

TABLEAU COMPARATIF

DES CONTRATS D'APPRENTISSAGE ET
DES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

TABLEAU COMPARATIF

Attention : Ce document a été mis à jour en mars 2019.

Les informations contenues dans le présent document vous sont transmises à titre informatif et ne constituent en aucun cas un support de référence. Pour toute information à considérer comme preuve légale, nous vous invitons à contacter votre conseiller / assistance juridique.

	Contrat d'apprentissage	Contrat de professionnalisation
Définition	<p>Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur.</p> <p>L'employeur s'engage, outre le versement du salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation ou section d'apprentissage.</p> <p>L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur pendant la durée du contrat et à suivre cette formation.</p> <p><i>Article L 6221-1 du code du travail</i></p>	<p>Il s'agit d'un contrat de travail associant formation théorique dispensée dans un organisme de formation et acquisitions de savoir-faire sur le poste de travail en entreprise.</p> <p>La formation suivie en organisme de formation est régie par la réglementation relative à la formation professionnelle continue.</p> <p><i>Article L 6325-1 du code du travail</i> <i>Circulaire DGSFP n° 2012-15 du 19/07/2012</i></p>
Objectif	<p>Acquérir 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).</p> <p><i>Articles L 6211-1 et L 6211-2 du code du travail</i></p>	<p>Il a un double objectif :</p> <ul style="list-style-type: none"> - acquérir une qualification, - favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle. <p>Les formations visées sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> - soit enregistrées dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP), - soit reconnues dans les classifications d'une convention nationale de branche, ouvrant droit à une certification de qualification nationale de branche ou interbranche. <p><i>Articles L 6325-1 al 1 et 6314-1 et 1-4 du code du travail</i></p> <p>Nouveau ! À titre expérimental, jusqu'en 2021, le contrat de professionnalisation pourra être conclu pour acquérir des compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences, avec accord du salarié.</p> <p><i>Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel</i></p>

TABLEAU COMPARATIF

	Contrat d'apprentissage	Contrat de professionnalisation
Public visé	<p>Les jeunes de 16 à 29 ans révolus au début de l'apprentissage. Le contrat d'apprentissage pourra être conclu avec toute entreprise du secteur public ou privé.</p> <p><i>Article L 6222-1 du code du travail</i></p> <p>Des dérogations existent pour plusieurs types de public ; pour plus d'informations, se référer à l'annexe 1.</p>	<p>Les publics visés par un contrat de professionnalisation sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les jeunes de 16 à 25 ans révolus, pour compléter leur formation initiale, - les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus dès lors qu'une professionnalisation est nécessaire pour favoriser le retour à l'emploi. <p>Sont également visés les bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active (RSA), de l'Allocation de Solidarité Spécifique (ASS), de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH) ou les personnes bénéficiant d'un contrat unique d'insertion.</p> <p><i>Article L 6325-1 du code du travail</i></p>
Nationalité de l'apprenti	<p>Tout comme un apprenti de nationalité française, les ressortissants des états membres de l'Union Européenne, de l'espace économique européen (Islande, Liechtenstein, Norvège et Suisse) ainsi que d'Andorre et de Monaco ont la possibilité de signer un contrat d'apprentissage, en conservant les mêmes conditions.</p> <p>L'autorisation de travail est accordée de droit à l'étranger autorisé à séjourner en France pour la conclusion d'un contrat d'apprentissage à durée déterminée.</p> <p><i>Article L 5221-5 du code du travail</i></p> <p>À noter : À la signature du contrat et pendant toute la durée du dit contrat, l'employeur doit s'assurer de la validité de l'autorisation de séjour et du titre de séjour. L'autorisation de travail peut être constituée par un des documents référencés à l'article R 5221-3 du code du travail.</p> <p>L'autorisation de travail est accordée de droit aux mineurs isolés étrangers pris en charge par l'aide sociale à l'enfance, sous réserve de la présentation d'un contrat d'apprentissage.</p> <p><i>Article L 5221-5 du code du travail</i></p>	<p>Les ressortissants des états membres de l'Union Européenne, de l'espace économique européen (Islande, Liechtenstein, Norvège et Suisse) ainsi que d'Andorre et de Monaco ont la possibilité de signer un contrat de professionnalisation, en conservant les mêmes conditions que les français.</p> <p>L'autorisation de travail est accordée de droit à l'étranger autorisé à séjourner en France pour la conclusion d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée.</p> <p><i>Article L 5221-5 du code du travail</i></p> <p>À noter : À la signature du contrat et pendant toute la durée du dit contrat, l'employeur doit s'assurer de la validité de l'autorisation de séjour et du titre de séjour. L'autorisation de travail peut être constituée par un des documents référencés à l'article R 5221-3 du code du travail.</p> <p>L'autorisation de travail est accordée de droit aux mineurs isolés étrangers pris en charge par l'aide sociale à l'enfance, sous réserve de la présentation d'un contrat de professionnalisation.</p> <p><i>Article L 5221-5 du code du travail</i></p>

TABLEAU COMPARATIF

	Contrat d'apprentissage	Contrat de professionnalisation
Employeur	<p>Toute entreprise peut engager un apprenti dès lors qu'elle déclare à l'autorité administrative prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage. <i>Article L 6223-1 du code du travail</i></p> <p>Tout employeur du secteur privé et public non industriel et commercial peut conclure un contrat d'apprentissage. <i>Article L 6727-1 du code du travail</i></p> <p>Les particularités concernant les entreprises de travail temporaire seront abordées en annexe 2.</p> <p>Les particularités concernant les contrats d'apprentissage dans le secteur public seront abordées en annexe 4.</p>	<p>Tous les employeurs assujettis au financement de la formation professionnelle continue, les établissements ou organismes publics à caractère industriel et commercial (EPIC), les entreprises d'armement maritime et les caisses d'allocations familiales peuvent conclure des contrats de professionnalisation. <i>Article L 6331-1 du code du travail</i></p> <p>En revanche, l'Etat, les collectivités locales, les établissements à caractère administratif ne peuvent pas conclure de contrat de professionnalisation (par exemples les mairies).</p> <p>À noter : Un groupement d'intérêt public (GIP) a la possibilité de recourir à un contrat de professionnalisation suivant son statut privé ou public.</p> <p>Les particularités concernant les entreprises de travail temporaire seront abordées en annexe 3.</p>
Type de contrat	<p>Il s'agit d'un contrat de travail de type particulier qui peut être conclu sous 2 formes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - un contrat à durée déterminée, - un contrat à durée indéterminée qui débute par une période d'apprentissage correspondant au cycle de formation. A l'issue de cette période d'apprentissage, la relation contractuelle se poursuit selon les règles de droit commun du contrat de travail, à l'exception de celles relatives à la période d'essai. <p><i>Article L 6227-7 du code du travail</i></p> <p>À noter : Il est possible de suspendre un CDI pour signer un contrat d'apprentissage avec le même employeur. La durée de la suspension du CDI correspondra à la durée de la formation. <i>Article L 6222-13 du code du travail</i></p>	<p>Il s'agit d'un contrat de travail de type particulier qui peut être conclu sous 2 formes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - un contrat à durée déterminée, - un contrat à durée indéterminée dont l'action de professionnalisation (durée de 6 à 36 mois) se situe au début du contrat. <p><i>Article L 6325-1 et 1-1 du code du travail</i></p> <p>Le contrat de professionnalisation peut être conclu à temps partiel dès lors que l'organisation du travail à temps partiel ne fait pas obstacle à l'acquisition de la qualification visée et qu'elle respecte les conditions propres au contrat de professionnalisation, notamment en matière de durée de formation par rapport à la durée totale du contrat.</p> <p><i>Circulaire DGEFP n° 2012-15 du 19 juillet 2012, «question 1.5.1»</i></p>

