



**Tableau comparatif 2012**  
**Contrat d'apprentissage /**  
**Contrat de professionnalisation**  
**[www.essonne.cci.fr](http://www.essonne.cci.fr)**



[www.essonne.cci.fr](http://www.essonne.cci.fr)

# SOMMAIRE

Objectif .....	3
Public visé.....	3
Employeur.....	4
Contrat.....	5
Durée.....	5
Formation.....	6
Durée du travail.....	7
Période d'essai.....	8
Rupture du contrat.....	8
Renouvellement.....	9
Succession du contrat.....	9
Accompagnement.....	10
Plafond d'emploi simultané.....	10
Rémunération.....	11/12
Exonérations.....	13
Effectif.....	14
Crédit d'impôt.....	14
Aides régionales.....	15
Prise en charge du coût de la formation tutorale.....	16
Aide Pôle Emploi.....	17
Financement de la formation.....	17

## **Contacts**

### **POINT A**

Annick LESAGE - 01 60 79 90 90  
[a.lesage@essonne.cci.fr](mailto:a.lesage@essonne.cci.fr)

Nathalie FORIE 01 60 79 90 91  
[n.forie@essonne.cci.fr](mailto:n.forie@essonne.cci.fr)

Hélène LIMA – 01 60 79 91 06  
[h.lima@essonne.cci.fr](mailto:h.lima@essonne.cci.fr)

### **MAÎTRES D'APPRENTISSAGE**

Dahmane DAIRI – 01 60 79 90 62  
[d.dairi@essonne.cci.fr](mailto:d.dairi@essonne.cci.fr)

### **TAXE APPRENTISSAGE**

Christian THOISON – 01 60 79 91 18  
[c.thoison@essonne.cci.fr](mailto:c.thoison@essonne.cci.fr)

Michèle LAFAYE – 01 60 79 91 19  
[m.lafaye@essonne.cci.fr](mailto:m.lafaye@essonne.cci.fr)

DISPOSITIONS LÉGALES	CONTRAT D'APPRENTISSAGE	CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION ET «ACTION DE PROFESSIONNALISATION»
<p><b>OBJECTIF</b></p>	<p><b>Dispositif de formation initiale</b></p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Contrat de travail de type particulier visé à l'article L 6221-1 du code du travail.  <input checked="" type="checkbox"/> 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 code du travail).</p>	<p><b>Dispositif de formation continue</b></p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Contrat de travail visé à l'article L 6325-1 du code du travail.  <input checked="" type="checkbox"/> Objet du CP :  <b>Acquérir</b> en alternance l'une des qualifications visées à l'article L 6314-1 du code du travail soit :  - 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.  <b>et de favoriser</b> l'insertion ou la réinsertion professionnelle.</p>
<p><b>PUBLIC VISE</b></p>	<p><b>Jeunes de 16 à 25 ans</b> (L 6222-1, L 6222-2 code du travail).  <b>Jeunes âgés de 14 ans qui auront 15 ans au cours de l'année civile</b>, s'ils justifient avoir accompli la scolarité du 1er cycle de l'enseignement secondaire ou avoir suivi une formation en CFA sous statut scolaire (DIMA référencé à l'article L 337-3-1 du code Éducation).  <b>Il peut être dérogé à la limite d'âge supérieure (25 ans) si :</b></p> <p><input checked="" type="checkbox"/> 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 ;  <input checked="" type="checkbox"/> il y a rupture du CA pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti (cessation d'activité, faute de l'employeur ...).</p> <p><i><b>Dans ces 2 situations</b></i></p> <p><input checked="" type="checkbox"/> la signature d'un nouveau contrat doit être souscrite dans un délai maximum d'un an après l'expiration du précédent contrat ;  <input checked="" type="checkbox"/> 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 code du travail).</p> <p><b>Aucune limite d'âge</b></p> <p><input checked="" type="checkbox"/> lorsque le CA est établi pour une personne reconnue travailleur handicapé (décret n°2009-596 du 26/05/2009) ;  <input checked="" type="checkbox"/> 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>	<p><b>Jeunes de 16 à 25 ans</b> révolus qui souhaitent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder au métier souhaité (L 6325-1 code du travail).</p> <p><b>Demandeur d'emploi de 26 ans et plus</b> lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser le retour à l'emploi (L 6325-1 code du travail).</p> <p><b>Bénéficiaires</b> 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 code du travail).</p>

