

## Les mesures pour aider les entreprises à l'embauche en apprentissage et en contrat de professionnalisation

Pour les entreprises, embaucher une personne en contrat d'alternance c'est participer à la formation de son futur salarié, lui apprendre un métier et l'intégrer à la vie et la culture de l'entreprise. La formation en alternance, c'est la sécurité de recruter une personne adaptée aux besoins de son entreprise.

Pour les jeunes, les formations en alternance permettent à la fois d'acquérir des compétences théoriques en centre de formation d'apprentis (CFA) ou dans un organisme de formation, et des compétences pratiques en entreprise.

La loi Cherpion du 28 juillet 2011 comporte de nombreuses dispositions visant à favoriser le développement de l'apprentissage et du contrat de professionnalisation. Elle traduit la volonté de l'Etat de faire de l'alternance une arme de lutte contre le chômage des jeunes.

Ce document, qui sera actualisé en fonction de l'actualité réglementaire, fait le point sur l'ensemble des mesures visant à développer les contrats en alternance.

### MESURES CONCERNANT LES DEUX CONTRATS

#### COMPENSATION DES CHARGES PATRONALES POUR L'EMBAUCHE D'UN JEUNE SUPPLEMENTAIRE

Jusqu'au 31 décembre 2011, les entreprises de moins de 250 salariés, peuvent bénéficier, pendant un an, d'une compensation des charges patronales pour l'embauche d'un jeune supplémentaire en alternance.

#### Bonus Malus Alternance

La loi de finances rectificative pour 2011 instaure un bonus-malus pour la contribution supplémentaire à la taxe d'apprentissage (CSA) due par les entreprises de 250 salariés et plus, en fonction de leurs efforts de recrutement de salariés en alternance. A partir de 2012, la contribution sera due si l'entreprise n'atteint pas un quota d'alternants de 4 % de l'effectif annuel moyen, au lieu de 3 %. Son taux sera modulé selon le pourcentage d'alternants employés pour s'établir à :

- . 0,2 % des salaires pour un quota d'alternants inférieur à 1 % (0,3 % des salaires pour les entreprises de 2000 salariés et plus),
- . 0,1 % des salaires pour un quota de 1 % à moins de 3 %,
- . 0,05 % des salaires pour un quota de 3 % à moins de 4 %.

Certaines entreprises dont le quota sera supérieur ou égal à 3 % seront exonérées de CSA en justifiant notamment d'une progression du nombre de leurs alternants.

Un décret devrait prévoir le versement d'un bonus aux entreprises dont le quota d'alternant est égal ou supérieur à 4 %.

#### NOUVEAUTES INTRODUITES PAR LA LOI CHERPION (sous réserve de la publication de textes d'application)

#### Ouverture des contrats en alternance aux activités saisonnières

Deux employeurs peuvent désormais conclure conjointement un contrat d'apprentissage ou un contrat de professionnalisation en CDD pour l'exercice d'activités saisonnières. Une convention tripartite entre les deux employeurs et le bénéficiaire doit être annexée au contrat.

Une carte d'étudiant des métiers pour les jeunes en alternance

Les apprentis et les jeunes de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation d'au moins un an bénéficieront d'une carte d'étudiant des métiers. Elle leur permettra de faire valoir la spécificité de leur statut auprès de tiers et de bénéficier de réductions tarifaires comme les étudiants de l'enseignement supérieur.

#### Un service dématérialisé pour l'alternance

Création d'un site Internet pour faciliter la prise de contact entre les employeurs et les personnes recherchant un contrat en alternance, faire des simulations et à dématérialiser les formalités liées à l'emploi et à la rémunération des bénéficiaires.

([www.alternance.emploi.gouv.fr](http://www.alternance.emploi.gouv.fr))

## LES MESURES CONCERNANT L'APPRENTISSAGE

### Le contrat d'apprentissage

L'apprenti alterne formation en centre de formation d'apprentis (CFA) ou en lycée professionnel doté d'une section d'apprentissage, et travail en entreprise pour mettre en œuvre les savoirs acquis.

Un contrat d'apprentissage peut être conclu par des entreprises relevant du secteur artisanal, commercial, industriel, agricole ainsi que les employeurs du secteur public, du milieu associatif et des professions libérales.

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail spécifique d'une durée de 1 et 3 ans en fonction du titre ou diplôme préparé, de 6 à 12 mois dans certains cas, ou jusqu'à 4 ans pour les personnes handicapées.

Le salaire minimum correspond à un pourcentage du SMIC ou du minimum conventionnel : de 25% à 78% selon l'âge et l'année d'avancement dans le contrat.

### LE FINANCEMENT DE LA FORMATION

L'employeur n'a pas à faire de demande de prise en charge de la formation. Le centre est directement financé par la taxe d'apprentissage et les pouvoirs publics.