TABLEAU COMPARATIF

	Contrat d'apprentissage	Contrat de professionnalisation
Durée et date du contrat	<p>Le contrat fixe la date :</p> <ul style="list-style-type: none"> - du début d'exécution du contrat d'apprentissage, - de la période de formation pratique chez l'employeur, - de la période de formation en CFA. <p>La date de début de la formation pratique au sein de l'entreprise et la date de début de la période de formation en CFA ne peuvent pas être postérieures de plus de 3 mois au début d'exécution du contrat.</p> <p><i>Article L 6222-12 du code du travail</i></p> <p>Le contrat d'apprentissage doit couvrir la fin de fin du cycle de formation au CFA.</p> <p>La durée du contrat d'apprentissage est au moins égale à celle du cycle de formation qui fait l'objet du contrat. Elle peut varier entre 6 et 36 mois, en fonction du titre ou du diplôme préparé. Cette durée peut être adaptée en fonction de la situation de l'apprenti et peut être réduite dans des cas limitativement énumérés par le code du travail.</p> <p><i>Article L 6222-7 et 7-1 du code du travail</i></p> <p>À noter : À défaut de signature du contrat d'apprentissage, 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. Il pourra à tout moment signer un contrat d'apprentissage dont la durée sera réduite du nombre de mois écoulés depuis le début du cycle de formation, dans la limite de 3 mois.</p> <p><i>Article L 6222-12-1 du code du travail</i></p>	<p>La durée minimale d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée est comprise entre 6 et 12 mois.</p> <p><i>Article L 6325-11 du code du travail</i></p> <p>La durée du contrat peut être étendue à 24 mois en fonction de la nature de la formation, (notamment pour les formations diplômantes) définie par convention ou accord collectif de branche.</p> <p>La durée peut être étendue à 36 mois pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active (RSA), de l'Allocation de Solidarité Spécifique (ASS) ou de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH), - les jeunes de 16 à 25 ans 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, - les jeunes (16 à 25 ans) et les demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un an à Pôle Emploi, quel que soit leur âge. <p><i>Article L 6325-1 et 1-1 du code du travail</i></p> <p>À noter : Le contrat de professionnalisation est un dispositif construit et adapté dans chaque branche professionnelle et fait 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 oeuvre (formatio, durée du contrat) ou de contacter l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCO) de l'entreprise.</p>

TABLEAU COMPARATIF

	Contrat d'apprentissage	Contrat de professionnalisation
Durée de la formation	<p>Dans le cadre du contrat d'apprentissage, la durée de formation dispensée par le CFA ne peut être inférieure à 25% de la durée totale du contrat, sous réserve, le cas échéant des règles fixées par l'organisme certificateur du diplôme ou du titre à finalité professionnelle visé.</p> <p><i>Article L 6211-2 du code du travail</i></p>	<p>La durée de la formation est comprise au minimum entre 15% et 25% de la durée totale du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures. Elle peut être étendue par un accord de branche qui peut porter au-delà la durée des actions pour certaines catégories de bénéficiaires ou pour ceux qui visent des actions diplômantes.</p> <p><i>Article L 6325-14 du code du travail</i></p> <p>Les actions de formation et les épreuves de validation doivent être programmées avant la fin du contrat.</p> <p><i>Circulaire DGEFP n° 2012-15 du 19 juillet 2012, «question 1.6.3»</i></p>
Statut	<p>L'apprenti a le statut de salarié et, à ce titre, l'ensemble des dispositions applicables aux salariés dans l'entreprise s'appliquent à lui dans les mêmes conditions (frais de transport...).</p> <p><i>Article L 6221-1 du code du travail</i></p> <p>En application du principe d'égalité de traitement, les apprentis ont droit aux avantages conventionnels tels que le versement des primes et indemnités applicables dans l'entreprise (13^{ème} mois, primes de vacances ou de fin d'année...).</p> <p><i>Article L 3221-2 et R 3221-1 du code du travail</i> <i>Cour de cassation ch. sociale du 28 juin 2000 et du 6 avril 2004 n° 814</i></p> <p>L'apprenti se voit également délivrer la carte d'étudiant des métiers par le CFA.</p>	<p>Le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation a le statut de salarié et bénéficie de l'ensemble des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables aux autres salariés de l'entreprise (frais de transport, frais de restauration, tickets restaurant...).</p> <p><i>Article L 6325-6 du code du travail</i></p> <p>Le bénéficiaire se voit également délivrer la carte d'étudiant des métiers par l'organisme de formation ou le centre de formation interne.</p>

