



Public

Contrat d'apprentissage

- ▶ Les jeunes de 16 à 29 ans révolus
- ▶ Toute personne, quel que soit son âge, reconnue travailleur handicapé
- ▶ Toute personne, quel que soit son âge, ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise nécessitant l'obtention d'un diplôme déterminé
- ▶ Les jeunes d'au moins 15 ans ayant achevé la classe de 3ème

Contrat de professionnalisation

- ▶ Les jeunes de 16 à 25 ans quel que soit leur niveau de formation initiale
- ▶ Les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus
- ▶ Les bénéficiaires de minimas sociaux : revenu de solidarité active (RSA), allocation de solidarité spécifique (ASS) ou allocation aux adultes handicapés (AAH)
- ▶ Les personnes sortant d'un contrat unique d'insertion (CUI)



Université
Paris Nanterre

● FORMATION CONTINUE
& ALTERNANCE

MODALITÉS ET AVANTAGES DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE ET DU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Objectifs

Contrat d'apprentissage

- ▶ Diplôme ou titre professionnel enregistré au RNCP

Contrat de professionnalisation

- ▶ Diplôme ou titre professionnel enregistré au RNCP
- ▶ Certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ou interbranche
- ▶ Qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale
- ▶ À titre expérimental du 01/01/19 au 31/12/21 : formations permettant d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'OPCO, en accord avec le salarié



Contrat de travail et conditions d'emploi

Contrat d'apprentissage

- ▶ Contrat au choix :
 - à durée limitée (6 mois à 3 ans, sauf exception)
 - à durée indéterminée (CDI) débutant par une période d'apprentissage
- ▶ Durée du travail (temps de formation compris) : au plus égale à celle applicable dans l'entreprise
- ▶ Statut : mêmes droits que les autres salariés (congés, avantages...) compatibles avec le suivi de la formation

Contrat de professionnalisation

- ▶ CDD de 6 à 12 mois
- ▶ CDI débutant par une action de professionnalisation de 6 à 12 mois.
- ▶ Durée maximale portée jusqu'à 36 mois pour les publics prioritaires définis par le code du travail et jusqu'à 24 mois dans les cas prévus par l'accord collectif applicable à l'entreprise
- ▶ Durée du travail (temps de formation compris) : au plus égale à celle applicable dans l'entreprise
- ▶ Statut : mêmes droits que les autres salariés (congés, avantages...) compatibles avec le suivi de la formation

Rémunération et exonérations

Contrat d'apprentissage

Pour les contrats conclus à partir du 01/01/19 (modification des règles suite au report à 29 ans de l'âge limite d'entrée en apprentissage)

Année d'exécution du contrat	- de 18 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et +
1ère année	27%	43%	53%	100%
2ème année	39%	51%	61%	100%
3ème année	55%	67%	78%	100%

Depuis le 1er janvier 2019, à voir sur le site de l'Urssaf

- ▶ Suppression de l'exonération spécifique des cotisations patronales Bénéfice de la réduction générale de charges renforcée
- ▶ Bénéfice de la réduction générale de charges renforcée.
- ▶ Maintien de l'exonération des cotisations salariales spécifique aux contrats d'apprentissage du secteur privé mais limitée à 79 % du SMIC (soit 1 202€)

Contrat de professionnalisation

	16 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et +
Non titulaire d'une qualification au moins égale au bac pro ou titre/diplôme pro de même niveau	55%	70%	100% SMIC ou 85% à minima selon la convention + si favorable
Titulaire d'une qualification au moins égale au bac pro ou au titre/diplôme pro de même niveau	55%	80%	Idem ci-dessus

Depuis le 1er janvier 2019, à voir sur le site de l'Urssaf

- ▶ Suppression de l'exonération spécifique des cotisations patronales applicable aux contrats conclus :
 - avec les demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus
 - ou entre un groupement d'employeurs et un jeune âgé de 16 à 25 ans
- ▶ Bénéfice de la réduction générale de charges renforcée

Formation et accompagnement

Contrat d'apprentissage

- ▶ Formation générale, théorique et pratique en CFA (ou section d'apprentissage ou unité de formation par l'apprentissage) ne pouvant être inférieure à 25 % de la durée totale du contrat (sous réserve, le cas échéant, des règles fixées par l'organisme certificateur)
- ▶ Formation pratique en entreprise
- ▶ Désignation d'un maître d'apprentissage par l'entreprise
- ▶ Exécution partielle du contrat à l'étranger sous conditions