DISPOSITIONS LÉGALES	CONTRAT D'APPRENTISSAGE	CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION ET «ACTION DE PROFESSIONNALISATION»
EMPLOYEUR	<p>Tout employeur du secteur privé.</p> <p>Particularités :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input checked="" type="checkbox"/> Pour l'exercice d'activités saisonnières : un CA peut être conclu conjointement avec deux employeurs (L 6222-5 code du travail)</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Convention tripartite signée par les 2 employeurs et l'apprenti.</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> <b>Entreprises de travail temporaire</b> : signature d'un CA dans le cadre du travail temporaire (L 6226-1 et L 6223-6 code du travail).</li> </ul> <p>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 code du travail et loi n°92-675 du 17/07/92).</p>	<p>Tous les employeurs assujettis au financement de la formation professionnelle continue (L 6331-1 code du travail), les établissements ou organismes publics à caractère industriel et commercial (EPIC), les entreprises de travail temporaire (L6325-23 code du travail), les entreprises d'armement maritime, les caisses d'allocations familiales, peuvent conclure des contrats de professionnalisation.</p> <p>Particularités</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input checked="" type="checkbox"/> Pour l'exercice d'activités saisonnières : un CP à durée déterminée peut être conclu conjointement avec deux employeurs (L 6345-4-1 code du travail).</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> convention tripartite signée par les deux employeurs et le bénéficiaire du CP.</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> <b>Entreprise de travail temporaire</b> : signature d'un CP dans le cadre du travail temporaire (L 6325-23 et L6325-24 code du travail).</li> </ul>
	<p>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.</p> <p>L'employeur inscrit l'apprenti dans un CFA assurant l'enseignement correspondant à la formation prévue au contrat (L 6223-2 code du travail).</p> <p>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 code du travail).</p> <p>Il est tenu d'assurer, dans l'entreprise, la formation pratique de l'apprenti (L 6223-3 code du travail).</p> <p>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.</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> <b>Embauche par un particulier employeur</b> : 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.</p> <p>Un accord de branche devra déterminer :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input checked="" type="checkbox"/> l'accompagnement adapté au «particulier employeur» ;</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> les conditions de financement de la formation du salarié et du «particulier employeur» ;</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> l'OPCA chargé du financement de la formation.</li> </ul> <p>En revanche, l'État, des collectivités locales, des établissements publics à caractère administratif ne peuvent pas conclure de CP.</p> <p>Exemple : organisme consulaire.</p> <p>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».</p> <p>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.</p> <p>Le bénéficiaire s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.</p>

DISPOSITIONS LÉGALES	CONTRAT D'APPRENTISSAGE	CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION ET «ACTION DE PROFESSIONNALISATION»
<p style="text-align: center;"><b>CONTRAT</b></p>	<p>C'est un contrat de travail de type particulier à durée déterminée.</p> <p><b>La durée dépend du titre ou diplôme préparé.</b> 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).</p> <div style="text-align: center; border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px auto; width: fit-content;"> <p><i>Pour toutes questions, consultez le POINT A :</i>  <b>Annick LESAGE</b>  <a href="mailto:a.lesage@essonne.cci.fr">a.lesage@essonne.cci.fr</a>  01 60 79 90 90</p> </div>	<p><b>C'est un contrat de travail qui peut être conclu sous deux formes :</b>  CDD / CDI  (L 6325-5 code du travail).  <input type="checkbox"/> Contrat à durée déterminée de 6 à 12 mois ;  <input type="checkbox"/> Contrat à durée indéterminée.</p> <div style="text-align: center; border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px auto; width: fit-content;"> <p><i>Pour toutes questions, consultez le POINT A :</i>  <b>Annick LESAGE</b>  <a href="mailto:a.lesage@essonne.cci.fr">a.lesage@essonne.cci.fr</a>  01 60 79 90 90</p> </div>
<p style="text-align: center;"><b>DUREE</b></p>	<p><b>Le contrat fixe la date du début de l'apprentissage.</b></p> <p>La durée du contrat 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 code du travail).</p> <p>La date de début de contrat, 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 code du travail).</p> <p>Par dérogation à cette règle, un jeune âgé de 16 à 25 ans (ou 15 ans s'il a achevé le 1er cycle de l'enseignement secondaire au moment où il intègre le CFA) peut rester sans employeur dans la limite d'un an (L 6222-12-1 code du travail).</p> <p>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 code du travail).</p> <p>La durée du contrat 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 code du travail).</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> La réduction ou l'allongement de la durée ont des incidences sur la rémunération.</p>	<p>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 code du travail).</p> <p><b>La durée du contrat peut être étendue à 24 mois</b> en fonction :</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> 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 code du travail)</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> de la nature de la formation, notamment formations diplômantes.</p> <div style="background-color: #e0f0e0; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p><b>Attention</b></p> <p><i>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).</i></p> </div>

