



# L'APPRENTISSAGE

C.F.A.A. du Doubs  
10, rue François Villon  
25000 BESANCON  
tél : 03.81.41.96.40



## REFORME EN COURS

### L'engagement de 3 partenaires

Dans ce document :	
L'engagement de 3 partenaires	p 1
La rémunération	p 2
L'aide aux entreprises	p 3
Les démarches administratives	p 4

#### Le CFAA s'engage :

- à mettre en place les outils nécessaires à la communication avec l'entreprise d'apprentissage
- à informer l'entreprise à propos de l'assiduité de l'apprenti
- à renseigner l'entreprise sur la planification des activités au CFAA.

#### L'entreprise s'engage :

- à assurer dans l'entreprise la formation pratique, méthodique et complète en confiant à l'apprenti des tâches et des postes de travail variés
- à réaliser toutes les formalités obligatoires dans le cadre de l'apprentissage
- à lui verser un salaire minimum
- à prévenir les parents ou leurs représentants, et le CFAA en cas de maladie ou d'absence de l'apprenti en entreprise

#### L'apprenti s'engage :

- à travailler pour l'entreprise pendant la durée du contrat
- à suivre avec assiduité la formation dispensée en CFAA. Il est tenu de se présenter aux épreuves du diplôme prévu par le contrat d'apprentissage
- à respecter le règlement intérieur
- l'apprenti a le double statut de salarié et d'étudiant des métiers.



### Important

- Age des jeunes : entre 16 ans et 29 ans révolus à la signature du contrat (dérogations possibles)
- Ils peuvent signer un contrat à 15 ans à condition d'avoir suivi une classe de 3ème des collèges.
- Le maître d'apprentissage doit avoir une qualification minimum.
- Durée des contrats: 6 mois à 3 ans selon le positionnement, la formation ou la dérogation.
- L'apprenti est un salarié qui a des droits et devoirs comme tous les salariés. Il a deux lieux de travail : l'entreprise et le CFAA.
- Au CFAA, sa couverture sociale (notamment accident) est assurée par l'entreprise.
- Sa rémunération est mensualisée et d'un montant identique chaque mois quelque soit le nombre de semaines passées au CFAA ou en entreprise.
- L'employeur peut être lui-même, maître d'apprentissage ou nommer un salarié pour ce rôle.
- Un contrat d'apprentissage peut-être rompu :

⇒ Unilatéralement, pendant la période d'essai de 45 j de formation en entreprise.

⇒ Ensuite, après accord des cosignataires accompagnés d'un médiateur en lien avec le CFA A.

#### ATTENTION

**Un nouveau contrat d'apprentissage doit être signé dans les 6 mois, pour poursuivre la formation au CFAA**



Pour plus d'information sur l'apprentissage : **France compétences** - Site en cours de création



# Rémunération : barème légal pour la F.Comté au 01/01/2019

Source : Chambres Départementales d'Agriculture

SMIC horaire = 10,03 € / durée hebdomadaire de travail = 35 h / horaire minimum mensuel de base : 151,67 h.

Le changement de tranche d'âge intervient le 1er du mois suivant la date anniversaire.

	16 - 17 ans		18 - 20 ans		21 - 25 ans		26 ans et plus	
	Taux horaire	Salaire brut mensuel pour 151,67 h/mois	Taux horaire	Salaire brut mensuel pour 151,67 h/mois	Taux horaire	Salaire brut mensuel pour 151,67 h/mois	Taux horaire	Salaire brut mensuel pour 151,67 h/mois
Apprentissage								
1re année	27% du smic	410,74 €	43% du smic	654,14 €	53% du smic	806,26	100% du smic	1 521,25 €
2me année	39% du smic	593,29 €	51% du smic	775,84 €	61% du smic	927,96	100% du smic	1 521,25 €
3me année	55% du smic	836,69 €	67% du smic	1 019,24 €	78% du smic	1 186,58	100% du smic	1 521,25 €
Licence professionnelle	39% du smic	593,29 €	51% du smic	775,84 €	61% du smic	927,96	100% du smic	1 521,25 €

**Pour les Certificats de Spécialisation, une majoration de 15 points s'applique par rapport au dernier taux du diplôme précédent (que le jeune ait été en apprentissage ou pas) si les 3 conditions sont remplies :**

- diplôme de même niveau que le précédent
- qualification en rapport direct
- durée inférieure ou égale à 12 mois

**Pour les bac professionnels en 2 ans : 2 CAS DE FIGURE :**

1° : les jeunes sortants du système scolaire classique (non apprentis) et qui intègrent un BAC PRO en 2 ans par apprentissage seront rémunérés avec des taux de 1ère et 2ème année

2° : les jeunes ayant déjà effectué une formation technologique par apprentissage ou contrat de professionnalisation pourront intégrer la filière BAC PRO en bénéficiant d'une réduction de durée d'une année ; pour ces jeunes, la rémunération pour les 2 années BAC PRO sera celle de 2ème et 3ème année.



