la Région
Paris Ile-de-France**
(Documents consultables
sur le site du Conseil
Régional
Paris Ile-de-France)

d'apprentissage en cours et dont la période d'essai est achevée à la date de conclusion du nouveau contrat. Le nombre de contrats en cours dans l'établissement à cette date doit être supérieur à celui constaté au 1^{er} janvier de l'année du recrutement.

- Pour les contrats signés à compter du 1^{er} juillet 2015, il sera exigé que l'entreprise relève d'un accord de branche en faveur de l'alternance.

Le montant de la prime se porte à 1 000 € pour l'intégralité du contrat et est versée en une seule fois à la fin de l'année scolaire, faisant suite au recrutement.

Cette prime est versée même si le contrat d'apprentissage fait l'objet d'une rupture en cours d'exécution (sauf les 2 premiers mois).

**Pour la Région
Paris Ile-de-France**

**ANNEXE 1 A LA DELIBERATION DU CONSEIL REGIONAL 05-15
DU 13 FEVRIER 2015 : REGLEMENT D'ATTRIBUTION DE L'AIDE
AU RECRUTEMENT D'APPRENTIS**

Préambule

L'article 123 de la loi de finances pour 2015 a complété la prime aux employeurs d'apprentis par une aide au recrutement d'apprentis, fondée sur l'article L. 6243-1-1 du code du travail.

Cette aide sera ouverte aux employeurs de moins de 250 salariés pour le recrutement d'un premier apprenti ou d'un apprenti supplémentaire.

Le présent règlement a pour objet de définir les conditions d'attribution de cette aide.

Règles d'attribution de
l'aide au recrutement
d'apprentis

1 – Bénéficiaires de l'aide au recrutement d'apprentis

1.1- Les contrats pouvant donner droit à l'aide

Ouvrent droit à l'aide au recrutement d'apprentis les contrats d'apprentissage conclus à compter du 1er juillet 2014, dont le lieu d'exécution est situé sur le territoire de la Région Ile-de-France.

Ces contrats doivent être conclus pour une durée de 6 à 36 mois, avec un jeune de plus de 16 ans à la date de début du contrat, ou de 15 ans, avec dérogation.

Les contrats doivent être enregistrés et l'embauche des apprentis confirmée, dans les conditions définies ci-après.

1.2- Les employeurs éligibles

1.2.1- Effectif global de l'entreprise

L'aide au recrutement est ouverte aux entreprises de moins de 250 salariés. Cet effectif est celui de l'entreprise dans sa globalité et non celui de l'établissement d'exécution du contrat.

1.2.2- Apprentis dans l'établissement d'exécution du contrat

En outre, l'entreprise doit remplir l'une des conditions suivantes, appréciées au niveau de l'établissement d'exécution du contrat :

1° Justifier, à la date de conclusion du 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° Justifier, 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 mentionnée au premier alinéa de l'article L. 6222-18 du code du travail. 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.

1.2.3- Soumission à un accord de branche

A compter du 1er juillet 2015, l'entreprise doit également relever d'un accord de branche comportant des engagements en faveur de l'alternance.

2 – Montant de l'aide

Le montant de l'aide est de 1000€.

L'aide est versée en une seule fois, quelle que soit la durée du contrat et notamment le nombre d'années de formation qu'il comporte.

3 – Modalités d'octroi et de versement**3.1- Les conditions générales d'attribution de l'aide**

L'octroi et le versement de l'aide ont pour conditions :

- *L'enregistrement du contrat ;*
- *La confirmation de l'embauche par l'employeur à l'issue de la période d'essai ;*
- *Le renvoi par l'employeur du formulaire qui lui a été automatiquement adressé.*

3.2- La procédure d'attribution de l'aide

L'enregistrement du contrat d'apprentissage est effectué par l'organisme consulaire compétent. Il conduit au dépôt du contrat sur la base informatique Ariane.

A partir des informations saisies sur Ariane, la Région, par l'intermédiaire de son prestataire de gestion et de paiement, l'ASP, adresse à l'employeur un formulaire à compléter. Ce dernier doit lui être retourné, accompagné d'un relevé d'identité bancaire.

Le formulaire vaut notification de l'aide à l'employeur. Il permet également à ce dernier de confirmer le recrutement de l'apprenti à l'issue de la période d'essai de 2 mois.

La Région peut demander à l'employeur tout élément ou complément d'information nécessaire à l'instruction du dossier. Des pièces complémentaires peuvent notamment être demandées aux entreprises soumises à une procédure collective.

3.3- Le versement de l'aide

Suite au virement de la prime sur le compte bancaire de l'employeur, l'ASP lui adresse un avis de paiement mentionnant l'identité de

l'apprenti, l'année de formation concernée ainsi que le montant de la prime versée.

4 – Situations particulières

4.1- Rupture du contrat

Lorsque le contrat est rompu, l'employeur perçoit l'intégralité de l'aide au recrutement, à la condition que la rupture soit intervenue après la confirmation de l'embauche à l'issue de la période d'essai et qu'elle ait été effectuée dans le respect du code du travail.

4.2- Reprise ou cession d'entreprise (article L. 1224-1 du code du travail)

Lorsqu'un avenant est conclu pour prendre en compte la cession ou la reprise de l'entreprise, l'aide au recrutement est versée au cessionnaire ou au repreneur, sauf si elle a déjà été perçue par l'employeur initial.

4.3- Caducité

Compte tenu des modalités de compensation définies par l'article 123 III de la loi n° 2014-1654 du 29 décembre 2014 de finances pour 2015, le bénéficiaire de l'aide au recrutement d'apprentis dispose au maximum de dix-huit mois, à compter de la date de conclusion du contrat, pour fournir les éléments nécessaires à son versement. Lorsque ces derniers n'ont pas été produits durant ce délai, l'aide afférente est considérée comme caduque.