DISPOSITIONS LÉGALES	CONTRAT D'APPRENTISSAGE	CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION ET «ACTION DE PROFESSIONNALISATION»
<p style="text-align: center;"><b>FORMATION</b></p>	<p>La durée de formation dispensée par les CFA :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input checked="" type="checkbox"/> ne peut être inférieure à 400 heures par an en moyenne sur les années d'application du contrat (R 6233-52 code du travail) ;</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> est fixée par la convention portant création du CFA (L 6233-8 code du travail) ;</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> varie en fonction des exigences propres au niveau de la qualification préparée, sans pouvoir être inférieure à 400 heures.</li> </ul>	<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 code du travail).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input checked="" type="checkbox"/> 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;</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> 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 code du travail).</li> </ul> <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 code du travail).</p> <p>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 (circulaire DGEFP n°2007-21 du 03/07/2007).</p> <p>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 n°2007-21 du 03/07/2007).</p> <p>Cour de Cassation (ch.sociale du 20/10/98) : le salarié est fondé à refuser la poursuite de l'exécution du contrat dès l'obtention de la qualification visée avant le terme prévu du contrat.</p>

DISPOSITIONS LÉGALES	CONTRAT D'APPRENTISSAGE	CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION ET «ACTION DE PROFESSIONNALISATION»
<p><b>DUREE DU TRAVAIL</b></p>	<p>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 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 code du travail).</p> <p><b>Mineurs</b></p> <p>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).</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> 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 code du travail).            Le temps de repos hebdomadaire est de 2 jours consécutifs (L 3164-2 code du travail).            Le repos hebdomadaire est donné le dimanche (L 3132-3 code du travail) sauf dérogations dans certains secteurs dont la liste est fixée par décret (L 3164-5 code du travail).</p> <p>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 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 code du travail).            Le travail de nuit des apprentis mineurs est réalisé sous la responsabilité du maître d'apprentissage (R 6222-25 code du travail).</p> <p>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).</p>	<p>Le temps consacré aux actions de formation est compris dans l'horaire de travail (L 6325-10 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 code du travail s'applique aux titulaires d'un contrat de professionnalisation (L 6325-10 code du travail).</p> <p><b>Mineurs</b></p> <p>Pour les salariés mineurs, la durée quotidienne de travail journalière est limitée à 8h/jour dans la limite de 35h/semaine (L 3162-1 code du travail).  <input checked="" type="checkbox"/> Pour les mineurs, des dérogations peuvent être accordées dans la limite de 5h/semaine par l'inspecteur du travail (L 3162-1 code du travail).</p> <p>Le temps de repos hebdomadaire est de 2 jours consécutifs (L 3164-2 code du travail).</p> <p>Le repos hebdomadaire est donné le dimanche (L 3132-3 code du travail) sauf dérogations dans certains secteurs dont la liste est fixée par décret (L 3164-5 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 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 code du travail).</p> <p>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).</p>