TABLEAU COMPARATIF

	Contrat d'apprentissage	Contrat de professionnalisation
Période d'essai	<p>Le contrat peut être rompu par l'une ou l'autre des parties jusqu'à l'échéance des 45 jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti. Les 45 jours sont suspendus pendant les périodes d'absence pour arrêt maladie.</p> <p><i>Article L 6222-18 du code du travail</i></p> <p>Les règles relatives à la période d'essai 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.</p> <p><i>Article L 6222-18 al 4 du code du travail</i></p> <p>Dans ce cas, le nouveau contrat d'apprentissage peut comporter une période d'essai :</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'un jour/semaine dans la limite de 2 semaines, si la durée initiale est inférieure à 6 mois, - d'un mois si la durée du contrat est supérieure à 6 mois. <p><i>Articles L 1221-19 et L 1242-10 du code du travail</i></p>	<p>Le contrat de professionnalisation peut comporter une période d'essai. A défaut de dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables aux salariés, ce sont les règles de droit commun qui s'appliquent.</p> <p><i>Circulaire DGEFP n° 2012-15 du 19 juillet 2012, «question 1.5.6»</i></p> <p>Le contrat de professionnalisation en contrat à durée déterminée peut comporter une période d'essai :</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'un jour/semaine dans la limite de 2 semaines, si la durée initiale est inférieure à 6 mois, - d'un mois si la durée du contrat est supérieure à 6 mois. <p><i>Articles L 1242-10 du code du travail</i></p> <p>Pour un contrat de professionnalisation à durée indéterminée, la période d'essai sera de : 2 mois pour un ouvrier, 3 mois pour un agent de maîtrise ou technicien et 4 mois pour un cadre.</p>
Rupture du contrat	<p>La rupture doit être constatée par écrit, signée de l'une ou l'autre des parties du contrat.</p> <p><i>Article R 6222-21 du code du travail</i></p> <p>Pour les contrats conclus jusqu'au 31 décembre 2018</p> <p>En dehors de la période des 45 jours, le contrat peut être rompu :</p> <ul style="list-style-type: none"> - par accord commun des parties, - par le Conseil des Prud'hommes statuant en la forme des référés dans les cas fixés par l'article L 6222-18, - En cas d'obtention du titre ou diplôme, le contrat d'apprentissage peut prendre fin à l'initiative de l'apprenti à condition que celui-ci 	<p>Le contrat de professionnalisation est soumis aux règles de droit commun en matière de rupture de contrat de travail.</p> <p>En cas de CDD, il peut être résilié (hors période d'essai) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - par accord mutuel entre les parties, - pour faute grave, - pour force majeure ou inaptitude constatée par le médecin du travail, - à l'initiative du salarié, en cas de signature d'un CDI. <p><i>Articles L 1243-1 et 2 du code du travail</i></p>

Contrat d'apprentissage	Contrat de professionnalisation
<p>ait informé, par écrit, son employeur au minimum deux mois avant la fin du contrat. <i>Articles L 6222-19 et R 6222-23 du code du travail</i></p> <p>Il peut également être rompu en cas de liquidation judiciaire, sans maintien de l'activité en application du dernier alinéa de l'article L 641-10 du code du commerce. Dans ce cas, il peut être mis fin au contrat d'apprentissage. Le liquidateur notifie la rupture de contrat à l'apprenti. Cette situation 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.</p> <p>Cette disposition introduite dans le code du travail en 2014 consacre la jurisprudence de la Cour de Cassation en la matière. <i>Article L 6222-18 du code du travail</i></p> <p>La rupture est notifiée au directeur du CFA au service de l'enregistrement du contrat qui transmet cette information à la DIRECCTE sans délai. <i>Article R 6222-21 du code du travail</i></p> <p>L'indemnité de fin de contrat ou «prime de précarité» n'est pas due (sauf dispositions conventionnelles plus favorables). <i>Article L 1243-10 du code du travail</i></p> <p>Pour les contrats conclus à partir du 01 janvier 2019</p> <p>En dehors de la période d'essai (45 jours), le contrat peut être rompu :</p> <ul style="list-style-type: none"> - par commun accord des parties, - à l'initiative de l'employeur pour faute grave, force majeure, inaptitude médicale ou en cas de décès d'un employeur maître d'apprentissage dans une société unipersonnelle, - en cas d'obtention du titre/diplôme, le contrat peut prendre fin à l'initiative de l'apprenti, 	<p>En cas de CDI, il peut être résilié (hors période d'essai) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - par démission, - par un licenciement pour motif économique ou personnel. <p><i>Article L 1231-1 du code du travail</i></p> <p>Si le contrat est rompu avant son terme, l'employeur doit en informer, dans les 30 jours qui suivent cette rupture :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la DIRECCTE, - l'organisme paritaire collecteur agréé de branche ou interprofessionnel qui a enregistré le contrat. <p><i>Article D 6325-5 du code du travail</i></p> <p>L'échéance du contrat de professionnalisation doit être en rapport avec la fin des actions et la date de reconnaissance de la qualification. Il existe une tolérance de 2 mois entre les épreuves et la fin du contrat de professionnalisation, seulement pour les diplômés et titres inscrits au RNCP.</p> <p><i>Circulaire DGEFP n° 2012-15 du 19 juillet 2012, «question 1.6.3»</i></p> <p>L'indemnité de fin de contrat ou «prime de précarité» n'est pas due (sauf dispositions conventionnelles plus favorables). <i>Article L 1243-10 du code du travail</i></p>

	Contrat d'apprentissage	Contrat de professionnalisation
Rupture et fin du contrat	<p>- 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 du commerce. Dans ce cas, il peut être mis fin au contrat d'apprentissage ; le liquidateur notifie la rupture du contrat de l'apprenti.</p> <p><i>Articles L 6222-19 et R 6222-23 du code du travail</i></p> <p>- en cas d'exclusion définitive de l'apprenti du CFA, l'employeur peut engager une procédure de licenciement. L' exclusion constitue une cause réelle et sérieuse du licenciement.</p> <p><i>Article L 6222-18-1 du code du travail</i></p>	
Accompagnement	<p>Dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, l'apprenti est accompagné par un maître d'apprentissage dont la désignation est obligatoire.</p> <p>En liaison avec le CFA, il a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé, et ce dans l'entreprise.</p> <p><i>Article L 6223-2 du code du travail</i></p> <p>Le maître d'apprentissage est majeur et offre toutes les garanties de moralité.</p> <p><i>Article R 6223-22 du code du travail</i></p> <p>Les conditions pour être maître d'apprentissage :</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'expérience professionnelle en rapport avec la formation préparée (1 an à partir du 1^{er} janvier 2019), - soit posséder une expérience professionnelle de 3 années en rapport avec la formation préparée (2 ans à partir du 1^{er} janvier 2019). <p><i>Article R 6223-24 du code du travail</i></p>	<p>Pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, l'employeur choisit un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Le tuteur assure l'accompagnement du salarié durant son contrat de professionnalisation.</p> <p><i>Article L 6225-3-1 du code du travail</i></p> <p>Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Le tuteur salarié ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 3 salariés bénéficiaires de contrats d'apprentissage.</p> <p><i>Article D 6325-6 du code du travail</i></p> <p>Les missions du tuteur sont les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation, - contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels, - veiller au respect de l'emploi du temps, - assurer la liaison avec l'organisme de formation, - participer à l'évaluation du suivi de la formation. <p><i>Article D 6325-7 du code du travail</i></p>