## REFORME EN COURS

### Taux horaire du SMIC :

- 10.03€ / heure au 01/01/2019

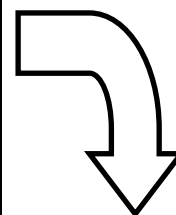
### Durée mensuelle de travail :

151,67 h (35 h hebdomadaire)

### Soit pour 151,67 h par mois :

- un salaire de 1521.50 €

Les conventions ou accords collectifs de branches ou d'entreprises peuvent fixer des rémunérations minimales plus élevées.  
L'employeur peut également fixer contractuellement une rémunération plus favorable à l'apprenti



### Cotisations sociales

S'appliquent les **dispositions générales d'exonération pour tous salaires < 1.6 SMIC**

(pour plus d'information: <http://www.urssaf.fr>)

### Important

Le temps passé par l'apprenti en CFA est compris dans l'horaire de travail et rémunéré comme tel par le Maître d'Apprentissage (art L117 bis du Code du Travail)

Le contrat d'apprentissage sera dématérialisé à partir de 2020.

France  
Compétences

## Une aide unique

Pour les entreprises de moins de 250 salariés  
qui concluent un contrat d'apprentissage à compter du 1er janvier 2019  
afin de préparer un diplôme ou un titre à finalité professionnelle  
**Inférieur ou équivalent au baccalauréat**

L'aide est attribuée à hauteur de :

- **4 125 €** pour la première année d'exécution du contrat d'apprentissage ;
- **2 000 €** pour la deuxième année d'exécution du contrat d'apprentissage ;
- **1 200 €** pour la troisième année d'exécution du contrat d'apprentissage.

L'aide est versée tous les mois à l'employeur par l'Agence de Services et de Paiement (ASP)



## REFORME EN COURS

### Aide au permis de conduire

1. être âgé d'au moins 18 ans ;
2. être titulaire d'un contrat d'apprentissage en cours d'exécution ;
3. être engagé dans la préparation des épreuves du permis de conduire (catégorie B).

Le montant de l'aide est fixé à **500 euros**.

Le CFA vérifie le respect des conditions par l'apprenti demandant le bénéfice de l'aide. Lorsque ces conditions sont réunies, il l'atteste sur le dossier de demande d'aide et verse l'aide à l'apprenti ou, le cas échéant, à l'école de conduite.

### Très important : l'assiduité

Dès que le contrat d'apprentissage est signé, l'apprenti devient un salarié à part entière et doit souscrire aux obligations d'assiduité ;

**Ex** : en cas de maladie, l'absence (1/2 journée ou plus) doit être justifiée par un arrêt de travail délivré par un médecin.

Sans justificatif, l'absence donne lieu à un retrait de salaire de la part de l'employeur. Lorsque le jeune est au CFAA, l'absence est signifiée au maître d'apprentissage par un courrier.

# les démarches administratives de l'employeur

La date de début du contrat peut intervenir avant la date d'entrée en formation mais il faut s'assurer que la fin du contrat couvrira bien la période d'examen (en général juin-début juillet).

Elle peut aussi intervenir dans les 3 mois suivant l'entrée en formation.

En entreprise individuelle, l'employeur doit déclarer son apprenti à sa caisse d'assurance pour toute détérioration de matériel ou autre pouvant subvenir du fait de l'apprenti.