DISPOSITIONS LÉGALES	CONTRAT D'APPRENTISSAGE	CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION ET «ACTION DE PROFESSIONNALISATION»
<p align="center"><b>PERIODE D'ESSAI</b></p>	<p><b>Période de 2 mois</b> Pendant une période de deux mois après le début du contrat, chaque partie peut rompre le contrat, même sans l'accord de l'autre partie, sans avoir à en justifier le motif. La rupture doit être constatée par un écrit, signé de l'une ou l'autre des parties au contrat, sur papier libre (L 6222-18 code du travail).</p> <p><b>Période d'essai après rupture d'un contrat d'apprentissage en cours.</b></p> <p>Les règles relatives à la période d'essai (L 1242-10 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 code du travail).</p> <p>Le CA peut comporter une période d'essai de :</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> 1 jour/semaine dans la limite de 2 semaines si la durée initiale est inférieure à 6 mois ;  <input checked="" type="checkbox"/> 1 mois si la durée du contrat est supérieure à 6 mois.</p> <p><b>A noter</b>  <i>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).</i></p>	<p><b>Période d'essai</b>  <b>CDD</b> : à défaut de dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, ce sont les règles de droit commun qui s'appliquent (L 1242-10 code du travail).</p> <p>Le CDD peut comporter une période d'essai de :  <input checked="" type="checkbox"/> 1 jour/semaine dans la limite de 2 semaines si la durée initiale est &lt; 6 mois ;  <input checked="" type="checkbox"/> 1 mois si la durée du contrat est &gt; 6 mois.</p> <p><b>CDI</b> : 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 code du travail:  <input checked="" type="checkbox"/> 2 mois pour un ouvrier ou un salarié ;  <input checked="" type="checkbox"/> 3 mois pour un agent de maîtrise ou technicien ;  <input checked="" type="checkbox"/> 4 mois pour un cadre.</p> <p><b>A noter</b>  <i>La période d'essai est suspendue pendant les périodes d'absence pour maladie (C. Cass. Soc. 29/05/1986).</i></p>
<p align="center"><b>RUPTURE DU CONTRAT</b></p>	<p>Le CA peut être résilié par l'une ou l'autre des parties durant les 2 premiers mois de l'apprentissage (L 6222-18 code du travail).  Au-delà des 2 mois, seule une rupture à l'amiable avec accord signé les parties, ou à défaut, une rupture prononcée par le conseil des prud'hommes sont possibles.  En cas d'obtention du diplôme, l'apprenti peut mettre fin au CA avant le terme (L 6222-19 code du travail) à condition d'en informer l'employeur (délai de prévenance : 2 mois) (R 6222-23 code du travail).  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 code du travail).</p>	<p><b>A noter</b>  <b>Continuité de financement du CP sans employeur.</b> 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 code du travail).</p> <p>Le CP est soumis aux règles de droit commun en matière de rupture en contrat de travail.  Il peut être résilié :  <input checked="" type="checkbox"/> pendant la période d'essai : par l'une ou l'autre des parties ;  <input checked="" type="checkbox"/> si CDD (L 1243-1 et 2 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 ;  <input checked="" type="checkbox"/> si CDI (L 1231-1 code du travail) : par démission ; licenciement pour motif économique ou personnel.</p> <p><b>Si le contrat à durée déterminée</b> (ou l'action de professionnalisation s'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée), <b>est rompu avant son terme, l'employeur doit en informer, dans les 30 jours</b> qui suivent cette rupture (D 6325-5 code du travail) :</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> la DIRECCTE ;  <input checked="" type="checkbox"/> l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) ;  <input checked="" type="checkbox"/> l'URSSAF</p>



DISPOSITIONS LÉGALES	CONTRAT D'APPRENTISSAGE	CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION ET «ACTION DE PROFESSIONNALISATION»
<p><b>RENOUVELLEMENT</b></p>	<p>Le CA peut être renouvelé :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input checked="" type="checkbox"/> une seule fois en cas d'échec à l'examen (L 6222-11 code du travail) ;</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> 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 code du travail).</li> </ul> <p><i>A noter</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).</p>	<p>Le CP peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire du contrat n'a pas pu obtenir la qualification envisagée pour l'une des raisons suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input checked="" type="checkbox"/> échec à l'obtention de la qualification ou de la certification;</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> maternité ou adoption ;</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> maladie ;</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> accident du travail ;</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> défaillance de l'organisme de formation.</li> </ul> <p><i>A noter</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).</p>
<p><b>SUCCESSION DE CONTRATS</b></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 code du travail).</p> <p>Lorsque l'apprenti a déjà conclu deux contrats d'apprentissage successifs de même niveau, il doit, pour conclure un 3e contrat d'apprentissage de même niveau, obtenir l'autorisation du directeur du dernier CFA qu'il a fréquenté (L 6222-15 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>L'enregistrement d'un CA à la suite d'un CP n'est possible qu'avec l'accord de la DIRECCTE (circulaire DGEFP n°2007/21 du 23/07/2007 relative à la mise en œuvre du CP).</p>	<p><b>CP successifs avec le même employeur : oui.</b> Si le bénéficiaire prépare une qualification supérieure ou complémentaire à celle précédemment obtenue (L 6325-7 code du travail)*.</p> <p><b>CP successifs avec 2 employeurs distincts : oui.</b> Si préparation pour un niveau supérieur à celui obtenu ou nouvelle qualification dans une autre discipline + si nécessaire à son insertion professionnelle.</p> <p><b>CA après un CP : plutôt non</b> (dérogations possibles).</p> <p><i>A noter</i> La circulaire DGEFP n°2012/15 du 19/07/2012 précise que 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» (voir 1.9.2. page 14) Le contrat d'apprentissage (CA) est un parcours de formation initiale.</p> <p><b>CP après un CA : oui.</b> <b>CP en CDI après CP en CDD avec le même employeur : oui.</b> La 1ère qualification est indispensable pour préparer celle d'un niveau supérieur.</p> <p><i>* 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»</i></p>