#### Les avantages

- Exonérations :

- Artisans et employeurs de moins de 11 salariés : exonération de charges patronales (sauf accident du travail / maladies professionnelles) et salariales d'origine légale et conventionnelle ;
- Employeurs de 11 salariés et plus : exonération des cotisations patronales (sauf accident du travail / maladies professionnelles) et salariales de Sécurité sociale ainsi que des cotisations salariales d'assurance chômage et de retraite complémentaire. Les cotisations restant dues sont calculées sur une base forfaitaire.

Nouveauté : changement de mode de calcul des cotisations sociales

Prenant en compte le passage aux 35h, l'assiette mensuelle est calculée sur la base de 151,67 fois (au lieu de 169 fois) le montant horaire du SMIC en vigueur au 1er janvier de l'année au cours de laquelle est versée la rémunération.

- Crédit d'impôt : 1 600 € (2 200 € dans certains cas : emplois d'apprentis handicapés, jeunes non qualifiés bénéficiaires d'un CIVIS...).

- Aide de la Région Poitou-Charentes (cumulables entre elles) :

- 1400 € / an ou 1700 € / an si la durée de la formation est supérieure à 600h pour l'embauche d'un apprenti.
- 500 € pour l'embauche de jeunes de 21 ans et plus sans qualification.
- 500 € si l'entreprise recrute son apprenti en CDI.

- Pas d'indemnité de fin de contrat à verser.

- Aides de l'Agefiph pour l'emploi d'un travailleur handicapé.

- Non prise en compte dans les effectifs de l'entreprise (sauf pour la tarification du risque accident du travail / maladies professionnelles).

**NOUVEAUTES INTRODUITES PAR LA LOI CHERPION  
(sous réserve de la publication de textes d'application)****• Dispositif d'initiation aux métiers en alternance (Dima)**

Le Dima permet à des jeunes ayant au moins atteint l'âge de 15 ans de passer jusqu'à une année en CFA pour suivre, sous statut scolaire, une formation en alternance, pour découvrir un environnement professionnel correspondant à un projet d'entrée en apprentissage. La loi précise que le Dima est ouvert aux jeunes de 15 ans ou plus et l'ouvre à tout jeune ayant achevé la scolarité du collège, sans condition d'âge.

**• Assouplissement des conditions d'entrée pour les plus jeunes**

Peuvent signer un contrat d'apprentissage, les jeunes d'au moins 15 ans au cours de l'année civile (c'est-à-dire jusqu'au 31 décembre) et ayant achevé la scolarité du collège ou ayant suivi une formation dans le cadre du DIMA. Les dérogations qui étaient accordées au cas par cas ne sont plus nécessaires.

**• Formation des apprentis sans employeur**

Un jeune de moins de 26 ans qui n'a pas trouvé d'employeur peut demander de commencer une formation qualifiante en CFA ou section d'apprentissage pendant 1 an maximum. Il bénéficie du statut de stagiaire de la formation professionnelle (lui donnant droit à une protection sociale), jusqu'à ce qu'il trouve un maître d'apprentissage. Le centre doit organiser des stages professionnalisants en entreprise.

**• Une POE avant un apprentissage**

Une Préparation opérationnelle à l'emploi (POE) peut être réalisée avant une embauche en contrat d'apprentissage.

**• Ouverture de l'apprentissage dans le travail temporaire**

Les entreprises de travail temporaire (ETT) peuvent désormais conclure des contrats d'apprentissage avec des intérimaires. La durée minimale de chaque mission est de 6 mois. Chaque entreprise utilisatrice doit concourir à la formation en lien avec le CFA et assurer le tutorat avec l'ETT.

**• Compétences requises des maître d'apprentissage**

La durée minimale d'expérience professionnelle requise pour exercer la fonction de maître d'apprentissage est réduite : 2 ans (au lieu de 3) pour la personne titulaire d'un titre ou diplôme de niveau équivalent à celui préparé par l'apprenti ou, à défaut de remplir cette condition de diplôme, au moins 3 ans (au lieu de 5) sous réserve de l'avis favorable du recteur (ou de l'autorité pédagogique de référence) ou d'avoir un niveau minimal de qualification déterminé par la commission départementale de l'emploi et de l'insertion.

**• Passerelle d'un Bac pro en cours vers un niveau V**

Possibilité de se réorienter vers un CAP/CAPA/BPA au terme de la 1ère année de bac pro, par simple avenant au contrat, à l'initiative de l'apprenti ou de l'entreprise. Lorsque la spécialité du nouveau diplôme appartient au même domaine professionnel que celle du bac pro initialement visée, la durée du contrat d'apprentissage est réduite d'une année.

**• Embauche après un apprentissage**

Plus de période d'essai obligatoire pour la signature, dans la même entreprise, d'un CDI, ou désormais d'un CDD ou d'un contrat de travail temporaire, après un apprentissage.

