

contrat en alternance



Contrat en alternance

Contrat d'apprentissage

Qu'est qu'un contrat d'apprentissage ?
Quelle qualification ?
Qui peut accéder à ce type de contrat ?
Qui peut conclure ce type de contrat ?
Statut ?
Dates limites signatures de contrats
Type de contrat
Durée du contrat
Temps de travail
Temps de formation
L'examen
Centres de formations
Rémunérations
Obligations du jeune
Résiliation du contrat par le salarié
Coût pour l'employeur
Exonération pour le jeune
Les aides pour le jeune
Les aides pour l'employeur
Modification du contrat
Renouvellement du contrat
Démarches à suivre par le jeune

Contrat de professionnalisation

Qu'est-ce qu'un contrat de professionnalisation ?
Quelle qualification ?
Qui peut accéder à ce type de contrat ?
Qui peut conclure ce type de contrat ?
Statut
Dates limites signatures de contrats
Type et durée du contrat
Temps de travail
Temps de formation
Rémunérations
Résiliation du contrat par le salarié
Coût pour l'employeur
Les avantages pour le salarié
Renouvellement du contrat
Démarches à suivre par le jeune

Qu'est ce qu'un contrat d'apprentissage ?

Le contrat d'apprentissage s'adresse à **tout jeune âgé de 16 à 25 ans**. Il a pour but de donner à des jeunes ayant satisfait à l'obligation scolaire **une formation alternée** dont **une partie théorique et générale** se déroule **en CFA** (Centre de Formation par Apprentissage) et **une partie pratique** se déroule **en entreprise** et dont l'objectif est **d'acquérir une qualification professionnelle**,



MENU

Quelle qualification ?

Du CAP au diplôme d'ingénieur.

A noter : la qualification dépend du diplôme préparé

MENU

Qui peut accéder à ce type de contrat ?

Le jeune apprenti doit avoir **entre 16 et 25 ans** à la date de signature du contrat, toutefois des dérogations sont possibles.

Pour plus d'informations se renseigner auprès d'un conseiller ou consulter le site de la région.

Qui peut conclure ce type de contrat ?

Toute entreprise du secteur privé peut embaucher un apprenti si l'employeur déclare, prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage. À ce titre, l'employeur doit notamment garantir que l'équipement de l'entreprise, les techniques utilisées, les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, les compétences professionnelles et pédagogiques du maître d'apprentissage,

Statut ?

Le jeune est un **apprenti** et dispense des mêmes droits et obligations que les salariés de l'entreprise (*cf. guide de l'apprentissage 2011*). La condition de l'apprenti(e) se rapproche de celle de l'étudiant ; son statut est désormais "étudiant(e) des métiers".

A noter : une carte nationale d'apprenti(e) leur sont délivrée par le Centre de Formation d'Apprentis ou la section d'apprentissage. Elle leur permet de bénéficier de réductions tarifaires (cinéma, sports, ect...).

Le jeune est obligatoirement suivi par un **maître d'apprentissage** ou par une équipe tutorale.

Pour plus d'informations

MENU

Date limite signature des contrats

La signature du contrat et l'inscription en CFA doivent se faire

avant le 31 décembre 2011

MENU

Type de contrat

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail écrit de type particulier.

Il est établi sur un formulaire type signé CERFA FA 13 a par l'employeur et l'apprenti (ou son représentant légal).



MENU

Durée du contrat

La durée du contrat peut varier **de 1 à 3 ans en fonction du type de profession et de la qualification préparée**. Cette durée peut être adaptée pour tenir compte du niveau initial de compétence de l'apprenti ; la durée maximale peut être portée à 4 ans lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti.



MENU

Temps de travail

Le temps de travail doit être **conforme à la durée légale** pour le secteur ou le métier considéré prévue par la convention collective.

L'apprenti doit se renseigner auprès de son employeur et du CFA.

Le temps de formation en CFA est considéré comme du temps de travail.

Le travail de nuit ou de week-end est autorisé pour certaines professions.

 MENU

Temps de formation

Généralement dans tous les CFA, le temps de formation se répartissent de la façon suivante :

- pour les CAP ou BEP : une semaine en CFA et 3 semaines en entreprise,
- pour les BAC Pro ou BTS : 15 jours en CFA et 15 jours en entreprise.