DISPOSITIONS LÉGALES	CONTRAT D'APPRENTISSAGE	CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION ET «ACTION DE PROFESSIONNALISATION»
<p><b>ACCOMPAGNEMENT</b></p>	<p><b>Maître d'apprentissage</b> Le maître d'apprentissage 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 code du travail). Le maître d'apprentissage :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input checked="" type="checkbox"/> peut être le chef d'entreprise, un salarié ou un non-salarié (conjoint, associé) exerçant une fonction dans l'entreprise ;</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> doit être présent dans l'entreprise ou l'établissement.</li> </ul> <p>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 code du travail). Le maître d'apprentissage doit présenter des garanties de moralité et de compétences. Il doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input checked="" type="checkbox"/> 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);</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> 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 déterminée par la commission départementale de l'emploi et de l'insertion (acceptation tacite sous 1 mois) (R 6223-24 code du travail).</li> </ul>	<p><b>Tuteur</b></p> <p>Sa désignation n'est pas obligatoire sauf accord de branche qui peut l'exiger et en faire un préalable à la signature du contrat de professionnalisation (D 6324-2 code du travail). Le tuteur doit être volontaire et avoir une expérience minimale de 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.</p>
<p><b>PLAFOND D'EMPLOI SIMULTANE</b></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. Le nombre maximal d'alternants par maître d'apprentissage est de deux apprentis + le cas échéant un apprenti dont la formation est prolongée pour cause d'échec à l'examen (R 6223-6 code du travail). Le « tuteur salarié » peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de trois salariés bénéficiaires soit de contrats de professionnalisation, d'apprentissage ou de période de professionnalisation. Le « tuteur employeur » ne peut exercer simultanément son tutorat qu'à l'égard de deux salariés bénéficiaires des dits contrats (D6325-9 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 ou de période de professionnalisation. Le « tuteur employeur » ne peut exercer simultanément son tutorat qu'à l'égard de deux salariés bénéficiaires des dits contrats (D6325-9 code du travail).</p>

DISPOSITIONS LÉGALES	CONTRAT D'APPRENTISSAGE	CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION ET «ACTION DE PROFESSIONNALISATION»
<p style="text-align: center;"><b>REMUNERATION</b></p>	<p>Sauf dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables, l'apprenti perçoit un salaire déterminé en pourcentage du Smic. Ce montant varie en fonction de l'âge et de sa progression dans le ou les cycles de formation. La réduction ou l'allongement de la durée du CA a des conséquences sur la rémunération (L 6222-27 code du travail + circulaire DGEFP n°2007-04 du 24/01/2007).</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Au 01/07/2012 (décret n°2012-828 du 28/06/2012): Smic horaire = 9,40 € (au lieu de 9,22 €) Smic mensuel (base 35h) = 1 425,67 €</p> <p><b>Rémunérations minimales</b></p> <p><input checked="" type="checkbox"/> <b>16-17 ans</b> 1ère année : 25% 2e année : 37% 3e année : 53%</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> <b>18-20 ans</b> 1ère année : 41% 2e année : 49% 3e année : 65%</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> <b>21 ans et plus</b> 1ère année : 53% 2e année : 61% 3e année : 78%</p> <p>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.</p> <p><b>Simulateur de calcul du salaire des apprentis</b></p> <p>Le site suivant permet de calculer le salaire des apprentis en tenant compte des accords conventionnels : <a href="http://www.salaireapprenti.pme.gouv.fr">www.salaireapprenti.pme.gouv.fr</a></p>	<p>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 code du travail) avec une <b>majoration de 10 points</b> pour les titulaires d'un bac Pro ou équivalent (D 6325-15 code du travail).</p> <p><b>A noter</b> <i>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.</i></p> <p>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 code du travail).</p> <p><b>Rémunérations minimales :</b></p> <p><input checked="" type="checkbox"/> <b>&lt; 21 ans</b> 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 code du travail).</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> <b>21 ans et &lt; 26 ans</b> 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 code du travail).</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> <b>&gt; 26 ans et plus</b> La rémunération ne peut être inférieure à 85% de la rémunération conventionnelle minimale, sans pouvoir être &lt; à 100% du Smic (L 6325-9 et D 6325-18 code du travail).</p> <p>Lorsque le salarié atteint 21 ans en cours de contrat, sa rémunération est automatiquement réévaluée à compter du 1er jour du mois suivant (D 6325-16 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 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 code du travail).</p>