Contrat de professionnalisation

- ▶ Actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement et enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés par un organisme de formation déclaré ou par l'entreprise si elle dispose d'un service de formation identifié
- ▶ Durée de la formation : entre 15% et 25% de celle du contrat ou de l'action de professionnalisation des CDI. Minimum : 150 heures. Durée maximale susceptible d'être portée au-delà de 25 % par l'accord collectif applicable à l'entreprise
- ▶ Exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées
- ▶ Désignation d'un tuteur par l'entreprise (salarié volontaire, expérimenté et qualifié ou toutefois, s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience, l'employeur)
- ▶ Le contrat de professionnalisation peut comporter, sous certaines conditions, des périodes d'acquisition d'un savoir-faire dans plusieurs entreprises dans le cadre d'une convention conclue entre l'employeur, les entreprises d'accueil et le salarié. Dans ce cadre, chaque entreprise d'accueil désigne un tuteur
- ▶ Exécution partielle du contrat à l'étranger sous conditions

Aides et exonérations

Contrat d'apprentissage

- ▶ Aide unique depuis le 01/01/19 pour les employeurs de moins de 250 salariés et si l'apprenti prépare un diplôme ou titre professionnel de niveau inférieur ou égal au bac :
 - 4 125 € maxi. pour la 1^{re} année d'exécution du contrat
 - 2 000 € maxi. pour la 2^e année d'exécution du contrat
 - 1 200 € maxi. pour la 3^e année d'exécution du contrat
- ▶ Exonération de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA), sous conditions, pour les entreprises de 250 salariés et plus qui sont redevables de la taxe d'apprentissage (TA) (Bofip impôts n°BOI-TPS-TA relatif à la taxe d'apprentissage)
- ▶ Aides spécifiques pour l'embauche d'un travailleur handicapé.

Après l'enregistrement du contrat d'apprentissage par la chambre consulaire compétente (auprès de l'opérateur de compétences à partir du 1^{er} janvier 2020), la demande est enclenchée automatiquement par les services du Ministère du Travail pour les contrats éligibles. L'aide est versée par l'agence des services de paiements (ASP). Retrouvez toutes les informations utiles sur : sylae.asp-public.fr

Le formulaire de demande d'aide est disponible sur le portail de l'Alternance : alternance.emploi.gouv.fr

Contrat de professionnalisation

- ▶ Pour connaître la prise en charge par un OPCO de la formation ainsi que des dépenses liées au tutorat, consultez les pages de demande de prise en charge de l'OPCO de l'entreprise contractualisant.
- ▶ Aides de Pôle emploi pour l'embauche d'un demandeur d'emploi :
 - de 26 ans et plus : aide forfaitaire à l'employeur (AFE) jusqu'à 2 000 € pour un temps plein sous certaines conditions
 - de 45 ans et plus : 2 000 € pour un temps plein (cumulable avec l'AFE).
- ▶ D'autres aides sont prévues pour les embauches réalisées par un GEIQ (groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification) ou lorsque le bénéficiaire est travailleur handicapé.
- ▶ Aide à l'embauche d'un ultra-marin : LADOM (Agence d'Outre-mer pour la mobilité) prend en charge les frais de déplacement DOM-Métropole et verse un complément de rémunération pour atteindre 100 % du SMIC
- ▶ Exonération de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA), sous conditions, pour les entreprises de 250 salariés et plus qui sont redevables de la taxe d'apprentissage (TA) (Bofip impôts n°BOI-TPS-TA relatif à la taxe d'apprentissage)



Après le terme du contrat

Contrat d'apprentissage

- ▶ Renouvellement possible dans deux cas :
 - Échec à l'examen
 - Pour parvenir à la fin du cycle de CFA lorsqu'il y a eu suspension du contrat pour des raisons indépendantes de la volonté de l'apprenti (maladie, défaillance du CFA...)
- ▶ Succession possible avec :
 - Un nouveau contrat d'apprentissage pour préparer une qualification différente
 - Un contrat de professionnalisation
 - Un CDD ou CDI « classique »

Contrat de professionnalisation

- ▶ Si le contrat est à durée déterminée, renouvellement possible dans deux cas :
 - Pour préparer une qualification supérieure ou complémentaire
 - Si le bénéficiaire n'a pas obtenu la qualification (pour cause d'échec à l'examen, de maternité ou d'adoption, de maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de défaillance de l'organisme de formation).
- ▶ Succession possible avec :
 - Un CDD ou CDI « classique »
 - Un contrat d'apprentissage