## REFORME EN COURS

Contrat d'apprentissage	Documents complémentaires
<p><b>DEMATERIALISE</b></p> <p>Portail de l'alternance à partir de 2020</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Etablir la <b>Déclaration Préalable A l'Embauche (DPAE)</b> auprès de l'URSSAF ou la MSA au plus tard <b><i>dans les 8 jours qui précèdent l'embauche</i></b></li><li>• Prendre rendez-vous pour la <b>visite médicale (renouvellement chaque année de formation)</b>.</li></ul> <p><b><u>Important :</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>La visite médicale d'embauche est obligatoire</b></li><li>• <b>Une copie de la fiche d'aptitude médicale</b> délivrée par le médecin du travail (ou de ville) est transmise <b><u>impérativement</u></b> à l'établissement de formation.</li></ul>
<p><b>2019: année transitoire</b></p> <p>Enregistrement du contrat par la</p> <p><b>chambre consulaire compétente</b></p> <p>Transmission sur le portail de l'alternance</p>	<p><b>Dérogation aux « travaux interdits » :</b></p> <p>La procédure est <u>déclarative</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• elle <u>visé le lieu d'accueil</u> (et non pas le jeune) où s'effectueront les travaux nécessaires à la formation</li><li>• elle a une durée de trois ans sous réserve du respect des conditions légales de santé et de sécurité au travail.</li><li>• la liste des travaux interdits pouvant faire l'objet de dérogation est actualisée</li></ul> <p>Sont concernés les jeunes d'au moins 15 ans et de moins de 18 ans.</p> <p><i>Pour plus de renseignements et avoir accès aux imprimés, voir le site de la DIRECCTE :</i></p> <p><b><i><a href="http://bourgogne-franche-comte.direccte.gouv.fr/Entreprise-Association-embauchez-un-apprenti">http://bourgogne-franche-comte.direccte.gouv.fr/Entreprise-Association-embauchez-un-apprenti</a></i></b></p>
<p>Remplir le contrat d'apprentissage avec l'apprenti et avec le représentant légal si l'apprenti(e) est mineur(e)</p>	<p><b>Autres dérogations éventuelles :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Compléter les dérogations éventuelles puis les envoyer au CFAA :<ul style="list-style-type: none"><li>◇ Dérogation d'âge atypique (fournie par le CFAA à l'apprenti)</li><li>◇ Dérogation de cursus scolaire (fournie par le CFAA à l'apprenti)</li><li>◇ Dérogation de modulation de durée de contrat (fournie par le CFAA à l'apprenti)</li></ul></li></ul>

le CFAA vous accompagne dans ces démarches  
n'hésitez pas à le consulter



# LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail, assorti d'une formation en alternance, visant à intégrer des nouveaux collaborateurs et à les former aux métiers de l'entreprise.

Il peut être conclu en CDD ou CDI et doit permettre à son bénéficiaire d'acquérir une qualification reconnue.

Depuis le 1er janvier 2019, le cadre juridique du contrat de professionnalisation a évolué suite à l'entrée en vigueur de la loi « avenir professionnel » du 5 septembre 2018

## Objectifs du contrat de professionnalisation ?

- Recruter de nouveaux salariés et les former aux métiers de l'entreprise.
- Construire un parcours de formation sur mesure.
- Anticiper les départs en retraite et assurer la transmission des savoir-faire spécifiques à l'entreprise.
- Bénéficier d'avantages financiers : prise en charge de la formation, aides au tutorat, aides de l'Etat.

## Quelle qualification ?

Le contrat de professionnalisation permet d'obtenir une qualification professionnelle reconnue, à savoir :

- Un diplôme ou un titre professionnel enregistré dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- Un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- Une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale.

**A noter :** A titre expérimental du 01/01/19 au 31/12/21, la formation peut permettre d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences, en accord avec le salarié.

## Qui peut être embauché ?

- 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) ;
- A noter :** Certains publics dits prioritaires bénéficient du contrat de professionnalisation dans des conditions aménagées :
- les jeunes de 16 à 25 ans révolus 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 personnes inscrites depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi (peu importe leur âge) ;
  - les bénéficiaires d'un minima social : revenu de solidarité active (RSA), allocation de solidarité spécifique (ASS) ou allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
  - les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI) ;

## Les aides à l'embauche en contrat de professionnalisation

Les employeurs de salariés en contrat de professionnalisation peuvent bénéficier, selon les cas, d'un certain nombre d'aides financières :

- Exonération des cotisations patronales d'assurances sociales (assurance maladie, maternité, invalidité, vieillesse – décès) et d'allocations familiales lorsque **le salarié est âgé de 45 ans et plus** ;
- Exonération spécifique pour **certains groupements d'employeurs (GEIQ)** ;
- Une aide pour les **entreprises de plus de 250 salariés** employant plus de 5% d'alternants en 2015 (taxe versée en 2016) se reporter au document édité par le Ministère du Travail ;
- Une aide de 2000€ est versée aux entreprises à l'embauche d'un **demandeur d'emploi âgé de 45 ans et plus** en contrat de professionnalisation ;
- Aide forfaitaire attribuée à l'employeur par Pôle Emploi pour l'embauche d'un **demandeur d'emploi de 26 ans et plus** ;
- Aide pour l'accompagnement personnalisé vers l'emploi dans les **GEIQ**.
- Les **opérateurs de compétences (OPCO)** prennent en charge les parcours comprenant des actions de positionnement, d'évaluation, d'accompagnement et de formation prévues dans la cadre du contrat de professionnalisation.