## REMUNERATION (Suite)

- 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 1er jour du mois suivant le jour où l'apprenti atteint 18 ou 21 ans (D 6222-34 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 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 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 assujéti 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 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.
- Les avantages en nature peuvent être déduits dans la limite de 75% du montant de salaire minimum applicable à l'intéressé (D 6222-35 code du travail).

DISPOSITIONS LÉGALES	CONTRAT D'APPRENTISSAGE	CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION ET «ACTION DE PROFESSIONNALISATION»
<b>EXONERATIONS</b>	<p><b>Exonération des cotisations</b></p> <p><input checked="" type="checkbox"/> <b>Pour les artisans</b> (inscrits à la Chambre de métiers) quel que soit le nombre de salariés et tout employeur occupant <b>moins de 11 salariés</b> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- exonération totale des cotisations patronales (sauf cotisations supplémentaires d'accident du travail et maladie professionnelle) et salariales d'origine légale et conventionnelle (L 6243-2 code du travail) ;</li> <li>- un régime transitoire est créé pour les entreprises qui, en raison de l'accroissement de leur effectif, atteignent ou dépassent au titre de l'année 2008, 2009 ou 2010, pour la première fois, l'effectif de 11 salariés.</li> </ul> <p><b>A noter</b>  <i>Ce régime concerne exonère de cotisations les entreprises de moins de 11 salariés pendant l'année au titre de laquelle l'effectif est atteint ou dépassé et pendant les deux années suivantes.</i></p> <p><input checked="" type="checkbox"/> <b>Entreprises</b> de 11 salariés et plus</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- exonération sur la totalité des cotisations (sauf AT et MP) : <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; des parts patronales et salariales dues au titre des assurances sociales et allocations familiales (vieillesse, décès, invalidité, maternité, maladie) ;</li> <li>&gt; de la part salariale des cotisations chômage et retraite complémentaire.</li> </ul> </li> <li>- exonération partielle des autres cotisations ;</li> </ul> <p><input checked="" type="checkbox"/> l'exonération ne porte pas sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; la cotisation AT/MP ;</li> <li>&gt; la contribution FNAL (logement) ;</li> <li>&gt; le versement transport ;</li> <li>&gt; la part patronale des cotisations chômage/retraite complémentaire ;</li> <li>&gt; la cotisation solidarité autonomie.</li> </ul> <p>Ces cotisations sont calculées forfaitairement sur une assiette égale à la fraction du Smic versée à l'apprenti diminuée de 11 points, soit une exonération de toutes les charges sociales d'origine légale et conventionnelle ainsi que les charges fiscales et parafiscales se rapportant à une partie du salaire versé aux apprentis égale à 11% du Smic (L 6243-2 et L 6243-2 code du travail).</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> L'effectif calculé au 31 décembre est égal à la moyenne des effectifs déterminés chaque mois de l'année civile. Il est tenu compte mensuellement des salariés titulaires d'un contrat de travail au dernier jour de chaque mois (R 6243-6 code du travail), y compris les salariés absents conformément aux articles L 1111-2, L1111-3 et L1251-54 du code du travail.</p>	<p><b>Exonérations pour les bénéficiaires de CP de 45 ans et + et pour les groupements d'employeurs</b></p> <p><input checked="" type="checkbox"/> 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 +.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> 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 +.</p> <p>L'exonération :</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> est due jusqu'à la fin du CDD ou de l'action de professionnalisation dans le cadre d'un CDI.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> 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.</p>