*Voir aussi page 1 mesures communes apprentissage / contrat de professionnalisation.*

Plus d'info : fiche technique de l'ARFTLV [www.arftlv.org](http://www.arftlv.org) - rubrique fiches techniques

## LES MESURES CONCERNANT LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

### Le contrat de professionnalisation

Le bénéficiaire, jeune ou adulte, alterne des périodes d'enseignement (dispensé par un organisme de formation, ou par l'entreprise elle-même si elle a un service formation) et des périodes de travail en entreprise. Tout employeur du secteur marchand assujéti au financement de la formation professionnelle continue peut conclure un contrat de professionnalisation. Le contrat peut être un CDD (entre 6 et 24 mois) ou un CDI. Le salaire minimum correspond à un pourcentage du SMIC : de 55% à 100% selon l'âge et le niveau de formation du bénéficiaire.

### LE FINANCEMENT DE LA FORMATION

Financement possible par l'OPCA des :

- frais de formation du salarié (9,15 €/heure éventuellement portés à 15 €/heure (1) ou montant fixé par accord de branche et du tuteur (15 €/heure, dans la limite de 40 heures) ;
- dépenses liées à l'exercice de la fonction tutorale (dans la limite de 230 €/mois/salarié tuteuré pendant 6 mois maximum majoré de 50 % si le tuteur est âgé de 45 ans et plus ou pour les publics visés au (1) ).

(1) Majorations applicables aux bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'AAH, aux personnes sortant d'un CUI ou aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle reconnue.

### Les avantages

- Exonération de cotisations patronales de Sécurité sociale (sauf accident du travail/maladies professionnelles) pour l'embauche d'un demandeur d'emploi de 45 ans et plus ;
- « réduction Fillon » si le salarié embauché a moins de 45 ans.
- Aides à l'embauche - versées par Pôle emploi - d'un demandeur d'emploi de :
  - 26 ans et plus : aide forfaitaire à l'employeur (AFE) jusqu'à 2 000 € sous certaines conditions ;
  - 45 ans et plus : doublement de l'AFE.
- Aide de la Région Poitou-Charentes pour l'embauche de demandeurs d'emploi de 45 ans ou plus :
 

Elle s'adresse aux entreprises de Poitou-Charentes, de moins de 50 salariés, et à titre exceptionnel aux moins de 100 salariés s'inscrivant dans les filières d'excellence régionale (éco industries, mobilité durable et mécatronique, filière nautique, industries agro alimentaires, images et économie numérique, tourisme, économie créative, culture et patrimoine). L'aide est accordée à l'entreprise selon la durée du contrat : 500 € si le CDD est de 12 mois minimum et 250 € pour une durée inférieure. Si le CDD débouche sur un CDI, la Région verse 1000 € supplémentaires.
- Pas d'indemnité de fin de contrat (CDD) à verser.
- Aides de l'Agefiph pour l'emploi d'un travailleur handicapé.
- Non prise en compte dans les effectifs de l'entreprise (sauf pour la tarification du risque accident du travail /maladies professionnelles).

**NOUVEAUTES INTRODUITES PAR LA LOI CHERPION  
(sous réserve de la publication de textes d'application)**

● **Renouvellement du contrat chez un même employeur**

Un contrat de professionnalisation en CDD est renouvelable une fois dans les cas suivants : échec à l'examen, maternité, maladie, accident du travail ou défaillance de l'organisme de formation. Il est désormais possible de le renouveler une fois, avec le même employeur, pour préparer une qualification supérieure ou complémentaire.

● **Une POE avant un contrat de professionnalisation**

Une Préparation opérationnelle à l'emploi (POE) peut être réalisée avant une embauche en de pro en CDD d'au moins 12 mois.

● **Poursuite de la formation après la rupture du contrat**

En cas de rupture d'un contrat d'au moins 12 mois, le bénéficiaire pourrait continuer à bénéficier, pendant 3 mois au plus, des actions d'évaluation et d'accompagnement et des enseignements nécessaires pour achever sa formation. La rupture ne doit pas être à l'initiative du salarié. Les partenaires sociaux pourront prévoir par accord les modalités de continuation et de financement de ces actions.

● **Conclusion du contrat par un particulier employeur**

À titre expérimental, un particulier employeur va pouvoir conclure un contrat de professionnalisation, sous réserve d'un accompagnement adapté du particulier aux spécificités de son statut. Un accord de branche étendu devra déterminer cet accompagnement adapté, les conditions de financement et l'OPCA chargé de financer.

*Voir aussi page 1 mesures communes apprentissage / contrat de professionnalisation.*

Plus d'info : fiche technique de l'ARFTLV : [www.arftlv.org](http://www.arftlv.org) - rubrique fiches techniques