

à la une

Votre A la Une se penche ce mois-ci sur les nouvelles dispositions prises dans le cadre de l'aide à l'embauche. Une aide supplémentaire est apportée aux employeurs embauchant des apprentis et des jeunes en contrat de professionnalisation. Ces contrats sont de types particuliers. De fait, la conclusion de ces contrats, leur exécution, et leur rupture sont régies par des règles qui leur sont propres. Le projet mis en place par le gouvernement vise à encourager les employeurs à faire appel aux contrats d'apprentissage et aux contrats de professionnalisation lesquels sont l'occasion d'un rappelen vigueur.

Bonne lecture

■ Le contrat de professionnalisation :

I. Les modalités attenantes au contrat de professionnalisation

◆ Le principe :

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail en alternance. Il peut s'agir d'un CDI ou d'un CDD.

Il associe une expérience professionnelle et des enseignements généraux, professionnels et technologique dispensés par des organismes publics ou privés de formation, ou par l'entreprise si elle dispose de son propre service de formation.

L'objectif de ce contrat est de permettre aux bénéficiaires d'acquérir une qualification professionnelle et de favoriser leur insertion ou réinsertion professionnelle.

◆ Qui peut-être embauché en contrat de professionnalisation ?

Le contrat de professionnalisation s'adresse aux **jeunes de 16 à 25 ans révolus** qui peuvent ainsi acquérir une qualification ou compléter leur formation initiale, et aux **demandeurs d'emplois de 26 ans et plus**.

◆ Qui peut embaucher un salarié en contrat de professionnalisation ?

Tous les employeurs assujettis au financement de la formation professionnelle continue peuvent conclure des contrats de professionnalisation.

◆ Quelles formalités lors de la conclusion du contrat de professionnalisation ?

Le contrat de professionnalisation doit dans tous les cas être établi par écrit par le biais d'un **formulaire type CERFA** ([Cliquez ici](#) pour y accéder ainsi qu'aux [instructions et consignes](#) pour le remplir).

⚠ Il doit être signé par l'employeur et le salarié et adressé dans les **5 jours** suivant le début du contrat à l'OPCA¹, qui émet un avis sur le contrat de professionnalisation puis l'adresse à la DDTEFP du lieu d'exécution du contrat. Celle-ci dispose de 30 jours pour

instruire le dossier et l'absence de réponse vaut décision implicite d'enregistrement.

A NOTER : Un préalable incontournable s'impose à l'employeur : il doit avoir conclu une convention de formation avec l'organisme de formation ou l'établissement.

Le contrat peut comporter une **période d'essai**².

◆ Quelle est la rémunération du salarié en contrat de professionnalisation ?

Sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, les salariés âgés de moins de 26 ans perçoivent, pendant **toute la durée du CDD ou de l'action de formation (dans le cas d'un CDI), un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de leur niveau de formation en pourcentage du SMIC.**

Le tableau ci-dessous détaille les règles en vigueur.

	Qualification < bac pro ou diplôme de même niveau	Qualification > bac pro ou diplôme de même niveau
De 16 à 20 ans révolus	55%	65%
De 21 à 25 ans révolus	70%	80%
<u>26 ans et plus</u>	Montant au moins égal au SMIC ou 85% de la rémunération minimum conventionnelle si plus favorable	

A NOTER : Le taux de rémunération change le premier jour du mois qui suit l'anniversaire du salarié.

◆ Quelles sont les conditions d'exécution du contrat de professionnalisation ?

➤ L'employeur a la possibilité de désigner un tuteur mais non l'obligation. S'il désigne un tuteur, celui-ci doit être choisi parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

¹ Organisme Paritaire Collecteur Agréé auprès duquel l'employeur verse sa contribution au titre de la formation professionnelle.


² A défaut de dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, ce sont les dispositions de droit commun qui s'appliquent.

Le salarié tuteur doit être **volontaire** et justifie **d'une expérience d'au moins 2 ans** dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

➔ **Le titulaire d'un contrat de professionnalisation est un salarié à part entière.**

A ce titre, il bénéficie de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de la formation.

Le contrat peut être à **temps partiel**, dès lors que cela ne fait pas obstacle à l'acquisition de la qualification visée.

 **A NOTER :** La **durée du travail**, incluant le temps passé en formation, ne peut excéder la durée hebdomadaire du travail pratiquée dans l'entreprise ni la durée quotidienne du travail.

Les salariés sous contrat de professionnalisation ne **sont pas pris en compte dans le calcul des seuils d'effectif**³.

◆ **Quelle est la durée du contrat de professionnalisation ?**

Le contrat peut être à **durée déterminée**⁴, **comprise entre 6 et 12 mois, ou à durée indéterminée comportant au début une période de formation.**

Dans le cas d'un CDD, le contrat peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pas obtenu la qualification préparée⁵.