TABLEAU COMPARATIF

	Contrat d'apprentissage	Contrat de professionnalisation
Accompagnement	<p>Equipe tutoriale : La fonction tutorale peut être partagée entre plusieurs salariés de l'entreprise. L'équipe tutorale accompagne le jeune de manière collégiale, mais un maître d'apprentissage doit être désigné. C'est lui qui assure la coordination de l'équipe et la liaison avec le centre de formation d'apprentis et figure sur le CERFA.</p> <p>Plafond simultané d'apprentis : Les entreprises doivent respecter un maximum d'apprentis par maître d'apprentissage. <i>Article L 6223-6 du code du travail</i> Sauf convention collective spécifique, le nombre maximum d'alternants par maître d'apprentissage est de 2 apprentis, et le cas échéant, un apprenti dont la formation est prolongée pour cause d'échec à l'examen. <i>Article R 6223-6 du code du travail</i></p> <p>Congés pour examens : Pour la préparation des épreuves de l'examen, l'apprenti a droit à un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables (congé obligatoire), même dans le cas où le CFA n'organise pas de session de révision. Il permet le maintien du salaire et est situé dans le mois précédant l'examen.</p>	<p>Congés pour examens : Dans le cas du contrat de professionnalisation, le salarié ne bénéficie pas des 5 jours de «congés d'examen» dans le mois qui précède l'épreuve.</p>
Effectif	<p>Les apprentis ne sont pas pris en compte dans le calcul des effectifs de l'entreprise, sauf pour le risque «accident du travail» et «maladie professionnelle».</p>	<p>Les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation ne sont pas pris en compte dans le calcul des effectifs jusqu'au terme du CDD ou jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation dans le cadre d'un CDI, sauf pour le risque «accident du travail» et «maladie professionnelle».</p>
Compte personnel de formation (CPF)	<p>Depuis le 1^{er} janvier 2017, un alternant est titulaire, comme les autres salariés de l'entreprise, d'un compte personnel d'activité. <i>Article R 5151-2 du code du travail</i></p> <p>Le compte personnel d'activité est constitué du CPF (Compte Personnel de Formation), du C3P (Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité) et du CEC (Compte d'Engagement Citoyen). <i>Article R 5151-1 du code du travail</i></p>	<p>Depuis le 1^{er} janvier 2017, un salarié en contrat de professionnalisation est titulaire d'un compte personnel d'activité. <i>Article R 5151-2 du code du travail</i></p> <p>Le compte personnel d'activité est constitué du CPF (Compte Personnel de Formation), du C3P (Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité) et du CEC (Compte d'Engagement Citoyen). <i>Article R 5151-1 du code du travail</i></p>

Contrat d'apprentissage	Contrat de professionnalisation
<p>L'apprenti bénéficie pendant son contrat d'apprentissage d'un salaire déterminé en pourcentage du SMIC. Ce montant varie en fonction de l'âge et de la progression de celui-ci dans le(s) cycle(s) de formation.</p> <p>Les conventions ou accords collectifs de branches ou d'entreprises peuvent fixer des rémunérations minimales plus élevées. L'employeur peut fixer contractuellement une rémunération plus favorable à l'apprenti.</p> <p>Pour les jeunes de 21 ans et plus, il faut retenir le pourcentage du salaire minimum conventionnel quand il est le plus favorable.</p> <p>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 a atteint la tranche d'âge supérieure. <i>Article D 6222-34 du code du travail</i></p> <p>Les apprentis de moins de 16 ans bénéficient de la rémunération prévue pour les apprentis âgés de 16 à 17 ans. <i>Article D 6222-27 du code du travail</i></p> <p>Les avantages en nature peuvent être déduits dans la limite de 75% du montant du salaire minimum applicable à l'intéressé. <i>Article D 6222-35 du code du travail</i></p> <p>Régime fiscal de la rémunération de l'apprenti</p> <p>Les salaires versés aux apprentis sont exonérés de l'impôt sur le revenu dans la limite du montant annuel du salaire minimum de croissance. Cette disposition s'applique à l'apprenti ou au foyer fiscal auquel il est rattaché à condition que :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'apprenti soit muni d'un contrat d'apprentissage enregistré, - l'exonération ne porte que sur la fraction du salaire qui n'excède pas la limite du montant annuel du SMIC. <p><i>BOFIP - Impôts - N° BOI-RSA-CHAMP 10-20</i> <i>Article 81 bis du code général des impôts</i></p>	<p>Rémunération minimale des salariés en contrat de professionnalisation au 1^{er} janvier 2019</p> <p>Base SMIC taux horaire de 10,03 € au 1^{er} janvier 2019</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, avec une majoration de 10 points pour les titulaires d'un Bac Pro ou équivalent. <i>Articles L 6325-8 et D 6325-15 du code du travail</i></p> <p>Moins de 18 ans :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Qualification inférieure au Bac Professionnel : 55% du SMIC soit 836,67 € - Qualification supérieure au Bac Professionnel : 65% du SMIC soit 988,79 € <p>De 21 à 25 ans :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Qualification inférieure au Bac Professionnel : 70% du SMIC soit 1 064,85 € - Qualification supérieure au Bac Professionnel : 80% du SMIC soit 1 216,98 € <p>26 ans et plus, quelque soit la qualification :</p> <p>85% du minimum conventionnel sans être inférieur au SMIC soit 1 293,04 €</p> <p>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 le salarié a atteint la tranche d'âge supérieure. <i>Article D 6325-16 du code du travail</i></p> <p>À noter :</p> <p>Tous les diplômes inférieurs au niveau IV ainsi que les baccalauréats généraux ne donnent pas lieu à la majoration de la rémunération de 10 points. Les avantages en nature peuvent être déduits dans la limite de 75% du montant de salaire applicable à l'intéressé. <i>Article D 6325-17 du code du travail</i></p>

Contrat d'apprentissage

Contrat de professionnalisation

Rémunération minimale des apprentis au 1^{er} janvier 2019 - Base SMIC taux horaire de 10,03 € au 1^{er} janvier 2019

SMIC horaire au 1er janvier 2019 : 10,03 €

Pour les contrats conclus jusqu'au 31 décembre 2018

Moins de 18 ans :

- 1^{ère} année : 25% du SMIC soit 380,31 €
- 2^{ème} année : 41% du SMIC soit 623,70 €
- 3^{ème} année : 53% du SMIC soit 806,25 €

De 18 à 20 ans :

- 1^{ère} année : 37% du SMIC soit 562,85 €
- 2^{ème} année : 49% du SMIC soit 745,40 €
- 3^{ème} année : 61% du SMIC soit 927,94 €

21 ans et plus :

- 1^{ère} année : 53% du SMIC soit 806,24 €
- 2^{ème} année : 65% du SMIC soit 988,79 €
- 3^{ème} année : 78% du SMIC soit 1 186,55 €

Pour les contrats conclus à partir du 01 janvier 2019

Moins de 18 ans :

- 1^{ère} année : 27% du SMIC soit 410,73 €
- 2^{ème} année : 39% du SMIC soit 593,27 €
- 3^{ème} année : 55% du SMIC soit 836,67 €

De 18 à 20 ans :

- 1^{ère} année : 43% du SMIC soit 654,12 €
- 2^{ème} année : 51% du SMIC soit 775,82 €
- 3^{ème} année : 67% du SMIC soit 1 019,22 €

De 21 à 25 ans :