MENU

Rémunérations

Contrat d'apprentissage

Année d'exécution du contrat	Moins de 18 ans	De 18 ans à moins de 21 ans	Plus de 21 ans
1ère année	25%	41%	53%
2ème année	37%	49%	61%
3ème année	53%	65%	78%

Le SMIC horaire brut a été fixé à 9 euros par heure à compter du 1er Janvier 2011

Détails des taux horaire du SMIC applicables à partir du 1er Janvier 2011 :

Smic horaire brut	9,00 €
Smic horaire net	7,06 €
Smic mensuel brut (base 35 heures)	1 365,00 €
Smic mensuel net	1 070,76 €

SIMULATION

MENU

L'examen

L'apprenti(e) passe les examens dans les mêmes conditions que les élèves de lycées professionnels ou technologiques ou les étudiants pour les formations supérieures.

L'entreprise est tenue d'inscrire l'apprenti(e) à l'examen.

MENU

Centres de formations

Centre de formation des apprentis

MENU

Obligations du jeune

Le jeune s'engage à :

- Respecter les règles de fonctionnement de l'entreprise,
- Travailler pour l'employeur et effectuer les travaux confiés correspondant au métier préparé,
- Suivre régulièrement la formation en CFA et respecter le règlement intérieur,
- Se présenter à l'examen prévu.

Résiliation du contrat par le salarié

- Résiliation pendant la période d'essai :
 - Le contrat peut être rompu par l'employeur ou l'apprenti dans les deux mois suivant la signature du contrat.
- Résiliation après la période d'essai :
 - Résiliation possible du contrat par l'apprenti en cas d'obtention du diplôme (NB : l'apprenti doit impérativement avertir l'employeur 2 mois avant.
- Résiliation d'un commun accord entre les deux parties
- Résiliation par l'une des deux parties
 - en cas de fautes graves,
 - de manquements répétés à leurs obligations,
 - ou pour cause d' inaptitude de la part de l'apprenti à exercer le métier choisi.

Coût pour l'employeur

CDD de 1 à 3 ans - Jeune de 16 à 26 ans

SMIC :		1 365,00 €		151,66 h/mois
Salaire Mensuel du Jeune		- de 18 ans	de 18 à - de 21 ans	21 ans et +
1er année		341,25 €	559,65 €	723,45 €
2eme année		505,05 €	668,85 €	832,65 €
3eme année		723,45 €	887,25 €	1 064,70 €
<u>Entreprise de - de 11 salariés :</u>	Exonération sur l'ensemble des cotisations patronales et salariales			
<u>Entreprise de + de 10 salariés :</u>	Exonération des cotisations patronales et salariales de sécurité sociale			

MENU

Coût pour l'employeur (aides)

Indemnité compensatrice forfaitaire :

Aide à l'embauche de 1800 € versée aux entreprises privées de moins de 20 salariés recrutant un apprenti d'un niveau inférieur au baccalauréat et pour un contrat d'apprentissage d'au moins 1 an.

(prime versée par le Conseil Régional environ 3 à 4 mois après le début du contrat)

Aide à l'effort de formation :

1000 € par an pour des contrats d'au moins 12 mois

(prime versée par le Conseil Régional à la fin de l'année scolaire sur attestation de présence du CFA)

Aide au recrutement en CDI :

1800 € pour l'entreprise qui fidélise le jeune au terme de son apprentissage

(prime versée par le Conseil Régional)

Crédit d'impôts :

1600 € par an par apprenti

2200 € par an par apprenti bénéficiant de l'accompagnement CIVIS renforcé ou Travailleur handicapé.

MENU

Exonération pour le jeune

Exonération d'impôts sur le revenu

MENU

Les aides pour le jeune

- **Financement de l'équipement professionnel** pour les jeunes de 1ère année préparant un diplôme de niveau V ou IV;
- **Aides à la restauration et à l'hébergement;**
- **Aides au transport;**
- **Aides à la mobilité européenne.** [Cf site de la région](#)

MENU

Les aides pour l'employeur

Perception d'une indemnité compensatrice forfaitaire (ICF) payée par la Région qui comprend trois types d'aides :

- une **aide à la signature de 1800 €** (entreprise de moins de 20 salariés et contrat d'apprentissage de plus de 12 mois);
- une **bonification de 250 €** (pour les jeunes issus de l'action "Tremplin vers l'apprentissage" financée par la Région;
- une **aide au soutien à l'effort de formation de 1000 €**;
- une **aide à la signature d'un CDI de 1800 €** (pour les entreprises qui embauchent leur apprenti(e) dans le mois qui suit la fin du contrat d'apprentissage, mais sans préavis.