Dans les 2 cas, l'action de formation est comprise entre 6 et 12 mois⁶.

◆ **Quelles sont les modalités de rupture du contrat de professionnalisation ?**

Puisque le contrat de professionnalisation peut prendre la forme d'un CDD ou d'un CDI, il convient d'appliquer les dispositions respectives relatives à la rupture du contrat visé.

En ce qui concerne un CDD, il existe 4 cas de rupture anticipée énumérés par la loi :

- ✓ En cas d'accord des parties ;
- ✓ En cas de faute grave/lourde ;
- ✓ En cas de force majeure ;
- ✓ Si le salarié justifie une embauche en CDI.

Outre ces cas, la rupture anticipée est également admise :

- ✓ Pendant la période d'essai ;
- ✓ En cas de résolution judiciaire à la demande de l'employeur⁷ ou du salarié.

Lorsqu'il s'agit d'un CDI, la rupture anticipée peut intervenir à l'occasion d'une démission, d'un licenciement, d'une rupture conventionnelle, d'une prise d'acte de la rupture, d'une résiliation judiciaire...

³ Sauf pour la tarification des risques d'accident du travail et la maladie professionnelle.

⁴ Les règles de droit commun régissant ce type de contrat s'y appliquent.

⁵ En cas d'échec aux épreuves, de maternité, de maladie d'accident du travail ou de défaillance de l'organisme de formation (Art. L6325-12 code du travail).

⁶ Les actions de formation sont d'une durée minimale comprise entre 15% et 25% de la durée totale du CDD ou de la période de professionnalisation du CDI, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

⁷ Par exemple, pour inaptitude physique du salarié.



En cas de rupture anticipée du CDD ou de l'action de formation dans le cadre d'un CDI, l'employeur doit informer dans les 30 jours qui suivent cette rupture :

- ✓ La direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- ✓ L'OPCA ;
- ✓ L'URSSAF.

II. Les avantages pour l'employeur d'un salarié en contrat de professionnalisation

➔ Ce contrat ouvre droit pour l'employeur à une **exonération des cotisations patronales de Sécurité sociale lorsque le bénéficiaire est un demandeur d'emploi âgé de 45 ans ou plus**⁸.

Le bénéfice de cette exonération ne peut être cumulé avec toute autre exonération totale ou partielle des cotisations.

➔ Les embauches en contrat de professionnalisation effectuées par des **groupements d'employeurs** régis par les dispositions du Code du travail qui organisent des parcours d'insertion et de qualification au profit soit de jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus sortis du système scolaire sans qualification ou rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi, soit de demandeurs d'emploi âgés de 45 et plus, ouvrent droit à **une exonération de cotisations à la charge de l'employeur au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles.**

Le bénéfice de cette exonération est **cumulable** avec la réduction générale de cotisations.⁹

➔ Les titulaires de contrat de professionnalisation ne sont pas pris en compte dans le **calcul de l'effectif du personnel des entreprises** dont ils relèvent pour l'application à ces entreprises des dispositions législatives ou réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif minimum de salariés.

➔ L'employeur embauchant des jeunes de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation peut également percevoir une **aide versée par le Pôle Emploi** à condition qu'il soit à jour de ses cotisations et qu'il n'ait pas procédé à des licenciements économiques dans les 12 mois précédant l'embauche.

Le montant de l'aide est de **1000€, porté à 2000€ si le jeune recruté est titulaire d'un diplôme ou niveau de formation V, Vbis, ou VI.**

La première moitié de l'aide est versée à l'issue du 2^{ème} mois d'exécution du contrat et la seconde à l'issue du 6^{ème} mois.



Pour bénéficier de cette aide, l'employeur doit avoir au préalable rempli le **formulaire de demande d'aide à l'embauche en contrat de professionnalisation** ([Cliquez ici](#) pour y accéder) disponible sur le site d'aide à l'embauche ([Cliquez ici](#) pour le visiter) et le retourner au **Pôle Emploi** accompagné d'une copie du contrat enregistré par la Direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle.

⁸ Depuis la loi de Finance pour 2008, pour les contrats conclus après le 1^{er} janvier 2008.

⁹ Cette réduction est dite « réduction Fillon »

■ Le contrat d'apprentissage :

I. Les modalités attenantes au contrat d'apprentissage :


◆ Le principe :

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier par lequel un employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à un jeune travailleur une formation professionnelle méthodique et complète.

L'apprenti s'engage en retour à travailler pour cet employeur pendant toute la durée du contrat et à suivre la formation dispensée par le Centre de Formation d'Apprentis (CFA) et en entreprise.


◆ Qui peut-être embauché en tant qu'apprenti ?

L'apprentissage est ouvert à tout jeune français âgé de **16 ans au moins et 25 ans au plus au début de l'apprentissage**. (Art. L6222-1 et suivants).