**A noter :** Des aides sont également prévues afin d'inciter les entreprises à recruter des personnes en situation de handicap en contrat de professionnalisation ou à pérenniser leur emploi. Pour les détails de ces aides, il convient de se reporter au site de l'Agefiph.

Le contrat de professionnalisation - Version du 15/10/2019

LES INFORMATIONS PRESENTES DANS CETTE FICHE SONT DONNEES A TITRE D'INFORMATION ET SONT SUSCEPTIBLES D'EVOLUER, LE CFAA DU DOUBS NE POURRAIT ÊTRE TENU POUR RESPONSABLE EN CAS DE CHANGEMENT DE REGLEMENTATION



# LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

## Quel employeur ?

- Tous les employeurs de droit privé assujettis au financement de la formation professionnelle continue, à l'exception de l'Etat, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à caractère administratif.
- Les établissements publics industriels et commerciaux (ex : RATP, SNCF, ONF) assujettis au financement de la formation professionnelle continue et les entreprises d'armement maritime peuvent conclure des contrats de professionnalisation.
- Les entreprises de travail temporaire peuvent également embaucher des salariés en contrat de professionnalisation à durée déterminée.

## Le tutorat

Lorsqu'elle recrute un salarié en contrat de professionnalisation (ou l'emploi dans le cadre d'une mise à disposition par une entreprise de travail temporaire ou un groupement d'employeur), l'entreprise doit désigner **un tuteur chargé d'accompagner le salarié** tout au long de son parcours de formation.

De même, lorsque le contrat de professionnalisation comporte des périodes d'acquisition d'un savoir-faire dans plusieurs entreprises, chaque entreprise d'accueil désigne un tuteur.

Le tuteur est choisi parmi les salariés volontaires justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Toutefois, s'il remplit les conditions d'expérience et de qualification requises, l'employeur peut être tuteur.

**Une limite** : un tuteur peut accompagner au maximum 3 salariés en contrat ou en contrat d'apprentissage (2 si le tuteur est l'employeur).

## Les missions du tuteur

- Accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires dans l'entreprise ;
- Organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- Veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
- Assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
- Participer à l'évaluation du suivi de la formation.

**A noter** : Les dépenses exposées pour la formation du tuteur peuvent être prises en charge par un organisme collecteur des fonds de la formation professionnelle dans la limite de 15€ par heure de formation pour une durée maximale de 40 heures.

Ces dépenses comprennent les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles ainsi que les frais de transport et d'hébergement.

Par ailleurs, dans la limite d'un plafond de 230€ par mois et par salarié en contrat ou en période de professionnalisation pour une durée maximale de 6 mois, les OPCO peuvent prendre en charge les dépenses liées à l'exercice du tutorat. Ce plafond mensuel de 230€ est majoré de 50% lorsque la personne chargée de l'exercice du tutorat est âgée de 45 ans ou plus ou accompagne une personne mentionnée à l'article L.6325-1-1 du Code du travail.



# LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

## Le contrat

Quelque soit la forme du contrat (CDD ou CDI), il doit être établi par écrit et signé par l'employeur et le bénéficiaire ; le contrat de professionnalisation est un contrat de travail établi sur **l'imprimé Cerfa n°12434\*02** (disponible sur [www.alternance.emploi.gouv.fr](http://www.alternance.emploi.gouv.fr)). **Au plus tard dans les 5 jours** suivant la conclusion du contrat, l'employeur envoie le contrat de professionnalisation à l'opérateur de compétences (OPCO).

### Il peut être conclu :

- En **CDD de 6 à 12 mois** ;
- En **CDI** débutant par une action de professionnalisation de 6 à 12 mois.

### La durée du contrat de professionnalisation peut être portée :

- À 36 mois pour les **publics prioritaires** du contrat de professionnalisation ;
- À 24 mois par accord collectif applicable à l'entreprise.