DISPOSITIONS LÉGALES	CONTRAT D'APPRENTISSAGE	CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION ET «ACTION DE PROFESSIONNALISATION»
<b>EFFECTIF</b>	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 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 code du travail).
<b>CREDIT D'IMPÔT</b>	<p><b>Crédit d'impôt apprentissage</b></p> <p>Les entreprises bénéficient d'un crédit d'impôt de 1 600 €. Ce crédit est porté à 2 200 € si l'apprenti :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- est reconnu travailleur handicapé ;</li> <li>- bénéficie d'un accompagnement personnalisé et est confronté à un risque d'exclusion ;</li> <li>- est employé par une entreprise portant le label « entreprise du patrimoine vivant... » ;</li> <li>- a signé un CA à l'issue d'un contrat de volontariat pour l'insertion.</li> </ul> <p>(art 244 Quater G du CGI). Le montant est multiplié par le nombre moyen annuel d'apprentis :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le nombre moyen annuel d'apprentis s'apprécie par année civile ;</li> <li>- sont pris en compte les apprentis dont le contrat a atteint une durée d'au moins un mois ;</li> <li>- tout mois commencé est comptabilisé comme un mois entier ;</li> <li>- le nombre moyen d'apprentis doit être calculé pour chaque catégorie d'apprentis qui ouvre droit à un montant de crédit différent.</li> </ul> <p>- 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.</p> <p><b>Formulaire Cerfa « n°2079-A-SD »</b> <b>Crédit d'impôt « Parcours d'initiation aux métiers »</b></p> <p>L'entreprise peut bénéficier d'un crédit d'impôt de 100 € par élève accueilli et par semaine de présence (dans la limite de 26 semaines). Il s'agit d'élèves en stage dans le cadre du parcours d'initiation des métiers (<b>apprentissage junior</b>) (art 244 Quater G du CGI et L 337-3 code de l'éducation).</p>	

DISPOSITIONS LÉGALES	CONTRAT D'APPRENTISSAGE
<b>AIDES REGIONALES</b>	<p><b>Indemnité Compensatrice Forfaitaire (ICF)</b></p> <p>L'employeur qui embauche un apprenti bénéficie d'une ICF versée par le Conseil régional (L 6243-1 code du travail). Depuis la loi du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales, le Conseil régional est chargé de déterminer « la nature, le niveau et les conditions d'attribution » de l'indemnité compensatrice forfaitaire aux entreprises embauchant un apprenti. L'indemnité compensatrice forfaitaire, pour chaque année du cycle de formation, est fixée pour un montant minimal de 1 000 €. Ce montant est proratisé en fonction de la durée du CA si ce CA est &lt; 1 an (R 6249-1 et R 6243-1 code du travail).</p> <p>La prime régionale :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- est directement liée à l'assiduité de l'apprenti en cours qui est attestée par le directeur du CFA ;</li> <li>- est versée à chaque fin d'année du cycle de formation. En cas de rupture du CA à l'initiative de l'apprenti (sauf en cas d'obtention du diplôme), l'employeur reverse à la région le montant de l'ICF calculé à proportion de la durée du CA restant à courir (R 6243-3 code du travail).</li> </ul> <p>La prime n'est pas due ou doit être reversée par l'entreprise si elle a été versée en cas :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de rupture du CA par le conseil des prud'hommes, au tort de l'employeur ;</li> <li>- de rupture du CA par l'une ou l'autre des parties dans les deux premiers mois du CA ;</li> <li>- de non respect par l'employeur de ses obligations ;</li> <li>- de rupture du CA suite à une suspension en cas d'atteinte à la santé ou à l'intégrité de l'apprenti (L 6225-5 code du travail).</li> </ul> <p>En cas de redoublement de l'apprenti suite à l'échec à l'examen, l'entreprise perçoit l'ICF.</p> <p><b>Pour la Région Île-de-France</b></p> <p>La Région Île-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 1er juin 2011 bénéficient de la prime régionale en cas de signature d'un contrat d'apprentissage conclu à compter du 1er 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.</p> <p><b>Depuis le 1er juin 2011</b>, la prime régionale Paris Île-de-France se décompose de la manière suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input checked="" type="checkbox"/> prime de base : 1 000 €/an Cette aide est versée dans sa totalité pour chaque année.</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> 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.</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> majoration pour les collectivités &lt; 5000 habitants : 500 €/an Une majoration est accordée aux collectivités dont le nombre d'habitants est inférieur ou égal à 5000.</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> 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...).</li> </ul> <p>Le montant de la prime pour une année d'exécution est établi par application de la formule suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input checked="" type="checkbox"/> Montant de la prime régionale X nombre de mois effectués 12</li> </ul> <p>En cas de rupture du contrat d'apprentissage en cours d'année, le montant de la prime régionale est établi en fonction de la période effective d'exécution du contrat. Toutefois, en cas de rupture du contrat d'apprentissage à l'initiative de l'employeur non motivée par une faute grave de l'apprenti, la prime régionale, pour l'année considérée, n'est pas versée à l'employeur. Dans le cas d'une poursuite du parcours de formation avec un nouvel employeur, la prime régionale reçue par ce dernier est également proratisée en fonction de la durée effective du contrat. La prime régionale n'est pas versée à l'employeur dès lors que le directeur du CFA déclare plus de 10% d'absences injustifiées aux enseignements du centre de formation durant l'année de formation.</p>