 **A NOTER :** Des dérogations à la limite d'âge de 25 ans sont possibles dans certaines situations.

◆ Qui peut embaucher un salarié en contrat de professionnalisation ?

Toute entreprise du secteur privé peut embaucher un apprenti à condition que l'employeur déclare prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage et qu'il garantit que les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité sont de nature à permettre une formation satisfaisante.

 **A NOTER :** Le nombre maximal d'apprentis pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise ou un établissement est de 2 pour chaque maître d'apprentissage.


◆ Quelles formalités à respecter lors de la conclusion du contrat d'apprentissage ?

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier. Il doit être **écrit et signé par l'employeur et l'apprenti**¹⁰. Il comporte un certain nombre de mentions obligatoires.


Il est nécessairement établi sur un **formulaire CERFA pré imprimé (Cliquez ici pour y accéder), accompagné des pièces justificatives**, et vaut également déclaration de l'employeur sur les mesures prises pour permettre une formation satisfaisante.

Le formulaire ainsi que les pièces justificatives doivent être adressés pour enregistrement à la Chambre de commerce et de l'industrie qui vérifiera que le contrat est bien conforme aux dispositions légales et réglementaires.

◆ Quelles sont les modalités d'exécution du contrat d'apprentissage ?

 **A noter :** Le début de l'apprentissage peut avoir lieu de 3 mois avant à 3 mois après le début des cours en CFA.

Le dossier complet doit être transmis à la CCI au **plus tard dans les 5 jours suivant le début de son exécution**.

 La procédure d'enregistrement ne dispense pas l'employeur de procéder à la **déclaration unique**

d'embauche auprès de l'URSSAF¹¹ dans les 8 jours précédant l'embauche.


◆ Quelle est la rémunération d'un apprenti ?

L'apprenti perçoit un salaire en pourcentage du SMIC qui dépend de son âge, du niveau du diplôme préparé et de l'année de formation.

Le taux de rémunération change le premier jour du mois qui suit l'anniversaire du jeune.

Année d'exécution du contrat	Age de l'apprenti		
	Moins de 18 ans	De 18 ans à moins de 21 ans	21 ans et plus ¹²
1 ^e année	25%	41%	53%
2 ^e année	37%	49%	61%
3 ^e année	53%	65%	78%

Les conventions ou accords collectifs peuvent fixer des rémunérations minimales plus élevées, et l'employeur peut fixer une rémunération contractuelle plus favorable à l'apprenti.

 Les majorations pour heures supplémentaires leurs sont applicables.

◆ Quelle est la durée du contrat d'apprentissage ?

Le contrat d'apprentissage est un **CDD dont la durée est au moins égale à celle du cycle de formation qui fait l'objet du contrat**.

Elle peut varier de **1 an à 3 ans** en fonction du type de profession et de la qualification préparée.

La durée du contrat peut également varier de **6 mois à 1 an** lorsque la formation a pour objet l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre :

- ✓ De même niveau et en rapport avec un premier diplôme obtenu dans le cadre d'un contrat d'apprentissage ;
- ✓ De niveau inférieur à un diplôme déjà obtenu ;
- ✓ Dont une partie a été obtenue par validation des acquis de l'expérience.

◆ Quelles sont les modalités de rupture du contrat d'apprentissage ?

Les 2 premiers mois du contrat d'apprentissage constituent **une période d'essai** : le contrat peut être rompu par l'employeur ou l'apprenti **sans préavis et sans formalités particulières**.

Au delà de ces 2 mois, le contrat doit en principe se poursuivre jusqu'à son terme sauf :

¹¹ Elle se fait par un formulaire daté et signé de l'employeur ou par internet.

¹² En pourcentage du minimum conventionnel si son montant est plus favorable que le SMIC.

¹⁰ A défaut le contrat est nul.

- ✓ Résiliation à l'initiative de l'apprenti en cas d'obtention du diplôme préparé. L'apprenti doit avoir informé l'employeur par écrit au minimum 2 mois auparavant ;
- ✓ Rupture d'un commun accord ;
- ✓ Résiliation judiciaire du contrat au Conseil des Prud'hommes pour faute grave ou manquements répétés de l'apprenti ;
- ✓ Rupture du contrat pour inaptitude de l'apprenti à exercer le métier choisi (une procédure particulière doit être respectée).

La résiliation, unilatérale ou d'un commun accord, intervenue au cours de la période d'essai doit être constatée par écrit et notifiée au directeur du CFA ainsi qu'à la CCI qui la transmettra à la DDTEFP.

A NOTER : A défaut de commun accord, la rupture anticipée n'est possible qu'en saisissant le Conseil des Prud'hommes (faute grave, inaptitude, problèmes économiques...)