- 1^{ère} année : 53% soit 806,24 €
- 2^{ème} année : 61% soit 927,94 €
- 3^{ème} année : 78% soit 1 186,55 €

Plus de 26 ans :

Quelque soit l'année, 100% soit 1 521, 22 €

	Contrat d'apprentissage	Contrat de professionnalisation
Obligations respectives des parties	<p>L'employeur inscrit l'apprenti dans un CFA assurant l'enseignement correspondant à la formation prévue au contrat. Le choix du CFA est précisé par le contrat d'apprentissage. <i>Article L 6223-2 du code du travail</i></p> <p>L'employeur assure, dans l'entreprise, la formation pratique de l'apprenti en lui confiant des tâches ou des postes lui permettant d'exécuter des opérations ou des travaux conformes à une progression annuelle définie par accord avec le CFA. Il veille à l'inscription et à la participation de l'apprenti aux épreuves du diplôme ou du titre sanctionnant la qualification professionnelle prévue au contrat. <i>Article L 6223-4 du code du travail</i></p> <p>L'employeur est tenu de prévenir les représentants légaux de l'apprenti mineur en cas de maladie ou d'absence, ou de tout fait de nature à motiver leur intervention. <i>Article R 6223-9 du code du travail</i></p> <p>L'apprenti est tenu d'effectuer le travail qui lui est confié dans la limite horaire applicable avec l'entreprise. Ce contrat doit être en relation directe avec la formation prévue au contrat. L'apprenti s'engage à suivre la formation en CFA, être présent en entreprise et se présenter aux épreuves du titre ou du diplôme préparé dans le cadre du contrat d'apprentissage. <i>Article L 6223-34 du code du travail</i></p>	<p>Dans les 2 mois qui suivent le début du contrat, l'employeur examine avec le titulaire l'adéquation du programme de formation, au regard des acquis du salarié. En cas d'inadéquation ou de modification d'un élément du contrat, l'employeur et le salarié doivent conclure un avenant au contrat de professionnalisation, dans les limites de la durée de ce dernier. Cet avenant est transmis à l'OPCO qui finance la formation, qu'il déposera auprès de la DIRECCTE. <i>Article D 6325-13 du code du travail</i></p> <p>L'employeur est tenu d'assurer au bénéficiaire du contrat de professionnalisation une formation lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir un emploi en lien avec cet objectif pendant la durée de son contrat.</p> <p>Le bénéficiaire s'engage quant à lui à travailler pour le compte de cet employeur et à suivre la formation prévue au contrat.</p>
Vie du contrat : durée du travail, travail des mineurs...	<p>Durée du travail</p> <p>Le temps passé en CFA est compris dans l'horaire de travail, sauf lorsqu'il s'agit de modules complémentaires au cycle de formation, librement choisis par l'apprenti et acceptés par le CFA. Pour le temps restant, et dans la limite de l'horaire de travail applicable dans l'entreprise, l'apprenti accomplit le travail qui lui est confié par l'employeur.</p> <p>La durée légale (35h/semaine) s'applique aux jeunes en contrat d'apprentissage qu'ils soient dans l'entreprise ou en CFA. <i>Articles L 6222-24, L3162- 2 et L 3121-10 du code du travail</i></p>	<p>Durée du travail</p> <p>Le temps consacré aux actions de formations est compris dans l'horaire de 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. <i>Article L 6325-10 du code du travail</i></p>

	Contrat d'apprentissage	Contrat de professionnalisation
	<p>Particularités pour les apprentis mineurs</p> <p>La durée quotidienne de travail journalière est limitée à 8h/jour dans la limite de 35h/ semaine. Une dérogation peut être demandée à l'inspecteur du travail pour un maximum de 5 heures supplémentaires / semaine, après avis d'un médecin agréé.</p> <p><i>Articles L 3162-1 et L 6222-25 du code du travail</i></p> <p>Par dérogation, dans certains secteurs professionnels déterminés, il peut être dérogé de droit à la durée hebdomadaire, dans la limite de 5 heures et à la durée quotidienne dans la limite de 2 heures. Les activités visées sont : les activités réalisées sur les chantiers du bâtiment, les chantiers de travaux publics, les activités de création, l'aménagement et l'entretien sur les chantiers paysagers.</p> <p><i>Articles L 3162-1 et L 6222-25 du code du travail</i></p> <p>Concernant les temps de pause, les apprentis mineurs ne peuvent pas travailler plus de 4h30 consécutives ; au-delà, une pause de 30 mn est obligatoire. Le temps de repos quotidien est de 12 heures consécutives et le temps de repos hebdomadaire est de 2 jours consécutifs dans la semaine.</p> <p><i>Article L 3164-2 du code du travail</i></p> <p>Le travail de nuit des apprentis mineurs est interdit, sauf dérogations :</p> <ul style="list-style-type: none"> - pour les moins de 16 ans, entre 20 heures et 6 heures, - pour les plus de 16 ans, entre 22 heures et 6 heures. <p>Il est impérativement réalisé sous la responsabilité du maître d'apprentissage.</p> <p><i>Articles L 6222-26, L 3163-1 et R 6222-25 du code du travail</i></p>	<p>Particularités pour les salariés mineurs</p> <p>La durée quotidienne de travail journalière est limitée à 8h/jour dans la limite de 35h/ semaine. À titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées dans la limite de 5 heures par semaine par l'inspecteur du travail, après avis conforme du médecin du travail de l'établissement. La durée de travail des salariés mineurs en contrat de professionnalisation ne peut en aucun cas être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés dans l'établissement.</p> <p><i>Article L 3162-1 du code du travail</i></p> <p>Le temps de repos hebdomadaire est de 2 jours de repos consécutifs dans la semaine ; le repos hebdomadaire est donné le dimanche, sauf dérogations dans certains secteurs dont la liste est fixée par décret.</p> <p><i>Articles L 3164-2, L 3132-3 et L 3164-5 du code du travail</i></p> <p>Concernant les jours fériés légaux, le travail des jeunes travailleurs de moins de 18 ans est interdit, sauf dérogations pour certains secteurs d'activités.</p> <p><i>Articles L 3164-6 et L 3164-8 du code du travail</i></p> <p>Le travail de nuit des apprentis mineurs est interdit, sauf dérogations :</p> <ul style="list-style-type: none"> - pour les moins de 16 ans, entre 20 heures et 6 heures, - pour les plus de 16 ans, entre 22 heures et 6 heures. <p><i>Article L 3163-1 du code du travail</i></p>