4.4- Erreur ou fraude

En cas de déclaration inexacte, incomplète ou frauduleuse sur le contrat d'apprentissage ou d'attribution par erreur d'instruction, la Région peut demander à l'employeur concerné le remboursement intégral des sommes indûment perçues, sans préjudice d'éventuelles suites judiciaires.

**Prise en charge
du coût de la
formation
tutorale**

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 pas sur la taxe d'apprentissage) (L 6331-25 du code du travail).

Financement du coût de la formation et dépenses tutorales

Dépenses de formation des bénéficiaires du contrat :

- 9,15 €/heure pris en charge par l'OPCA à défaut de forfait fixé par accord de branche ;

Il convient de se référer aux accords collectifs qui peuvent prévoir des montants forfaitaires différents (conventions collectives).

Au-delà de ces forfaits, les frais sont imputables sur la participation de l'entreprise au financement de la formation continue (au titre du plan).

- forfait à 15 €/heure à défaut d'accord (décret du 18/01/2010) pour les allocataires des minima sociaux ou personnes peu ou pas qualifiées (L 6325-1 et L 6325-1-1 du code du travail).

A noter

Ce plafond mensuel de 230 € est majoré de 50% (345 €) soit :

- pour les titulaires de CP 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 ainsi que les bénéficiaires du RSA, de l'AAH ou titulaires d'un CUI ;
- lorsque la personne chargée de l'exercice du tutorat est âgée de 45 ans ou plus ou accompagne une personne mentionnée à l'article L 6325-1-1 du code du travail.

(D 6332-91 du code du travail)

Les dépenses prises en charge comprennent les frais pédagogiques, les rémunérations et les cotisations légales et conventionnelles ainsi que les frais de transport.

Dépenses de formation des tuteurs pour les entreprises de moins de 10 salariés (L 6332-15 du code du travail) :

- 15 €/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% »).

<p>Prise en charge du coût de la formation tutorale</p>		<p>Dépenses liées à l'exercice de la fonction tutorale :</p> <ul style="list-style-type: none"> - prise en charge par les OPCA dans la limite d'un plafond de 230 € par mois et par tuteur pendant 6 mois maximum quel que soit le nombre de salariés accompagnés (3 au maximum) (D 6332-91 du code du travail).
<p>Aides Pôle Emploi</p>		<p>Aide forfaitaire à l'employeur (AFE) versée par Pôle emploi pour l'embauche d'un demandeur d'emploi de 26 ans et plus</p> <p>L'AFE s'adresse aux employeurs qui procèdent à une embauche dans le cadre d'un contrat de professionnalisation d'un demandeur d'emploi, inscrit auprès de Pôle Emploi, âgé de 26 ans et plus au jour de l'embauche.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Le montant de l'AFE est plafonné à 2000 €.</p> <p>Lorsque le salarié est à temps partiel, le montant de l'aide est calculé à due proportion du temps de travail effectif.</p> <p>L'AFE fait l'objet de deux versements par Pôle Emploi :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1000 € à l'issue du troisième mois d'exécution de l'action de professionnalisation du contrat de professionnalisation ; - 1000 € à l'issue du dixième mois d'exécution de l'action de professionnalisation. <p>Aide à l'embauche d'un demandeur d'emploi de 45 ans et plus en contrat de professionnalisation Décret n°2011-524 du 16 mai 2011</p>

Aides Pôle Emploi

Prime de 2 000 € accordée à compter du 1^{er} mars 2011 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'aide de l'Etat mise en place par le décret n°2011-524 du 16 mai 2011 est ouverte à tout employeur qui remplit les conditions suivantes :

- 1- L'employeur procède à une embauche dans le cadre d'un contrat de professionnalisation mentionné aux articles L6325.1 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 ;
- 2-La date de début d'exécution du contrat est postérieure au 1er mars 2011 ;
- 3- 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 ;
- 4- 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.

L'aide est cumulable avec les aides déjà existantes au 17 mai 2011 pour l'embauche de salariés de 45 ans et plus en contrat 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 et de paiement à l'égard des organismes de recouvrement des cotisations, des contributions de sécurité sociale et d'assurance chômage

<p>Aides Pôle Emploi</p>		<p>(il dispose d'un délai de 15 mois à partir du début de l'exécution du contrat pour se mettre en conformité) ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - de la réception par Pôle Emploi dans les trois mois suivant chacune des échéances, d'une déclaration dûment complétée par l'employeur attestant de la poursuite de l'action de professionnalisation à ladite échéance. <p>L'employeur qui souhaite bénéficier de l'AFE doit en <u>faire la demande</u> auprès de Pôle Emploi au plus tard 3 mois après l'embauche en contrat de professionnalisation.</p> <p>Une convention spécifique sera conclue entre l'employeur et Pôle Emploi.</p> <p>Pour en savoir plus : www.pole-emploi.fr</p> <p>Dispositions en vigueur depuis le 17 mai 2011 (Délibération Pôle Emploi n° 2011/18 du 24 mai 2011)</p>
<p>Financement de la formation</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Taxe d'apprentissage - Etat - Région 	<ul style="list-style-type: none"> - Entreprise - OPCA - Etat

Retrouvez sur <http://www.dfcta.cci-paris-idf.fr>:

les fiches pratiques RH réalisées par nos juristes (rubrique [Dossiers et fiches pratiques](#)).

Pour effectuer vos formalités liées à l'apprentissage, consultez notre site : e-apprentissage.fr

CCI Paris Ile-de-France / Direction des formalités et de la collecte de la taxe d'apprentissage

6 avenue de la Porte de Champerret CS10040

75849 Paris Cedex 17

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.