II. Les avantages liés à l'embauche d'apprentis :

- L'employeur bénéficie d'**exonération de charges sociales** dont l'étendue diffère selon qu'il s'agit ou non d'artisans et de petites entreprises. Elles sont applicables jusqu'à la fin de l'apprentissage, elles sont permanentes et sans effet sur la couverture sociale de l'apprenti.

A NOTER : Les entreprises de 10 salariés au plus bénéficient d'une exonération totale des cotisations patronales et salariales (sauf les cotisations d'accidents de travail).

- Le contrat d'apprentissage ouvre droit à une **indemnité compensatrice forfaitaire**, versée par la Région¹³ dans le ressort de laquelle est située l'établissement du lieu de travail de l'apprenti. Le montant de l'indemnité est fonction de la durée effective du contrat.

Le **montant minimal** de cette indemnité forfaitaire est, pour chaque année du cycle de formation fixé à **1000€**.

⚠ L'indemnité compensatrice n'est pas due et l'employeur est tenu de la reverser notamment lorsque la **rupture du contrat est prononcée par le Conseil des prud'hommes aux torts exclusifs de l'employeur** ou bien lorsqu'elle intervient à l'initiative de l'une des parties au cours de la période d'essai.

- Enfin, les entreprises imposées sur leur bénéfice réel ou exonérées en application de dispositions particulières peuvent bénéficier d'un **crédit d'impôt apprentissage** selon le nombre moyen annuel d'apprentis qu'elles emploient.
- Les apprentis ne sont pas pris en compte dans le **calcul de l'effectif du personnel des entreprises** dont ils relèvent pour l'application à ces entreprises des dispositions législatives ou réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif minimum de salariés.

➤ **La Prime « Zéro-charges » :**

Devant les bons résultats enregistrés depuis le début de l'année, le Gouvernement étend le dispositif « Zéro charge » ([Cliquez ici](#) pour en prendre connaissance) : les entreprises

de **11 salariés et plus** peuvent en bénéficier pour le recrutement de leurs apprentis.

Concrètement, il s'agit d'**une prime visant à prendre en charge les cotisations sociales restant dues par les employeurs**, pour une période de 12 mois, pour toutes les embauches d'apprentis réalisées entre le 24 avril 2009 et le 30 juin 2010.

⚠ Afin de profiter de cette **prime « Zéro-Charge »**, visitez le site des "[mesures jeunes actifs](#)", et à l'issue du 2^e mois d'emploi de l'apprenti concerné, adresser à Pôle emploi services le **formulaire de demande d'aide** ([Cliquez ici](#) pour y accéder) accompagné d'**une copie du contrat d'apprentissage enregistré par la Chambre de Commerce et d'Industrie (CCI) compétente**.

➤ **La prime d' « Aide à l'embauche » :**

En plus de la mesure **« Zéro charge »**, une **aide à l'embauche** des apprentis est créée d'une part, pour les entreprises de **11 salariés et plus** embauchant des apprentis et, d'autre part, pour les entreprises de **moins de 50 salariés** recrutant des salariés supplémentaires.

- ✓ Les entreprises de **11 salariés et plus**, bénéficient d'une aide devant permettre de compenser les cotisations sociales afférentes à ce recrutement. Pour bénéficier de l'aide, la **durée effective** du contrat d'apprentissage doit être **supérieure à 2 mois**. L'aide est **versée pendant 12 mois**.
- ✓ Les entreprises de **moins de 50 salariés** peuvent également percevoir une aide de l'état pour tout recrutement **« ayant pour effet d'accroître le nombre de contrats d'apprentissage en cours d'exécution (...) au 23 avril 2009 »**.

Le montant de l'aide est fixé à **1800€**. Le premier tiers est versé à l'issue des 3 premiers mois d'exécution du contrat, et le solde est versé à la fin du 6^e mois.

Dans tous les cas, pour avoir droit à ces aides, l'employeur ne doit pas avoir procédé, **dans les 6 mois précédant l'embauche à un licenciement économique sur le poste pourvu par le recrutement**, ni avoir rompu de contrat de travail avec le salarié postérieurement au 24 avril 2009.

⚠ Afin de profiter de la prime d' « aide à l'embauche » des apprentis, visitez le site des "[mesures jeunes actifs](#)" et remplissez le **formulaire de demande d'aide** ([Cliquez ici](#) pour y accéder) à adresser au Pôle Emploi accompagnée d'**une copie du contrat d'apprentissage enregistré par la CCI compétente** à l'issue des trois premiers mois d'exécution du contrat d'apprentissage.

Pour nous contacter ou nous poser vos questions

un numéro : 01.44 .05.21.21

Patricia TALIMI – Denis AGRANIER

**Florence DEMAISON – Helyett LE NABOUR –
Christelle LODEHO – Julie BARON**

¹³ La nature, le niveau et les conditions d'attribution sont fixés discrétionnairement par la Région.