Contrat d'apprentissage	Contrat de professionnalisation
<p>Les entreprises de moins de 250 salariés bénéficient d'une aide forfaitaire de l'Etat pour la conclusion d'un contrat d'apprentissage visant un diplôme équivalent au plus au Bac. L'effectif de l'entreprise est apprécié au titre de l'année civile précédant la date de conclusion du contrat, tous établissements confondus. L'aide est attribué à hauteur de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 4 125 euros maximum pour la 1^{ère} année d'exécution du contrat d'apprentissage, - 2 000 euros maximum pour la 2^{ème} année d'exécution du contrat d'apprentissage, - 1 200 euros pour la la 3^{ème} année d'exécution du contrat d'apprentissage. <p>L'aide est versée mensuellement, avant le paiement de la rémunération par l'employeur, dans l'attente des données de la DSN. Jusqu'au 1er janvier 2020 (= pour les contrats conclus jusqu'au 31 décembre 2019), le versement de l'aide est subordonné à l'enregistrement du contrat. Le ministre chargé de la formation professionnelle adressera les informations nécessaires au paiement de l'aide pour chaque contrat éligible à l'agence de services et de paiement. <i>Article D 6243-1 du code du travail</i></p> <p>Depuis le 1^{er} janvier 2019, le régime d'exonération spécifique est abrogé. Ainsi, les entreprises bénéficient de la réduction générale des cotisations sociales (dispositif Fillon sur les bas salaires) pour l'embauche d'un apprenti. <i>Loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la Sécurité Sociale pour 2019</i></p> <p>Les frais pour l'exercice de maître d'apprentissage sont de 230 euros/mois et par apprenti pour une durée maximale de 12 mois. <i>Article D 6332-9 du code du travail</i></p> <p>Les OPCO peuvent prendre en charge les dépenses exposées pour les actions de formation des maîtres d'apprentissage dans la limite de 15 €/ heure de formation et 40 heures. <i>Article D 6332-92 du code du travail</i></p>	<p>Aide de l'Etat</p> <p>Une prime de 2 000 euros est accordée pour toute embauche en contrat de professionnalisation d'un demandeur d'emploi de 45 ans et plus. <i>Décret n°2011-524 du 16 mai 2011</i></p> <p>Pôle Emploi</p> <p>Une prime de 2 000 euros peut être attribuée aux employeurs pour l'embauche d'un demandeur d'emploi de 26 ans et plus en contrat de professionnalisation.</p> <p>Financement du coût de la formation et dépenses tutorales</p> <ul style="list-style-type: none"> - 9, 15 €/heure de formation par stagiaire sont pris en charge par l'OPCO à défaut de forfait fixé par accord de branche, - forfait à 15 €/heure de formation par stagiaire, à défaut d'accord, pour les allocataires des minima sociaux ou personnes peu ou pas qualifiées. <p>Pour avoir des renseignements plus précis, nous vous invitons à prendre contact avec votre OPCO de branche ou de vous référer aux accords collectifs qui peuvent prévoir des montants forfaitaires différents.</p> <p>Concernant les dépenses tutorales, les OPCO peuvent prendre en charge les dépenses exposées pour les actions de formation des maîtres d'apprentissage dans la limite de 15 €/ heure de formation et 40 heures. <i>Article D 6332-92 du code du travail</i></p> <p>Les frais pour l'exercice du tutorat sont de 230 euros/mois et par salarié en contrat de professionnalisation, pour une durée maximale de 6 mois. Ce plafond est majoré de 50% lorsque le tuteur est âgé de 45 ans ou plus, ou bien qu'il suit un public spécifique (L 6325-1-1 du code du travail). <i>Article D 6332-93 du code du travail</i></p>

TABLEAU COMPARATIF

Contrat d'apprentissage	Contrat de professionnalisation
<p>Un travailleur handicapé peut entrer en apprentissage et conclure un contrat permettant d'obtenir une qualification professionnelle ; ce dernier bénéficie d'aménagements particuliers, compte tenu de son statut de travailleur handicapé.</p>	<p>Un travailleur handicapé peut entrer en formation et conclure un contrat permettant d'obtenir une qualification professionnelle ; ce dernier bénéficie d'aménagements particuliers, compte tenu de son statut de travailleur handicapé.</p>
<p>Conditions spécifiques</p>	<p>Conditions spécifiques</p>
<p>L'apprenti travailleur handicapé bénéficie des mêmes droits et a les mêmes devoirs que tout autre travailleur.</p>	<p>L'alternant travailleur handicapé bénéficie des mêmes droits et a les mêmes devoirs que tout autre travailleur.</p>
<p>Deux exceptions :</p>	
<ul style="list-style-type: none"> - il n'y a pas de limite d'âge pour entrer en contrat d'apprentissage dès lors que l'on est reconnu comme travailleur handicapé, - la durée maximale est de 3 ans et peut être augmentée d'un an pour les besoins de la formation. 	<p>Comme pour le contrat d'apprentissage, il n'y a pas de limite d'âge pour conclure un contrat de professionnalisation dès lors que l'on est reconnu comme travailleur handicapé.</p>
<p>Tout employeur (privé, public, association, profession libérale...) peut par conséquent conclure un contrat d'apprentissage avec un travailleur handicapé.</p>	<p>Tout employeur (privé, association, profession libérale...) peut par conséquent conclure un contrat de professionnalisation avec un travailleur handicapé.</p>
<p>Démarche à effectuer et conclusion du contrat</p>	<p>Démarche à effectuer et conclusion du contrat</p>
<p>L'apprenti travailleur handicapé doit rechercher une entreprise susceptible de l'accueillir en tant qu'apprenti et c'est ensuite l'entreprise qui procède à l'inscription en CFA.</p>	<p>L'alternant travailleur handicapé doit rechercher une entreprise susceptible de l'accueillir en tant qu'apprenti et c'est ensuite l'entreprise qui procède à l'inscription en Centre de Formation.</p>
<p>Pour trouver une entreprise, le futur apprenti peut faire appel à l'Agefiph ou à Cap Emploi. Le contrat devra être conclu au moyen du formulaire Cerfa n°10103*06.</p>	<p>Pour trouver une entreprise, le futur apprenti peut faire appel à l'Agefiph ou à Cap Emploi. Le contrat devra être conclu au moyen du formulaire Cerfa n°12434*02.</p>
<p>Déroulement de la formation</p>	<p>Déroulement de la formation</p>
<p>Suivant la nature du handicap, un aménagement de la formation peut être nécessaire ; il peut par exemple d'agir de matériel pédagogique ou d'un aménagement des locaux.</p>	<p>Si le contrat est conclu en CDI, l'action de professionnalisation doit se situer obligatoirement en début de contrat. Aussi, si le handicap de l'apprenti rend la tenue de l'activité à temps plein difficile, un contrat à temps partiel est également possible</p>
<p>Si une impossibilité de suivre la formation du fait du handicap est constatée, une autorisation pour les suivre par correspondance pourra être délivrée par la CDAPH.</p>	<p>Suivant la nature du handicap, un aménagement de la formation peut être nécessaire ; il peut par exemple d'agir de matériel pédagogique ou d'un aménagement des locaux.</p>