[Plus d'informations](#) + Guide l'apprentissage p.15-16

[A noter](#) : dans le cadre du « Plan d'urgence pour l'emploi des jeunes », différentes aides ont été mises en place afin de favoriser le recrutement d'apprentis :

...[L'aide à l'embauche](#) pour les employeurs de moins de 50 salariés recrutant des apprentis supplémentaires ;

...[L'aide à l'embauche](#) d'apprentis pour les employeurs de 11 salariés et plus.

Ces aides viennent compléter les dispositions déjà en vigueur (exonération de cotisations, indemnité compensatrice forfaitaire, etc.), présentées dans cette fiche.

MENU

Modification du contrat

Toute modification du contrat en cours (dénomination de l'entreprise, adresse, changement de maître d'apprentissage,...), doit faire l'objet d'un **avenant**.

Vous pouvez, pour ce faire, prendre contact avec la chambre consulaire correspondante.

Modèle de modification



MENU

Renouvellement du contrat

Le contrat peut être renouveler dans le cas où l'apprenti a échoué à l'examen, ou en cas de conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur.



MENU

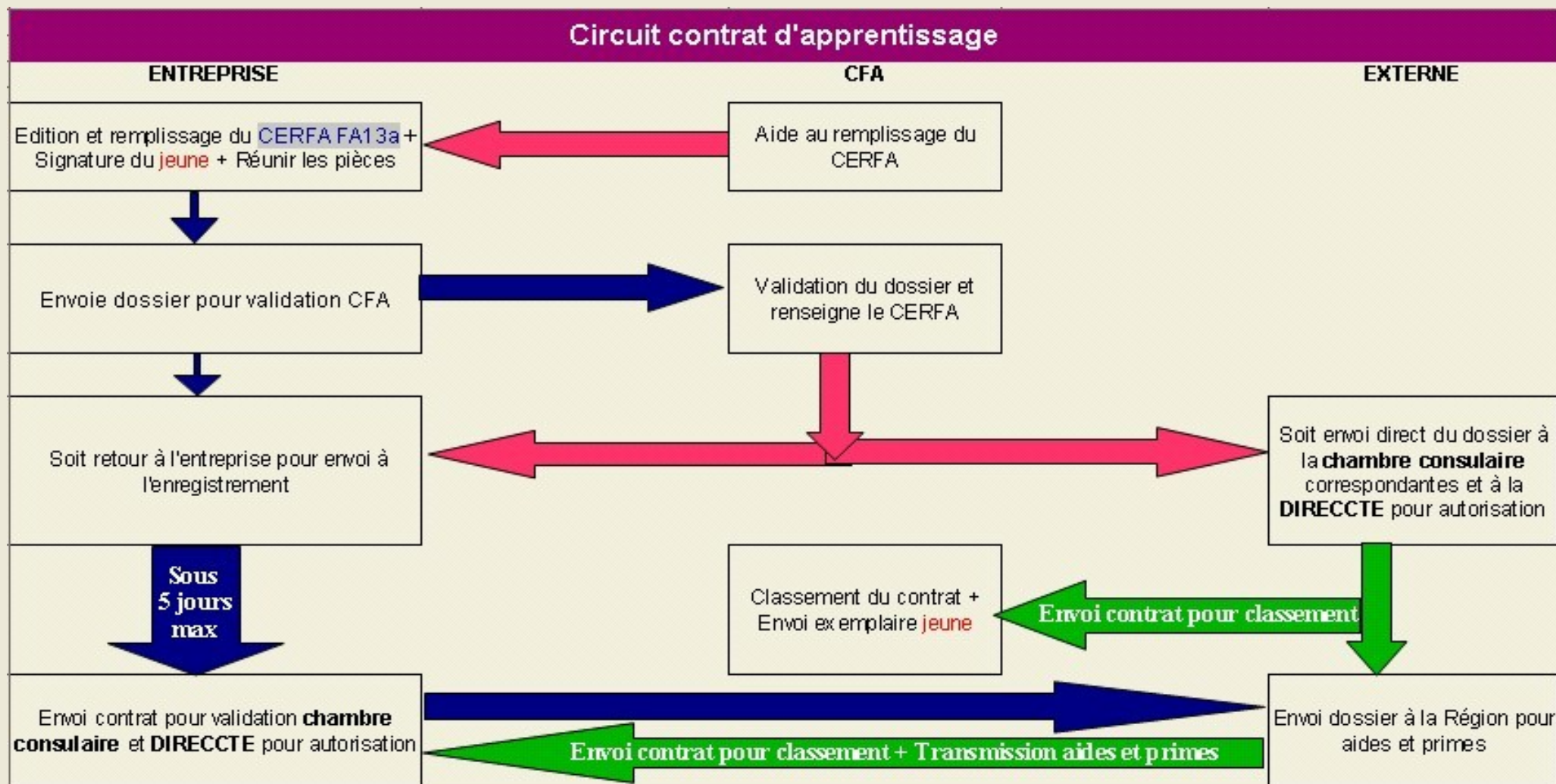
Démarches à suivre par le jeune

Pour trouver une entreprise :

- Contacter les services d'accompagnement des jeunes
- Voir [Listes des sites internet](#)
- Voir Les étapes de l'apprentissage
- "Quizz" tester ces connaissances

 MENU

Circuit du contrat d'apprentissage



MENU

Qu'est qu'un contrat de professionnalisation ?

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 par l'acquisition d'une qualification professionnelle (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle...) reconnue par l'État et/ou la branche professionnelle.

Le contrat alterne des périodes d'enseignement général, technologique et professionnel et des périodes de travail en entreprise dans une activité en rapport avec la qualification visée.



MENU

Quelle qualification ?

Acquisition d'une qualification professionnelle (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle...) reconnue par l'État et/ou la branche professionnelle.



MENU

Qui peut accéder à ce type de contrat ?

Jeunes âgés de 16 à 25 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

Qui peut conclure ce type de contrat ?

Tout employeur du secteur marchand assujetti au financement de la formation professionnelle continue.

L'État, les collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs ne peuvent pas conclure de contrat de professionnalisation.

MENU