DISPOSITIONS LÉGALES	CONTRAT D'APPRENTISSAGE	CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION ET «ACTION DE PROFESSIONNALISATION»
<p style="text-align: center;"><b>PRISE EN CHARGE DU COÛT DE LA FORMATION TUTORALE</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Financement du coût de la formation du maître d'apprentissage</b></p> <p>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 code du travail).</p> <p>La loi du 24/11/2009 relative à l'orientation et à la formation tout au long de la vie prévoit la possibilité d'imputer un pourcentage de la rémunération des salariés assurant le tutorat des jeunes de moins de 26 ans.</p>	<p><b>Financement du coût de la formation et dépenses tutorales</b></p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Dépenses de formation des bénéficiaires du contrat : - 9,15 €/heure pris en charge par 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).</p> <p>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 code du travail).</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Les dépenses prises en charge comprennent les frais pédagogiques, les rémunérations et les cotisations légales et conventionnelles ainsi que les frais de transport.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Dépenses de formation des tuteurs pour les entreprises de moins de 10 salariés (L 6332-15 code du travail) : - 15 €/heure pris en charge par les OPCA dans la limite de 40 heures.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Dépenses de formation des tuteurs pour les entreprises de 10 salariés et plus : <input checked="" type="checkbox"/> plan de formation (« 0,9% »). <input checked="" type="checkbox"/> Dépenses liées à l'exercice de la fonction tutorale : - 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 code du travail).</p> <p><b>A noter</b> <i>Ce plafond mensuel de 230 € est majoré de 50% (345 €) soit :</i> - 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 code du travail)</p>



DISPOSITIONS LÉGALES	CONTRAT D'APPRENTISSAGE	CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION ET «ACTION DE PROFESSIONNALISATION»
<b>AIDES PÔLE EMPLOI</b>		<p><b>Aide forfaitaire à l'employeur (AFE) versée par Pôle emploi</b>  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.  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.  Le montant de l'AFE est plafonné à 2000 €.  Lorsque le salarié est à temps partiel, le montant de l'aide est calculé à due proportion du temps de travail effectif.  L'AFE fait l'objet de deux versements par Pôle emploi :  - 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> <p>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 et des contributions de sécurité sociale et d'assurance chômage (il dispose d'un délai de 15 mois à partir du début de l'exécution du contrat pour se mettre en conformité) ;  - 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.  L'employeur qui souhaite bénéficier de l'AFE doit en <b>faire la demande</b> auprès de Pôle emploi au plus tard 3 mois après l'embauche en contrat de professionnalisation.  Une convention spécifique sera conclue entre l'employeur et Pôle emploi.  Pour en savoir plus : <a href="http://www.pole-emploi.fr">www.pole-emploi.fr</a>  <b>Dispositions en vigueur depuis le 17 mai 2011</b>  <b>(Délibération Pôle emploi n° 2011/18 du 24 mai 2011)</b></p>
<b>FINANCEMENT DE FORMATION</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Taxe d'apprentissage</li> <li>- État</li> <li>- Région</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entreprise</li> <li>- OPCA</li> <li>- État</li> </ul>