

Le contrat d'apprentissage

Alterner périodes d'enseignement général, technologique et professionnel en centre de formation d'apprentis(CFA) et périodes de travail en entreprise.

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. Son objectif est de permettre à un jeune de suivre une formation générale, théorique et pratique, pour acquérir une qualification professionnelle validée par un diplôme ou un titre professionnel.

PUBLIC	<ul style="list-style-type: none">• Jeunes âgés de 16 à 25 ans (possible dérogation pour jeunes de 15 ans révolus ayant achevé la fin de 3^{ème})• Jeunes de 26 à 30 ans si le contrat est conclu dans l'année suivant : Un précédent contrat d'apprentissage et conduit à un niveau de diplôme supérieur La rupture du contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti• Sans limitation d'âge pour les personnes reconnues travailleurs handicapés ou porteuses d'un projet de création ou de reprise d'entreprise conditionnée par l'obtention d'un titre ou d'un diplôme
EMPLOYEUR	<ul style="list-style-type: none">• Employeur du secteur artisanal, commercial, industriel, agricole, associatif et des professions libérales• Employeur du secteur public non industriel et non commercial (modalités spécifiques)
AVANTAGES	<ul style="list-style-type: none">• <u>Pour l'apprenti</u> Obtenir un diplôme dans une situation de travail et être rémunéré Avoir la possibilité d'enchaîner plusieurs contrats et préparer plusieurs diplômes Etre accompagné par un maître d'apprentissage qui facilite l'insertion dans l'entreprise Le salaire de l'apprenti n'est pas soumis à cotisations salariales (salaire net égal au brut) Le salaire de l'apprenti n'est pas imposable, dans la limite du SMIC• <u>Pour l'employeur</u> Recruter un salarié motivé et bénéficiaire de conditions avantageuses Transmettre des savoirs- faire et accompagner grâce au maître d'apprentissage• Exonérations <u>Employeurs de moins de 11 salariés</u> Exonération totale des charges patronales et salariales (sauf accident du travail et maladie professionnelle) <u>Employeurs de plus de 11 salariés</u> Exonération des cotisations patronales et salariales de sécurité sociale (sauf accident du travail et maladie professionnelle)• Pas d'indemnité de fin de contrat à verser• Une indemnité compensatrice forfaitaire versée par la Région. Montant minimal de 1000 euros/an pour les entreprises de moins de 11 salariés.• Crédit d'impôt de 1600 euros par apprenti (2200 euros quel que soit le diplôme préparé pour l'emploi d'apprenti travailleur handicapé)

	<ul style="list-style-type: none">• Aide supplémentaire en cas d'embauche d'un travailleur handicapé
DEMARCHES	<ul style="list-style-type: none">• Inscrire l'apprenti dans un CFA• Conclure un contrat de 1 à 3 ans• Nommer un maitre d'apprentissage• Verser un salaire à l'apprenti : montant déterminé en fonction de l'âge et de l'ancienneté dans le contrat (entre 25% et 78% du SMIC)

Le contrat de professionnalisation

Alterner périodes d'enseignement général, technologique et professionnel en centre de formation et périodes de travail en entreprise.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. Son objectif est l'insertion ou le retour à l'emploi des jeunes et des adultes pour acquérir une qualification professionnelle validée par un diplôme, un titre professionnel ou certificat de qualification professionnelle reconnue par l'Etat et/ou la branche professionnelle.

PUBLIC	<ul style="list-style-type: none">• Jeunes âgés de 16 à moins de 26 ans• Demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus• Bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH)• Personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé (sortis d'un contrat unique d'insertion CUI y compris en contrat d'avenir)
EMPLOYEUR	<ul style="list-style-type: none">• Employeur assujéti au financement de la formation professionnelle continue L'Etat, les collectivités territoriales et les établissements publics administratifs ne peuvent pas conclure de contrat de professionnalisation
AVANTAGES	<ul style="list-style-type: none">• Aides versées par pôle emploi pour l'embauche d'un demandeur d'emploi De 26 ans et plus : aide forfaitaire à l'employeur (AFE) jusqu'à 2000 euros pour un temps plein De 45 ans et plus : aide de 2000 euros versée à toutes les entreprises pour un temps plein (proratisés en cas d'embauche d'un temps partiel)• Exonérations Exonérations de cotisations patronales de sécurité sociale (sauf accident du travail et maladie professionnelle) : Pour l'embauche d'un demandeur d'emploi de 45 ans et plus Ou dite réduction « Fillon » si le salarié a moins de 45 ans Exonérations spécifiques pour certains groupements d'employeurs (GEIQ) Une aide pour les entreprises de plus de 250 salariés employant plus de 4% d'alternants• Financement possible des OPCA (organismes paritaires collecteur agréés) : De formation du salarié et du tuteur Des actions d'évaluation et d'accompagnement (liées à la fonction tutorale) Sur la base de forfaits horaires définis par les accords de branche• Pas d'indemnité de fin de contrat (CDD) à verser• Aide supplémentaire en cas d'embauche d'un travailleur handicapé
DEMARCHES	<ul style="list-style-type: none">• Conclure un CDD pour une durée comprise entre 6 et 12 mois (dans certains cas 24 mois) ou un CDI débutant par une action de professionnalisation de 6 à 12 mois• Nommer un tuteur ou être soi-même tuteur en fonction des secteurs• Permettre la formation :

	<p>De 15 à 25% de la durée totale du contrat de professionnalisation en CDD ou de l'action de professionnalisation en CDI avec un minimum de 150 heures</p> <ul style="list-style-type: none">• Verser un salaire à l'alternant : montant déterminé en fonction de l'âge du bénéficiaire et de son niveau de formation initial <p>De 55% à 80% du SMIC jusqu'à 25 ans révolus SMIC ou 85% du minimum conventionnel pour les 26 ans et plus</p>
--	--