Statut

Le jeune est un salarié comme un autre

L'employeur peut désigner un tuteur :
celui-ci doit être volontaire, confirmé et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans en rapport avec la qualification visée.

L'employeur peut être lui-même tuteur.

MENU

Date limite signature des contrats

Pas de date limite
Selon le centre de formation

MENU

Type et durée du contrat

Le contrat peut être à durée déterminée pour une durée comprise entre 6 et 12 mois. Cette durée peut être portée directement à 24 mois pour les personnes sans qualification ou bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH ou sortant d'un contrat aidé et cumulable sous conditions d'acquisition de diplôme.

Le contrat peut également être à durée indéterminée. Dans ce cas, les règles de durée maximale mentionnées ci-dessus portent sur l'action de professionnalisation, c'est-à-dire la première phase du contrat qui s'effectue en alternance.

Attention : Bac Pro 3 ans en CDI, pas en CDD.

[Formulaire à remplir](#)

MENU

Temps de travail

Le temps de travail du salarié en contrat de professionnalisation est identique à celui des autres salariés de l'entreprise.
Le temps de formation est inclus dans le temps de travail.
Le contrat peut être conclu à temps partiel.



MENU

Temps de formation

Les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont dispensés par un organisme de formation, ou par l'entreprise elle-même si elle dispose d'un service de formation interne doté de moyens distincts de ceux des services de production.

Ces enseignements ont une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat.

Un accord de branche peut toutefois porter cette durée au-delà de 25 %, soit pour certains publics (bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH), soit pour certaines qualifications.



MENU

Rémunérations

Contrat de professionnalisation

Moins de 21 ans	Moins de 21 ans titulaires d'un Bac Pro ou Diplôme à finalité...	Plus de 21 ans	Plus de 21 ans titulaires du Bac Pro
55%	65%	70%	80%

Le SMIC horaire brut a été fixé à 9 euros par heure à compter du 1er Janvier 2011

Détails des taux horaires du SMIC applicables à partir du 1er Janvier 2011 :

Smic horaire brut	9,00 €
Smic horaire net	7,06 €
Smic mensuel brut (base 35 heures)	1 365,00 €
Smic mensuel net	1 070,76 €

[SIMULATION](#)

MENU

Résiliation du contrat par le salarié

Pendant sa période d'essai, le salarié garde toute liberté pour rompre son contrat sans préavis.