Contrat d'apprentissage	Contrat de professionnalisation
<p>Rémunération</p> <p>Elle est calculée en fonction de l'âge de l'apprenti travailleur handicapé, ainsi que de l'ancienneté de son contrat.</p> <p>Les rémunérations ci-dessous correspondent au salaire minimal pour un temps complet de 151,67 heures mensuelles - Au 1er janvier 2019</p> <p>De 15 à 17 ans :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1^{ère} année : 27% du SMIC soit 410,73 € - 2^{ème} année : 39% du SMIC soit 593,27 € - 3^{ème} année : 55% du SMIC soit 836,67 € - 4^{ème} année : 68% du SMIC soit 1 034,43 € <p>De 18 à 20 ans :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1^{ère} année : 43% du SMIC soit 654,12 € - 2^{ème} année : 51% du SMIC soit 775,82 € - 3^{ème} année : 67% du SMIC soit 1 019,22 € - 4^{ème} année : 79% du SMIC soit 1 216,97 € <p>À partir de 21 ans :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1^{ère} année : 53% du SMIC soit 806,24 € - 2^{ème} année : 61% du SMIC soit 879,44 € - 3^{ème} année : 78% du SMIC soit 1 166,55 € - 4^{ème} année : 92 % du SMIC soit 1 414,73 € <p>Aide à l'embauche</p> <p>Cette aide concerne les employeurs et est accordée pour la signature d'un contrat d'apprentissage avec un travailleur handicapé. Elle a pour objectif d'encourager l'employeur à recruter une personne handicapée en contrat d'apprentissage.</p> <p>Cette aide peut bénéficier à tout employeur dès lors que le contrat d'apprentissage est d'une durée minimum de 6 mois et que la durée hebdomadaire de travail est au moins égale à 24 heures. Si la durée est inférieure à 24 heures en raison d'une dérogation, la durée minimum est alors fixée à 16 heures hebdomadaires.</p>	<p>Rémunération</p> <p>Elle est calculée en fonction de l'âge de l'alternant travailleur handicapé, ainsi que de l'ancienneté de son contrat.</p> <p>Les rémunérations ci-dessous correspondent au salaire minimal pour un temps complet de 151,67 heures mensuelles - Au 1er janvier 2019</p> <p>Moins de 18 ans :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Qualification inférieure au Bac Professionnel : 55% du SMIC soit 836,67 € - Qualification supérieure au Bac Professionnel : 65% du SMIC soit 988,79 € <p>De 21 à 25 ans :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Qualification inférieure au Bac Professionnel : 70% du SMIC soit 1 064,85 € - Qualification supérieure au Bac Professionnel : 80% du SMIC soit 1 216,98 € <p>26 ans et plus, quelque soit la qualification :</p> <p>85% du minimum conventionnel sans être inférieur au SMIC soit 1 293,04 €</p> <p>Aide à l'embauche</p> <p>Cette aide concerne les employeurs et est accordée pour la signature d'un contrat de professionnalisation avec un travailleur handicapé.</p> <p>Elle a pour objectif d'encourager l'employeur à recruter une personne handicapée en contrat de professionnalisation.</p> <p>Cette aide peut bénéficier à tout employeur dès lors que le contrat de professionnalisation est d'une durée minimum de 6 mois et que la durée hebdomadaire de travail est au moins égale à 24 heures. Si la durée est inférieure à 24 heures en raison d'une dérogation, la durée minimum est alors fixée à 16 heures hebdomadaires.</p>

Contrat d'apprentissage

Le montant maximum de l'aide est de 3 000 €.

Son montant est proratisé en fonction de la durée du contrat de travail et à compter du 6^{ème} mois.

Le montant des aides peut aller de 500 euros pour un contrat de 6 mois jusqu'à 3 000 euros pour un contrat de 36 mois.

Les montants évoluent de mois en mois ; à titre d'exemple, l'aide pour un contrat de 12 mois est de 1 000 euros, pour 18 mois de 1 500 euros, pour 24 mois de 2 000 euros...

**Pour accéder à la grille complète, rendez-vous sur le site de l'Agefiph :
www.agefiph.fr**

L'aide est cumulable avec les autres aides de l'Agefiph et les aides à l'emploi et à l'insertion professionnelle délivrées par l'État ou les Régions.

L'aide peut être prolongée en cas de redoublement ou de mention complémentaire. Elle est renouvelable en cas de préparation à une qualification de niveau supérieur.

Contrat de professionnalisation

Le montant maximum de l'aide est de 4 000 €.

Son montant est proratisé en fonction de la durée du contrat de travail et à compter du 6^{ème} mois.

Le montant des aides peut aller de 1 000 euros pour un contrat de 6 mois jusqu'à 4 000 euros pour un contrat de 24 mois.

Les montants évoluent de mois en mois ; à titre d'exemple, l'aide pour un contrat de 12 mois est de 2 000 euros, pour 18 mois de 3 000 euros, pour 24 mois de 4 000 euros...

**Pour accéder à la grille complète, rendez-vous sur le site de l'Agefiph :
www.agefiph.fr**

L'aide est cumulable avec les autres aides de l'Agefiph et les aides à l'emploi et à l'insertion professionnelle délivrées par l'État ou les Régions.

L'aide peut être prolongée en cas de redoublement ou de mention complémentaire. Elle est renouvelable en cas de préparation à une qualification de niveau supérieur.

ANNEXE 1 - CONTRAT D' APPRENTISSAGE DÉROGATIONS PAR TYPE DE PUBLIC VISÉ

Il peut être dérogé à la limite d'âge inférieure pour les jeunes âgés d'au moins 15 ans s'ils justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire (collège).

À noter : les jeunes qui atteignent l'âge de 15 ans avant le terme de l'année civile peuvent être inscrits, sous statut scolaire, dans un lycée professionnel ou dans un centre de formation d'apprentis pour débiter leur formation.

Dans ce cas, il faut que :

- l'élève ait accompli sa scolarité du 1^{er} cycle de l'enseignement secondaire (collège),
- il bénéficie d'une promesse écrite d'embauche sous contrat d'apprentissage dès qu'il aura atteint 15 ans.

Circulaire 2013-143 du 10/09/2013 du MEN

Il peut être également dérogé à la limite d'âge supérieure si :

- le contrat d'apprentissage fait suite à un contrat d'apprentissage précédemment conclu et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat précédent,
- il y a rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti (cessation d'activité, faute de l'employeur, inaptitude physique et temporaire de l'apprenti...).

Dans ces 2 situations :

- un nouveau contrat d'apprentissage 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 d'apprentissage est de 30 ans ou plus.

Il n'existe aucune limite d'âge lorsque :

- le contrat d'apprentissage est établi avec une personne reconnue travailleur handicapé,
- le contrat d'apprentissage est conclu avec 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.