Le contrat de professionnalisation peut comporter une période d'essai. Sa durée doit être fixée selon les règles en vigueur en matière de CDD ou de CDI.

### Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois :

- Si le bénéficiaire a obtenu la qualification visée au premier contrat de professionnalisation et prépare une qualification supérieure ou complémentaire ;
- Si le bénéficiaire n'a pas pu obtenir la qualification visée au premier contrat 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.

Si l'entreprise trouve un candidat au contrat de professionnalisation ne disposant pas des prérequis suffisants, elle peut lui faire bénéficier, au préalable, d'une formation dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi.

### Information du comité d'entreprise :

Lors des consultations annuelles obligatoires, les représentants du personnel sont informés des conditions de mise en œuvre des contrats de professionnalisation.

## 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.** Les salariés bénéficient du repos hebdomadaire.

Toute la réglementation concernant les jeunes travailleurs de moins de 18 ans s'applique aux mineurs en contrat de professionnalisation, à savoir :

- La réglementation sur la durée du travail ;
- L'interdiction de travail les jours fériés, sauf dérogation.

Le contrat 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.

## Les obligations respectives de chacune des parties

L'employeur s'engage à assurer aux bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation une formation leur permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à leur fournir un emploi en relation avec cet objectif pendant la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation dans le cadre d'un CDI.

De son côté, le titulaire du contrat s'engage à travailler pour le compte de cet employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Les actions de formation sont réalisées :

- Soit par l'entreprise, si celle-ci dispose d'un service de formation,
- Soit par un organisme de formation agréé.



# LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

## Statut et rémunération

Le salarié en contrat de professionnalisation bénéficie des mêmes droits que les autres salariés (congrés, avantages...) dans la mesure où ils ne sont pas incompatibles avec le suivi de la formation. Son temps de travail (temps de formation compris) ne peut dépasser la durée du travail applicable dans l'entreprise.

La rémunération minimale varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et de son niveau de formation initiale :

Bénéficiaire	Cadre général	Titulaire d'un titre ou diplôme professionnel au moins égale au baccalauréat ou d'un diplôme de l'enseignement supérieur
Moins de 21 ans	55% du SMIC	65% du SMIC
21 ans et plus	70% du SMIC	80% du SMIC
26 ans et plus	85 % du minimum conventionnel ou 100% du SMIC (si plus favorable)	

## L'organisation du parcours

Le parcours de formation doit respecter une alternance entre les périodes de formation et la mise en œuvre pratique, dans l'entreprise, d'activités en lien avec la qualification préparée.

Il peut comprendre des actions d'évaluation, d'accompagnement et des enseignements généraux, professionnels et technologiques.

La durée de la formation varie en fonction de la qualification préparée : entre 15% et 25% de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation pour les CDI, avec un minimum de 150 heures.

**Attention !** Une durée supérieure à 25% est possible pour certains publics visés par l'accord applicable à l'entreprise.

La formation peut être réalisée par :

- Un organisme de formation externe ;
- L'entreprise elle-même si elle dispose d'un service de formation.

### La période d'acquisition de savoir-faire dans d'autre(s) entreprise(s)

Il est possible de réaliser des périodes d'acquisition d'un savoir-faire dans plusieurs autres entreprises afin de permettre au salarié de compléter sa formation en recourant, notamment, à des équipements ou des techniques qui ne sont pas utilisés par l'employeur.

Cette modalité est soumise au respect de certaines conditions et encadrée par la signature d'une convention conclue entre l'employeur, les entreprises d'accueil et le salarié.

### La mobilité dans l'Union européenne et à l'étranger

Le contrat de professionnalisation peut être exécuté en partie à l'étranger pour une durée qui ne peut excéder un an.

Pendant cette période, l'entreprise ou l'organisme de formation d'accueil est seul responsable des conditions d'exécution du travail, telles qu'elles sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur dans le pays d'accueil, notamment ce qui a trait à la santé et à la sécurité au travail, la rémunération, la durée du travail, au repos hebdomadaire et aux jours fériés.

Une convention peut être conclue entre le bénéficiaire, l'employeur en France, l'employeur à l'étranger, l'organisme de formation en France et, le cas échéant, l'organisme de formation à l'étranger pour la mise en œuvre de cette mobilité dans ou hors de l'Union européenne (un arrêté du ministre chargé du travail doit encore déterminer le modèle de cette convention).