Au-delà, tout dépend du type de contrat qu'il a conclu, CDD ou CDI.

- Un **CDD** ne peut pas être rompu par le salarié avant son terme sauf :
 - s'il l'obtient l'accord de son employeur (il s'agit alors d'une rupture anticipée d'un commun accord)
 - ou s'il a trouvé à se faire embaucher en CDI dans une autre entreprise (le salarié doit alors, sauf accord des parties, respecter un préavis).

Il faut noter toutefois que le salarié peut également demander la rupture de son contrat dès qu'il obtient le diplôme sanctionnant la formation suivie dans le cadre de son contrat de professionnalisation.

- Un **CDI** peut être rompu à l'initiative du salarié selon les règles de droit commun (lettre de démission à envoyer à l'employeur, respect du préavis en vigueur...).

Coût pour l'employeur

CDD de 6 à 24 mois ou CDI			
SMIC :	1 343,77 €		151,66 h/mois
Salaire Mensuel du Jeune	- de 21 ans	de 21 à - de 26 ans	26 ans et +
Niveau de formation inférieur au niveau IV	739,07 €	940,64 €	1 343,77 €
Niveau de formation supérieur au niveau IV	873,45 €	1 075,02 €	1 343,77 €

Exonération des cotisations patronales de sécurité sociale

MENU

Coût pour l'employeur (aides)

Aide de l'état (jusqu'au 31/12/2010)

1000 € pour les jeunes de niveau IV et plus

2000 € pour les jeunes inférieur au niveau IV

(prime versée par l'état à l'entreprise)

Aide à l'effort de formation :

11,15 € de l'heure de formation

(prime versée par l'OPCA au centre de formation)

Financement du tuteur :

15 € de l'heure de formation du tuteur, dans la limite de 40 heures

230 € par mois comme couverture du coût lié à l'exercice des fonctions de tuteur (maxi 6 mois)

(prime versée par l'OPCA au centre de formation)

MENU

Les avantages pour le salarié

- > Acquérir une qualification reconnue en situation de travail en étant rémunéré et quel que soit le niveau de formation initial.
- > Bénéficier d'une offre de formation adaptée à son niveau et à ses besoins.
- > Être accompagné par un tuteur ce qui facilite l'insertion dans l'entreprise.



MENU

Renouvellement du contrat

Lorsqu'il est conclu à durée déterminée, le contrat de professionnalisation a pour durée celle de l'action de professionnalisation envisagée. Il peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire du contrat n'a pas pu obtenir la qualification envisagée pour l'une des raisons suivantes :

- ✓ Échec à l'obtention de la qualification ou de la certification ;
- ✓ Maternité ou adoption ;
- ✓ Maladie ;
- ✓ Accident du travail ;
- ✓ Défaillance de l'organisme de Formation.