Article L 6222-2 du code du travail

- le contrat d'apprentissage est établi avec une personne inscrite en tant que sportif de haut niveau sur la liste mentionnée au 1^{er} alinéa de l'article L 221-2 du code du sport.

Loi n°2015-1541 du 27/11/2015

ANNEXE 2 - CONTRAT D' APPRENTISSAGE SPÉCIFICITÉS CONCERNANT LES ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE

Les entreprises du travail temporaire peuvent signer des contrats d'apprentissage.

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

Chaque mission donne lieu à la conclusion :

- d'un contrat de mise à disposition entre l'entreprise de travail temporaire et le client utilisateur dite «entreprise utilisatrice»,
- d'un contrat de travail dit «contrat de mission», entre le salarié temporaire et son employeur, l'entreprise de travail temporaire.

Article L 1251-1 et articles R 6226-1 à R 6226-3 du code du travail

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

Article L 6226-1 du code du travail

L'apprenti bénéficie d'un maître d'apprentissage dans l'entreprise de travail temporaire et d'un maître d'apprentissage dans l'entreprise utilisatrice. En cas de suspension ou de rupture du contrat d'apprentissage, le contrat de mission connaît le même sort.

Article R 6226-3- III du code du travail

L'apprenti effectue sa formation pour partie au sein de l'entreprise utilisatrice dans le cadre de ses missions de travail temporaire et pour partie en CFA.

Article L 1251-7 et L 6226-1 du code du travail

Pour l'exercice d'activités saisonnières, un contrat d'apprentissage peut être conclu conjointement avec 2 employeurs. Le contrat d'apprentissage peut avoir pour finalité l'obtention de 2 qualifications professionnelles sanctionnées par un titre ou un diplôme.

Article L 6222-5-1 du code du travail

Une convention tripartite signée par les 2 employeurs et l'apprenti détermine :

- le calendrier prédéfini d'affectation de l'apprenti entre les 2 employeurs,
- la répartition entre les 2 employeurs de la rémunération à verser pendant les périodes de formation,
- les conditions de mise en place du tutorat dans les 2 entreprises.

L'apprenti doit bénéficier d'un maître d'apprentissage dans chacune des entreprises.

ANNEXE 3 - CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION SPÉCIFICITÉS CONCERNANT LES ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE

Les entreprises de travail temporaire peuvent embaucher des salariés en contrat de professionnalisation en CDD dans les conditions de droit commun.

Les activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus sont exercées dans le cadre des missions temporaires. Le contrat de professionnalisation intérimaire se compose d'un ou plusieurs contrats de mission pour les périodes de formation et d'un ou plusieurs contrats de mission pour les périodes d'emploi.

Articles L 6325-23 et 24 du code du travail

Pour l'exercice d'activités saisonnières, un contrat de professionnalisation en CDD est conclu conjointement avec 2 employeurs et un jeune âgé de 16 à 25 ans. Il est conclu dans l'objectif d'acquérir une ou deux qualifications.

Une convention tripartite est signée par les 2 employeurs et le bénéficiaire. Elle est annexée au contrat de professionnalisation qui détermine :

- le calendrier prédéfini d'affectation du bénéficiaire entre les 2 employeurs,
- la répartition entre les 2 employeurs de la rémunération à verser au titre de chaque période consacrée aux actions d'évaluation, d'accompagnement et aux enseignements théoriques,
- la condition de mise en place des tuteurs.

ANNEXE 4 - CONTRAT D' APPRENTISSAGE DANS LE SECTEUR PUBLIC

Les personnes morales de droit public dont le personnel ne relève pas du droit privé peuvent conclure des contrats d'apprentissage régis par les règles du code du travail.

Il s'agit de :

- l'État : administration centrale, services déconcentrés, services à compétence nationale et ses établissements publics administratifs,
- Les établissements publics administratifs à caractère scientifique, culturel, professionnel, technologique ou de coopération culturelle,
- les collectivités territoriales et leurs établissements publics,
- les établissements publics hospitaliers, sociaux et médico-sociaux,
- les établissements publics locaux d'enseignement,
- les établissements publics industriels et commerciaux.

Concernant ces 2 dernières catégories, les dispositions relatives à l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial ne s'appliquent que pour les activités de ces établissements relevant du service public administratif et employant des personnels régis par le droit public.

Les contrats d'apprentissage conclus dans ce cadre particulier feront l'objet d'un enregistrement par les DIRECCTE et sont encadrés par la circulaire du 8 avril 2015 relative à la mise en oeuvre de l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial.

Articles L 6227-1 et suivants du code du travail

Circulaire du 8 avril 2015 relative à la mise en oeuvre de l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial - Point 1-5

Les contrats d'apprentissage signés dans le secteur public sont des contrats de droit privé régis, d'une part par des règles spécifiques et celles du droit commun en droit du travail, mais également par les textes de droit public l'adaptant aux particularismes des employeurs publics.

Circulaire du 8 avril 2015 relative à la mise en oeuvre de l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial - II

Les contrats d'apprentissage dans le secteur public sont exclusivement à durée déterminée.

Circulaire du 8 avril 2015 relative à la mise en oeuvre de l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial - Point 1-4

Au regard du droit du travail, l'apprenti bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à la situation de jeune travailleur en formation.

Les litiges relatifs à l'enregistrement des contrats d'apprentissage dans le secteur public sont portés devant la juridiction administrative.

Circulaire du 8 avril 2015 relative à la mise en oeuvre de l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial - II

Dans la fonction publique, l'apprenti pourra bénéficier des prestations d'action sociale mises éventuellement en place au bénéfice des autres personnels du service considéré.

L'enregistrement du contrat est effectué par la DIRECCTE dont dépend territorialement le lieu d'exécution du contrat d'apprentissage.

Circulaire du 8 avril 2015 relative à la mise en oeuvre de l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial - Point 1-5

La rémunération des apprentis dans le secteur public varie en fonction de l'âge du bénéficiaire, de l'ancienneté dans le contrat et du niveau de diplôme préparé selon les mêmes pourcentages et âges de référence que les contrats d'apprentissage dans le secteur privé. Toutefois, le niveau de diplôme préparé influe sur le niveau de rémunération versée.

En effet :

- diplôme préparé de niveau IV (Bac) : la rémunération est majorée de 10 points,
- diplôme préparé de niveau III (Bac +2) : la rémunération est majorée de 20 points,
- diplôme préparé de niveau II ou I : la rémunération peut être majorée de 20 points (disposition applicable à partir du 19/02/2017).

MEDEF Lyon-Rhône

60, avenue Jean Mermoz
69008 Lyon Cedex 08

T. +33 (04) 78 77 07 01

F. +33 (04) 78 77 07 00

contact@medeflyonrhone.com
www.medeflyonrhone.com