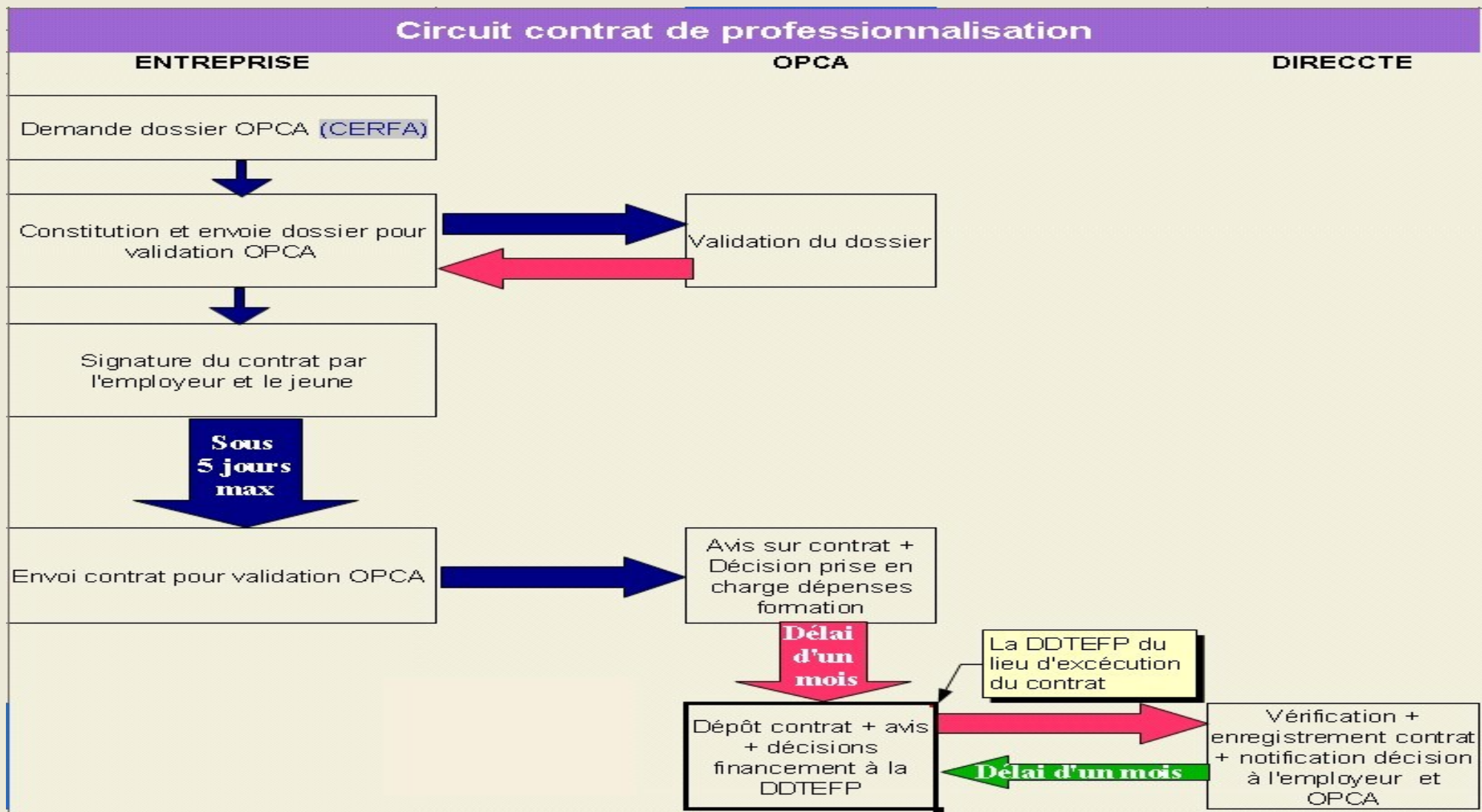
Attention : pas de délai entre deux contrats de professionnalisation. Si renouvellement du contrat de professionnalisation dans la même entreprise, alors renouvellement en CDI (sauf si c'est pour un autre poste dans cette même entreprise ou pour l'obtention d'un nouveau diplôme).

Démarches à suivre par le jeune

Trouver une entreprise (contacter Mission Locale + CCI ou CMA)
– Voir [Sites internet utiles](#)

 MENU

Circuit contrat de professionnalisation



MENU

Liste des sites internet

SITES	DETAILS
www.nimes.cci.fr	Dépôt CV sur le site CCI – Trie par la CCI – Candidat inscrit et contacter
www.pole-emploi.fr	Dépôt CV sur le site – Si parution offre, candidat reçois mail ou sms
www.leboncoin.fr	Possibilité de déposer gratuitement une annonce
www.indeed.fr	Alerter lorsqu'une annonce correspond aux profils recherchés
www.topannonce.fr	Possibilité de déposer gratuitement une annonce
www.franceapprentissage.fr	Espace apprentis et futurs apprentissage
emploi.midilibre.com	Offres par secteurs, par fonctions, par région
www.apprentissagelr.fr	Bourse de l'apprentissage
www.carriereonline.com	Recherche avancée ou recherche par carte
www.aires-interim.com	Intérim pour public en insertion Antenne sur Sommières
www.pmebtp.fr	Offres entreprises BTP
www.fntp.fr	Offres entreprises Travaux Publics
www.lapprentijob.fr	Recherche avancée + dépôt CV
ORIENTATION / INFORMATIONS METIERS	
www.passavenir.fr	Consultation fiches métiers
www.verif.com	Liste d'entreprises sur un secteur géographique donné ou secteur d'activité
www.laregion-seformer.fr	Toutes les informations sur l'apprentissage
PROSPECTIONS ENTREPRISES	
www.nimes.cci.fr	Consultation fiches entreprises
www.manageo.fr	Cartographie entreprises
www.code30.cci.fr	Outils d'observatoire de la CCI Gard

MENU